



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

Riesgos ergonómicos y satisfacción laboral en el personal
de enfermería del Hospital IESS de Cuenca 2021.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Castro Pomaquiza, María Magaly (ORCID: 0000-0003-1441-942X)

ASESORA:

Dra. Díaz Espinoza, Maribel. (ORCID: 0000-0001-5208-8380)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud

PIURA – PERÚ

2021

DEDICATORIA

El presente trabajo es dedicado a las personas que más me han influenciado en mi vida a mis padres Moisés, Adolfina y hermanos quienes han sido parte fundamental

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por darnos la vida y hacer posible la realización de este mi fortaleza, agradezco a la Universidad César Vallejo y a la asesora, quien le debo gran parte de mi aprendizaje y gusto a la investigación

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	II
Agradecimiento	III
Índice de contenidos	IV
Índice de tablas	V
Índice de figuras.....	VI
Resumen	VII
Abstract.....	VIII
I. Introducción	1
II. Marco teórico	5
III. Metodología	23
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	23
3.2. Variables y operacionalización	24
3.3. Población, muestra y muestreo	25
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	26
3.5. Procedimiento	26
3.6. Métodos de análisis de datos	27
3.7. Aspectos éticos	27
IV. Resultados	28
V. Discusión.....	38
VI. Conclusiones.....	43
VII. Recomendaciones.....	44
Referencias.....	45
Anexos.....	51

Índice de tablas

Tabla 1. Nivel de riesgos ergonómicos en las enfermeras del hospital de iess en cuenca	29
Tabla 2. Nivel de las dimensiones de los riesgos ergonómicos en las enfermeras del hospital de iess en cuenca	30
Tabla 3. Nivel de satisfacción laboral en las enfermeras del hospital de iess en cuenca	31
Tabla 4. Nivel de las dimensiones del nivel de satisfacción laboral en las enfermeras del hospital de iess en cuenca	32
Tabla 5. Pruebas de normalidad: riesgo ergonómico y satisfacción laboral.....	33
Tabla 6. Correlación riesgos ergonómicos y satisfacción laboral en el personal de enfermería del hospital iess de cuenca	34
Tabla 7. Correlación entre la dimensión esfuerzo físico y satisfacción laboral en el personal de enfermería del hospital iess de cuenca 2021	35
Tabla 8: correlación entre la dimensión condición del puesto de trabajo y satisfacción laboral en el personal de enfermería del hospital iess de cuenca 2021	36
Tabla 9: correlación entre el riesgo ergonómico y las dimensiones de la satisfacción laboral en el personal de enfermería del hospital iess de cuenca 2021	37

Índice de figuras

Figura N°1: Diseño de investigación correlacional	23
Figura 2: nivel de riesgos ergonómicos en las enfermeras del hospital de iess en cuenca	29
Figura 3: niveles de las dimensiones de los riesgos ergonómicos en las enfermeras del hospital de iess en cuenca.	30
Figura 4: nivel de satisfacción laboral en las enfermeras del hospital de iess en cuenca	31
Figura 5: niveles de las dimensiones de la satisfacción laboral en las enfermeras del hospital de iess en cuenca.	32

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo general; Existe relación inversa entre los riesgos ergonómicos y satisfacción laboral en el personal de enfermería del hospital IESS. Su metodología fue un enfoque cuantitativo, el diseño fue no experimental de corte transversal y correlacional.

La población estuvo conformada por un total de 300 enfermeras, la muestra fue a través de una fórmula, que dio 169 profesionales. La técnica que se usó fue la encuesta y como instrumentos se utilizó dos cuestionarios la escala de Likert. Tuvo como resultados, la relación de las variables se hizo mediante una prueba de correlación Spearman, se obtuvo una correlación de 0,634 que considera que es considerable la relación entre las variables. (Correlación considerable y negativa) y un p -valor obtenido de 0,000; el cual es menor al p -valor tabulado de 0,05; el porcentaje de influencia de los riesgos ergonómicos es de 40,1% hacia la satisfacción laboral.

Se concluye que, la correlación de las dimensiones de riesgos ergonómicos y las dimensiones de satisfacción laboral, tienen una relación inversa moderada ($\rho = -0,681$, $p = 0,000$, $R^2 = 46,3\%$) por lo tanto señala que permiten aceptar la hipótesis alterna y rechaza la hipótesis nula.

Palabras Clave; riesgos ergonómicos, satisfacción laboral, Enfermera, condición de trabajo.

Abstract

The present study, the general objective was; There is an inverse relationship between ergonomic risks and job satisfaction in IESS hospital nursing staff. Its methodology was a quantitative approach, the design was non-experimental, cross-sectional and correlational.

The population consisted of a total of 300 infirmaries, the sample was through a formula, which gave 169 professionals. The technique used was the survey and the Likert scale was used as two questionnaires. The results were, the relationship of the variables was made using a Spearman correlation test, a correlation of 0.634 was obtained, which considers the relationship between the variables to be considerable. (Considerable and negative correlation) and an obtained p-value of 0.000; which is less than the tabulated p-value of 0.05; the percentage of influence of ergonomic risks is 40.1% towards job satisfaction.

It is concluded that the correlation of the ergonomic risk dimensions and the job satisfaction dimensions have a moderate inverse relationship ($\rho = -0.681$, $p = .000$, $R^2 = 46.3\%$), therefore it indicates that they allow to accept the alternate hypothesis and rejects the null hypothesis.

Keywords; ergonomic risks, job satisfaction, Nurse, work condition.

I. INTRODUCCIÓN

El cuidado permanente, la atención directa al paciente, el uso de artefactos mecánicos, la permanencia de pie por largos períodos, la posición adoptada, son determinantes que afectan la ergonomía de este grupo de profesionales, todas estas afecciones se relacionan directamente con la satisfacción laboral que se desencadena en el personal de salud en especial en Enfermería al realizar sus múltiples actividades, afectando al desempeño profesional y emocional. La falta de satisfacción laboral provoca un sin número de afecciones entre ellas ausentismo y abandono laboral, negligencias, estrés, etc., factores que repercuten directamente en la calidad de atención a los usuarios.

En Irán, Sohrabi M y Mahdavi N (2019) señala que uno de los métodos más eficaces para gestionar los factores de riesgo ergonómicos en el lugar de trabajo es involucrar a los empleados en la identificación y evaluación de los factores de riesgo ergonómicos y, en última instancia, en el diseño e implementación de intervenciones por sí mismos. La satisfacción laboral antes y después de las intervenciones ergonómicas no tuvo una diferencia significativa (un aumento relativo), pero en una de las escalas, a saber, el clima organizacional, hubo un cambio significativo ($P = 0,016$). Además, la puntuación potencial de motivación de los empleados después de la intervención fue significativamente más alta que antes ($P = 0,013$). En Noruega; Abdollahi, (2020) afirma que el personal de enfermería que trabaja en el quirófano está expuesto a un promedio total del 70% a factores de riesgo ergonómicos que pueden provocar trastornos musculoesqueléticos (TME) y discapacidades laborales.

En Teherán; Ahmad I, et al (2019) señala que la problemática recalca que el horario de trabajo y los niveles de satisfacción laboral se asociaron en diferentes áreas de trabajo. El horario de trabajo se asemeja con la demanda física, el rendimiento, la frustración y la carga de trabajo general, mientras que no lo estaba con las demandas y el esfuerzo mental y temporal.

La OIT (Organización Internacional de Trabajo) calculó que “en el mundo cada año se reportan alrededor de 160 millones de casos nuevos de enfermedades

profesionales, 2.2 millones de muertes a causa de accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo, 270 millones de accidentes de trabajo no mortales que terminan en un mínimo de 3 días de ausentismo laboral” (OIT, 2016). Las consecuencias acarreadas por los factores de riesgos son poco mencionadas en América Latina y el Caribe solo se notifica entre el 1 al 5 % de las enfermedades ocupacionales (OMS, 2016).

Según la OPS (2017) en Argentina, indican que el 26% del personal médico y de enfermería percibe sus condiciones de trabajo como malas o muy malas y un 39% las considera regulares siendo Brasil, Costa Rica y Perú los países con más insatisfacción. Asimismo indica además que el 20% de los médicos y enfermeros trabajaban sobre las 48 horas semanales, más de lo establecido por la ley de cada país. El 58% de los enfermeros realizan tareas complejas y la carga de trabajo, el ritmo, intensidad y turnos (rotativos) es alta. Con respecto a las características de la tarea enfermeros indican que enfrentan carga emocional y física frecuente

El diario la Republica (2016) afirma que en Perú, el trabajador sufre padecimiento en la zona lumbar y cervical como consecuencia de las propias actividades laborales debido a que las empresas ya sean públicas o privadas; no implementan las medidas de seguridad hacia sus trabajadores. Asimismo Calderón (2016) señala que el riesgo laboral afecta cada vez más a los profesionales de enfermería. Los considerables peligros que muestra el enfermero que labora tanto en hospitales del Ministerio de salud como de la seguridad social son los de dolores a nivel lumbar al permanecer de pie por un tiempo mayor de 6hrs, dolor dorsal por alzar cargas superiores de 15Kg y también dolor cervical leve al movilizar pacientes. Los porcentajes a predominio son el dolor lumbar 62%, con ausencia laboral 59%, dolor de piernas por estar más de 8hrs paradas 59%. Y además se conjuga el riesgo ergonómico químico, físico y biológico que afectan con mayor potencia al profesional de enfermería.

Manosalvas, Manosalvas & Nieves (2017) Uno de los aspectos que ha recibido mayor atención en los ambientes de trabajo es la satisfacción laboral, ya que el recurso humano es importante para que una institución obtenga

resultados positivos en términos de productividad, eficiencia e indicadores adecuados de atención de salud, pues la satisfacción favorable o desfavorable del personal influirá en la relación que este adopte con la institución. Es así, que la satisfacción laboral del profesional de la salud influye directamente en la calidad de los servicios de salud, y optimiza la relación con el paciente, y con ello se incrementa la calidad de los cuidados prestados, además que la satisfacción laboral influye en la actitud del trabajador y en su desenvolvimiento.

En el Hospital de IESS en Cuenca, en la que se basó el estudio es la Salud Laboral; en la que se pretende lograr impactos científicos y sociales porque se identificó la prevalencia de la satisfacción laboral y los riesgos ergonómicos del personal de Enfermería permitiendo a los directivos del Hospital conocer la realidad en la que viven diariamente este grupo de profesionales, y a su vez tomar acciones para mejorar la calidad de vida, mediante el incremento de programas de intervención, y así determinar las tácticas necesarias y mejorar su vida laboral y a su vez se podría realizar el estudio en todo el personal de salud que laboran en la institución y por ende identificar factores de riesgo asociados en todos los profesionales en las distintas áreas.

Ante lo anteriormente expuesto se planteará como problema general la siguiente interrogante ¿Cuál es la relación que existe entre riesgos ergonómicos y satisfacción laboral en el personal de enfermería del hospital IESS de Cuenca 2021?.

Este estudio tiene Justificación teórica porque los riesgos ergonómicos afectan a los profesionales de la salud, de forma directa o indirectamente y junto a ello, existen una variedad de factores que ejercen influencia sobre la satisfacción laboral, mientras menos riesgos se presente el trabajador estarán más satisfechos. Desde el aspecto científico, el presente estudio de investigación, tiene vital importancia, debido a que su desarrollo, permitirá obtener mayor conocimiento sobre los riesgos ergonómicos y la satisfacción laboral en el personal de enfermería. Tiene como propósito informar a través de la estructuración de un marco teórico, producto de la revisión bibliográfica respecto a las variables de estudio que se ponen a disposición de todo el

personal de salud, que labora tanto en el servicio objeto de estudio y las demás áreas hospitalarias. Tiene Justificación metodológica porque proporcionara un aporte metodológico, con el propósito de medir las variables de riesgo ergonómico y satisfacción laboral, se elaboró una matriz de operacionalización de las variables, instrumentos de recolección de información adaptados y validados.

Como objetivo general tenemos: Determinar la relación que existe entre riesgos ergonómicos y satisfacción laboral en el personal de enfermería del hospital IESS de Cuenca 2021. Y como objetivos específicos. (i) Determinar la relación que existe entre la dimensión esfuerzo físico y postural y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del hospital IESS de Cuenca 2021. (ii) Determinar la relación entre la dimensión condición del puesto de trabajo y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del hospital IESS de Cuenca 2021. (iii) relacionar las dimensiones de riesgo ergonómicos y las dimensiones de la satisfacción laboral en el personal de enfermería del hospital IESS de Cuenca 2021

Y como hipótesis general tenemos: Existe relación inversa entre los riesgos ergonómicos y satisfacción laboral en el personal de enfermería del hospital IESS de Cuenca 2021. Hipótesis específicas H1: Existe relación entre la dimensión esfuerzo físico y postural y satisfacción laboral en el personal de enfermería del hospital IESS de Cuenca 2021. H2: Existe relación entre la dimensión condición del puesto de trabajo y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del hospital IESS de Cuenca 2021. (iii) Correlacionar las dimensiones de riesgo ergonómicos y las dimensiones de la satisfacción laboral en el personal de enfermería del hospital IESS de Cuenca 2021.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional tenemos; según, Mahmoudifar y Seyedamini (2017) En Irán, en su estudio titulado: Relación ergonómica durante el trabajo en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos con quirófano. Se realizó con el objetivo de la relación ergonómica durante el trabajo en el personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos (UCI) con quirófano. Materiales y métodos: En este estudio descriptivo-analítico, sus resultados: La mayoría de las quejas fueron del grupo de quirófano (68%) y del personal de la UCI (60%) para el sistema musculoesquelético lumbar. Conclusión: Las enfermeras que trabajan en quirófano y sala de UCI están sujetas a niveles de alto riesgo y lesiones ocupacionales que son el resultado dramático de una postura corporal inapropiada.

Rahmani, Ebraheh, Zandi, Rouhi & Zandi (2020) En India, en su estudio titulado: Comparación de la satisfacción laboral y el estrés laboral entre enfermeras, Personal de sala y de anestesia. Tuvo como objetivo: comparar el nivel de satisfacción laboral y estrés laboral. Métodos: se trata de un estudio descriptivo causal-comparativo, sus resultados: En este estudio se encontró que el grupo de enfermería tenía el puesto más alto satisfacción y el personal de anestesia y quirófano tuvo la menor satisfacción laboral. Conclusión: Debido a que el personal de anestesia se encontraba en una situación más desfavorable que otros.

Sujata (2017) En India, en su tesis titulado: Evaluación ergonómica de los factores de riesgo relacionados con el trabajo que enfrentan las enfermeras que trabajan en los hospitales de la ciudad de Ludhiana. Tuvo como objetivo; evaluar ergonómicamente los factores de riesgo relacionados con el trabajo que enfrentan las enfermeras; es un estudio descriptivo analítico. Tuvo como resultados que la edad promedio de los encuestados era de 34 años, la mitad de los encuestados tenía ingresos mensuales personales en el rango de Rs. 5000-16000 / mes. Se concluyó que las medidas correctivas en forma de folleto para reducir los factores de riesgo relacionados con el trabajo que enfrentan las enfermeras, para reducir los factores de riesgo relacionados con el trabajo que enfrentan las enfermeras.

Venegas y Cochachin (2019) En Madrid, en su estudio titulado: Nivel de conocimiento sobre riesgos ergonómicos en relación a síntomas de trastornos músculo esqueléticos en personal sanitario. Tuvo como objetivo establecer la relación entre el nivel de conocimiento sobre riesgos ergonómicos y síntomas de trastornos músculo esqueléticos (TME) en personal sanitario. Material y Métodos: estudio descriptivo, observacional, transversal de correlación sus resultados: hubo diferencia altamente significativa entre nivel de conocimiento y síntomas ($\chi^2=38.17$; $p=0.000$), específicamente el bajo ($p=0.000$); el técnico y la experiencia laboral ≤ 5 años también mostraron diferencia significativa con la sintomatología. Conclusiones: el conocimiento se relacionó con los síntomas de TME.

Díaz (2017) En México, en su estudio titulado: Riesgos laborales del personal de enfermería en el área quirúrgica de Hospital General Dr. Raymundo Abarca Alarcón de enero – julio 2017. Objetivo: determino los riesgos laborales de los enfermeros que están expuestos en el quirófano del Hospital General Dr. Raymundo Abarca Alarcón de Chilpancingo, Guerrero. En la metodología utilizo un estudio transversal, descriptivo en la que mide la incidencia de los riesgos laborales. Como resultado de observa que el 97% de enfermeros de la sala de operaciones han tenido contacto frecuente con fluidos como la sangre, y el 58% de los enfermeros menciona que a presentado accidente con material punzocortante. Las conclusiones de la investigación muestran que hay riesgos ocupacionales en enfermeros y esto puede conllevar a que los enfermeros presenten accidentes o enfermedades ocupacionales.

Ore y Soto (2019) en Perú, en su tesis titulado: Satisfacción laboral y condiciones de trabajo del enfermero en el servicio de medicina del hospital Guillermo Kaelin de la fuente, Lima. Tuvo como objetivo determinar la relación entre el nivel de satisfacción laboral y las condiciones de trabajo del enfermero. La metodología presenta un estudio cuantitativo descriptivo correlacional de corte transversal. Los resultados con respecto a la Satisfacción Laboral del profesional de enfermería, en el servicio de medicina del hospital Guillermo Kaelin, encuentra que el 68.3% presentaron un nivel medio de satisfacción laboral, un 28.3% alto y el 3.3% bajo. Se Concluye que

existe relación, entre el nivel de Satisfacción laboral y las condiciones de trabajo del enfermero en el Servicio de Medicina del Hospital Guillermo Kaelin 2018; porque a mejores condiciones de trabajo, tendrán mayor satisfacción laboral.

A Nivel Nacional, Bustamante (2018) en Ecuador, en su estudio titulado: Riesgos ergonómicos y satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Vicente Corral Moscoso. Tuvo como objetivo: Determinar la prevalencia de satisfacción laboral y los riesgos ergonómicos del personal de Enfermería del Hospital Vicente Corral Moscoso. Materiales y métodos: Se realizó un estudio transversal. Resultados: La media de la edad fue 39 años, el promedio de experiencia laboral 169 meses, con un rango entre 6 y 468; la insatisfacción laboral fue 76,4% y dentro de este grupo: 97% correspondieron al sexo femenino; 72,4 % casados; 81,8% y 87% laboran en clínica y emergencia. Conclusiones: La satisfacción laboral del personal de Enfermería fue del 23,6%, menor a lo reportado como general, es decir el 30%.

Toscano (2017) en Quito en su estudio titulado: Evaluación ergonómica en el personal de enfermería en un servicio quirúrgico de una unidad hospitalaria y su relación con la aparición de trastornos osteomusculares. El objetivo de esta investigación es evaluar los riesgos ergonómicos en el personal de enfermería del sector hospitalario de la ciudad de Quito y su relación con el desarrollo de trastornos osteomusculares, es un estudio descriptivo analítico. Los resultados la aplicación del método MAPO realizado a todo el servicio de Hospitalización reveló un nivel de Riesgo Alto de 9. Se concluyó siendo necesario intervenir inmediatamente, con la dotación de equipos de ayuda, vigilancia sanitaria y formación de los trabajadores.

García (2018) en Esmeraldas, en su estudio titulado: Riesgos ergonómicos en el personal de enfermería del centro de salud tipo c nueva san rafael de esmeraldas. Con el objetivo de analizar los riesgos ergonómicos a los que se encuentra expuesto el personal de enfermería del Centro de Salud Tipo C Nueva San Rafael, se realiza un estudio descriptivo, cualitativo, cuantitativo y transversal. Los resultados muestran que el 44% presentó dolores lumbares, en piernas, en el cuello y la muñeca. Se concluye que los riesgos a los que se

encuentran expuesto el personal son producidos por mantener una misma posición, levantar peso mayor a los requeridos, inmobiliario inadecuado y los movimientos repetitivos causando dolor lumbar, cuello, de piernas y en hombros.

Ronquillo y Segura (2019) En Ecuador; realizaron una investigación: "Factores de riesgo ergonómicos que inciden en la salud del personal de enfermería en el área de Cuidados Intensivos de un hospital de Guayaquil-Ecuador". El objetivo fue identificar los factores de riesgo ergonómicos que inciden en el personal de enfermería en el área de UCI del Hospital Abel Gilbert Pontón. El tipo de estudio fue un diseño cuali-cuantitativo, descriptivo, de corte transversal y exploratorio. Los resultados nos muestra que las mujeres tienen mayor predominio con respecto a la sobrecarga laboral; el 66.6% del personal profesional y auxiliar informan que se hace un control de su salud de vez en cuando. Las conclusiones fueron que el personal está demasiado expuesto y exhibido a diferentes riesgos ergonómicos; deben tomar precaución y medidas preventivas adecuadas para evitar este daño.

Zaldúa (2018) En Ecuador, su estudio titulado: Factores que Influyen en la Satisfacción Laboral de los Trabajadores del Hospital Israel Quinteros Paredes del Cantón Paján Provincia De Manabí. Objetivo: Analizar los factores que influyen en la satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital Israel Quinteros Paredes mediante la aplicación de técnicas cuantitativas, con la finalidad de elaborar un plan estratégico de mejora. Método: La investigación utiliza el método cuantitativo, con alcances descriptivos, correlacionales y explicativos; con un diseño no experimental y de corte trasversal. Resultados: La satisfacción laboral general fue del 43% del total de encuestados, y al hacer el análisis de sus factores determinantes se encontró una satisfacción intrínseca de 41,7%, y una satisfacción extrínseca de 36,7%. Conclusiones: La satisfacción laboral contiene factores que influyen en la actitud del trabajador de forma positiva o negativa, dependiendo la naturaleza del factor influyente.

Como bases teoricas tenemos en la variable riesgos ergonomicos; en lo que corresponde a la teoria de la carga de trabajo de Van der Beek y Frigs-Dresen

Márquez (2016), menciona la teoría de la carga de trabajo de Van der Beek y Frigs-Dresen, quien describió cómo las situaciones de trabajo producen respuestas y efectos sobre la salud. Al respecto las condiciones de trabajo, el método empleado y la tríada de movimientos, postura y fuerzas, constituyen la exposición externa, la exposición interna se refiere a los momentos y fuerzas dentro del cuerpo humano. Las estructuras pasivas del aparato locomotor están expuestas a fuerzas internas a lo largo, y momentos alrededor de cada uno de los tres ejes principales, mientras que, en las estructuras activas, son generados patrones de reclutamiento de músculos para contrarrestar momentos netos sobre segmentos de movimiento causados por la gravedad, otras fuerzas externas y fuerzas inerciales.

Márquez (2016), la exposición interna, condicionada por las características emocionales, físicas y cognitivas, deriva en efectos a corto plazo sobre el sistema a nivel de tejido, celular y molecular. El autor propone solo un enfoque, evaluar la exposición física del trabajo, donde la función muscular, proporciona mayor circulación, cansancio muscular, local y otras respuestas fisiológicas, estos efectos a plazo corto anuncian la carga de trabajo durante las horas de labor e inclusive algunas horas posteriores; los cuales, si no se tiene la restauración suficiente, pueden convertirse en efectos dañinos y aún más, permanentes.

Teoría de la interacción multivariada de Kumar. Según Márquez (2016), también mencionó la teoría de interacción multivariada de Kumar, quien describió: Que los riesgos ergonómicos tiene como principal problema el sistema musculo esquelético, siendo este de origen multifactorial, el cual se ve afectado por factores genéticos, morfológicos, psicosociales y biomecánicos (relacionados con la demanda del trabajo), siendo estas últimas por naturaleza, En la posibilidad que la carga sobre el sistema musculo esquelético sea mayor que sus capacidades fisiológica y anatómica, existe la posibilidad de que se genere cansancio o una lesión; existen muchas variables que potencian y pueden precipitar una lesión musculo esquelética, por lo que su permutación y combinación es extensa; de esta forma, hay muchas maneras en que puede desencadenar la lesión.

Kumar, basa su teoría en el trabajo físico intenso que supere la capacidad funcional, y estará en relación directa con la fatiga o cansancio muscular esquelético (alteración funcional), así como también, con el daño o lesión muscular esquelético (alteración estructural). La demanda y las condiciones laborales, presentan factores de riesgo y por consiguiente adquirir trastornos musculares esqueléticos, daño que va a repercutir en el desempeño laboral. Esto puede mejorar, y el rendimiento del trabajador, no se afectaría aplicando los sistemas de gestión en gerencia, los cuales plantearían la capacitación y prevención en riesgos en el trabajo (Márquez, 2016).

Modelo integrado de Foucett. Afirma Márquez (2016), también mencionó el modelo integrado de: Faucett, donde integro factores de riesgo psicosociales y biomecánicos, destacando los sistemas de gestión y ambiente de trabajo como principales fuentes de tensión. Esta tensión, indicado por las respuestas fisiológicas, conductuales y otras, considera importante el ambiente laboral como un fenómeno dinámico con interacción entre factores de riesgo, trabajadores y gerentes. Incluye seis sistemas de gestión: cultura (valores, metas y visión o misión), recursos (adquisición y distribución), personal (reclutamiento, recompensas, formación y desarrollo y disposiciones para la salud, seguridad y bienestar), toma de decisiones (estructura y procesos), comunicaciones (gestión de datos, flujo de información y control de retroalimentación y respuesta) y operaciones (diseño, coordinación y estandarización de procesos y procedimientos de trabajo, programación y mantenimiento de instalaciones y activos físicos.

Esta teoría tiene como propósito destacar la organización como un conjunto de procesos, que deben ser administrados de tal forma que se logre conseguir la máxima eficacia y eficiencia, considera a los distintos sistemas de cada proceso (materiales personales, forma de trabajar, medio ambiente y condiciones de trabajo, etc.) gestionándose de la mejor forma, garantizando mejorar su funcionamiento. Un buen ambiente de trabajo equivale a lograr mayores oportunidades para el trabajador y con esto lograr un desempeño óptimo en sus tareas. Por lo tanto se hace imprescindible sentirse y hacer que todos los integrantes se sienta cómodo en el lugar de trabajo, seleccionar a los

trabajadores según sus habilidades, estar seguro que el trabajador tiene los conocimientos, habilidades y experiencia suficientes para el puesto de trabajo, y sobre todo que esté motivado (Márquez, 2016).

Modelo del estilo de trabajo de Feuerstein; Márquez (2016), mencionó el modelo multidimensional presentado por Feuerstein (1996) señalando: El concepto de “estilo del trabajo” con el cual busco explicar por qué trabajadores expuestos a idénticas tareas, varían en el desarrollo y exacerbación de síntomas en extremidades superiores. Así mismo el estilo de trabajo, ha sido definido como un patrón individual de cogniciones, conductas y reactividad fisiológica que tienen lugar mientras se realizan las tareas de trabajo. Un estilo de trabajo adverso, asociado con una alta ocurrencia de síntomas, especialmente musculo esqueléticos, puede ser evocado por una alta demanda del trabajo (percibida o comunicada directamente por el supervisor), autogenerada por una alta necesidad de aceptación, aumento del temor de perder el trabajo o evitar una consecuencia negativa a un entrenamiento inadecuado, falta de conciencia de que un estilo característico puede ser potencialmente de alto riesgo, autogenerado por presión del tiempo.

Márquez (2016) Cualquier estilo de trabajo involucra reacciones de conocimiento y conducta, que puede desencadenar en cambios corporales, que, si se traen a la memoria repetidamente, pueden contribuir al desarrollo y exacerbación, pudiendo desencadenar un estilo de trabajo de alto riesgo. Por otro lado la necesidad actual del trabajador de obtener logros, aceptación y reconocimiento dentro de su medio laboral le obligan muchas veces a adquirir y realizar estilos y formas de trabajo inadecuados, que con el tiempo le generan lesiones, la oferta laboral, que le ocasiona temor a perder su puesto, asociado a la presión del tiempo y la supervisión de sus superiores, condicionan estas conductas de riesgo que conlleva en el tiempo y generen baja laboral con perjuicio del trabajador y de la institución donde labora. Se debería por lo tanto capacitarse y orientarse adecuadamente al trabajador sobre la actividad que realizara y disminuir las presiones laborales para optimizar los resultados.

La variable; riesgo ergonómico se define; El Instituto de seguridad laboral y la asociación regional de organizaciones empresariales. Definieron: “riesgo ergonómico como la posibilidad de producirse un evento desfavorable y no deseado (accidente o enfermedad) en el lugar de trabajo y propiciado por ciertos factores de riesgo ergonómico”.

Afirmamos, que los riesgos ergonómicos son un conjunto de determinantes, no deseados, donde interactúan la persona, ambiente laboral, pudiendo presentarse alteraciones que afecten el estado de salud, en especial el sistema locomotor, manifestándose en forma de enfermedades que alteren el ámbito individual, familiar y comunitario.

De la misma manera, La Organización mundial de la salud OMS (2014), menciona a los “riesgo ergonómico como la posibilidad de padecer problemas de salud especialmente del aparato locomotor: esqueleto óseo, musculo, tendones cartílagos, ligamentos y nervios; así mismo dolencias, molestias leves o pasajeras y posteriormente, hasta lesiones de invalidez o definitivas”. Los trabajos físicos no están libres de los llamados riesgos ergonómicos, en el desarrollo de esta investigación, es importante por lo tanto que el trabajador este informado y consiente de los mismos para manejarlos y minimizar sus consecuencias, la capacitación y valoración de sus habilidades es importante.

Así mismo, La fundación para la prevención de riesgos laborales (2016), refirió riesgo ergonómico como: La posibilidad de que el trabajador sufra daños a la salud como los trastornos musculo esqueléticos derivados de su trabajo, que será de mayor o menor nivel dependiendo de la posibilidad que se produzca el daño, gravedad y número de expuestos. La gran mayoría del deterioro de lesiones musculo-esqueléticas no se produce por eventualidades únicas o aisladas, sino como resultado de pequeños y repetidos traumatismos durante la jornada del trabajo.

Factores de riesgos ergonómicos; El Instituto de seguridad laboral y la Asociación regional de organizaciones empresariales (2017), mencionaron los siguientes factores: Factores biomecánicos; destacando la postura, repetitividad y la fuerza. El sostenimiento de posturas forzadas de uno o varias extremidades. Aplicación de una fuerza excesiva desarrollada por pequeños

paquetes musculares y tendinosos. Series de trabajo repetidos y cortos, sistemas de trabajo en cadena obligando a movimientos rápidos y con elevada frecuencia. Factores psicosociales: falta de control sobre la propia tarea, trabajo monótono, pérdida de las relaciones sociales en el trabajo, penalidad percibida o presión de tiempo.

Todos los factores biomecánicos representan las condiciones de trabajo que exigen la adopción de posturas y movimientos, son el centro de atención, vinculados a condiciones del entorno del lugar del trabajo, donde se encuentra el nivel que demanda del trabajo, la falta de inspección del trabajo y reducido apoyo de compañeros y supervisora, con alta probabilidad que se produzcan los Trastornos musculo esqueléticos

Tipos de riesgos ergonómicos; El Instituto de seguridad laboral y La asociación regional de organizaciones empresariales de Murcia (2017), describieron: Que, existen particularidades del ambiente del trabajo que son capaces de originar una serie de alteraciones o lesiones, estas características físicas de la tarea (interacción entre el trabajador y el lugar de trabajo) dan origen a: los riesgos por posturas forzadas, riesgos por movimientos repetitivos, riesgos en la en el bienestar, provocados por aplicación de fuerzas, vibraciones, características del medio ambiente del entorno laboral (calor,ruido,iluminación), riesgos por trastornos musculo esqueléticos, producto de la carga física (lesiones en las manos , dolores de espalda,etc).

Conocer, informarnos y solicitar las medidas de prevención de los peligros que nos exponemos cuando vamos a trabajar, es deber del trabajador por otro lado, las empresas deben informar a los trabajadores y concienciarlos al respecto, con ello poder evitar futuras alteraciones y posteriormente lesiones. Se deben utilizar métodos seguros en todo momento.

Riesgos ergonómicos del trabajo; Confederación regional de organizaciones empresariales de Murcia (CROEM) (2017), afirmaron: Que, la dirección de riesgos laborales en el lugar de trabajo deben abordar los siguientes tipos de cuestiones: adecuado proyecto de las instalaciones (iluminación, acondicionamiento acústico, locales y climatización). Correcta elección de equipamiento (equipos informáticos, mesas, sillas, etc.).

Correcta disposición de las tareas, evitando estrés, desmotivación en el trabajo. Concluyendo, lo mencionado, pueden resultar nulo, sino se brinda formación e información a los trabajadores. Este aspecto es de vital importancia en tareas con un alto grado de autonomía en la organización, poco sirve disponer de buenos equipos, cuando el usuario no conoce la forma de asignar los elementos de trabajo, no ha recibido información, o le falta información acerca de la importancia de la rutina del trabajo.

Confederación Regional de Organizaciones Empresariales Murcia (2017) Es deber del empleador ofrecer las mejores condiciones de trabajo y es derecho del trabajador solicitarlo. La importancia de definir el perfil del trabajador para un puesto en la actualidad es cada vez más importante, dentro de esto se debe solicitar que esté capacitado, informado y si es posible que tenga experiencia en el área donde trabajara. De no ser así, es obligación de la empresa capacitarlo en las funciones que debe realizar en el uso y manejo de equipos que estarán a su cargo, mayor conocimiento de su ROF y MOF, así mejor productividad y rendimiento.

Confederación Regional de Organizaciones Empresariales Murcia (2017) Lesiones de riesgos ergonómicos y su carácter multifactorial, describieron, los siguientes factores que asocian la totalidad de efectos que podrían generar alteraciones de salud ergonómica:

Factores Ambientales: son los agentes biológicos, químicos y físicos, del contexto laboral, que pueden modificar la salud, disminuir su eficiencia productiva, como las enfermedades musculo esqueléticas. **Factores Productivos:** interacción entre la capacidad física y el diseño del proceso de trabajo, estos aspectos originan demandas excesivas de posturas y movimientos, los cuales pueden causar la aparición de trastornos ergonómicos y por consiguiente signos de cansancio y ausentismo laboral". **Factores Biomecánicos:** estudia las exigencias de adaptación a factores ambientales, de carga física y/o mental sin modificar el equilibrio biológico, se compone por 5 sub-factores: fuerza, postura repetitividad, tiempo de exposición y tiempo de recuperación.

La interacción del trabajador con su trabajo es inevitable, esta debe darse en el mejor equilibrio, entre los procesos que son propios del trabajo y las capacidades que como empleador exige en el trabajador. Condiciones que aumentan la posibilidad de lesiones son la rotación de puesto de trabajo, el estímulo económico y mejorar la producción, el primero daña por que el trabajador tiene que aprender la mecánica laboral del puesto y el segundo a obviar algunas normas ergonómicas por el afán de producir más. Ambas a la larga producen lesiones y ausentismo laboral (CROEM,2017)

CROEM (2017) Métodos de evaluación para los riesgos ergonómicos; describieron los esquemas, empleados para minimizar el error en los factores de riesgo y precisar su evaluación quienes mencionaron:

El análisis sistémico: orientada a la selección del proceso productivo (oficios, tareas, fases, y actividades involucradas) su objetivo es lograr un plano ilustrativo de las tareas principales, así como de sus acciones y actividades específicas involucradas en el proceso. Se debe fragmentar el proceso que realiza el(a) trabajador(a) hasta llegar a la labor crítica. Identificación de factores de riesgo, identificamos los factores que la labor crítica tiene presente y que nos puede dar el inicio a una carga física, es decir posturas mantenidas o forzadas movimientos repetitivos, manejo manual de cargas, gasto energético.

Para determinar un factor de riesgo que puede afectar un trastorno musculoesquelético, es necesario evaluar el riesgo asociado, considerando todos los factores de riesgo que pueden incidir. Existen diferentes tipos de peligros ergonómicos cada uno independientes entre sí, es así, que en un puesto de trabajo pueden estar presentes todos los peligros, algunos o ninguno, y por lo tanto cada peligro presente debe evaluarse de manera específica.

Método de gráfico de evaluación manual de cargas (MAC). CROEM (2017), señalaron que: El Método MAC (Manual Handling Assessment Chart) es una metodología que se encarga de la evaluación del descenso y transporte de carga, levantamiento, levantamiento con descenso grupal, empuje y arrastre con la finalidad de determinar el nivel de riesgo y de acción, este método, está dirigida a la evaluación rápida en terreno, utilizando una medida aditiva

(sumatoria) para calcular los factores de riesgo y un código de colores. Se basa en criterios biomecánicos y del entorno físico, así como psicofísicos.

Existen mediciones, para determinar la manera como afectara un trabajo en la salud del trabajador, el método MAC, consiste en evaluar las afecciones del mismo cuando se les somete a actividades físicas repetitivas. De tal manera que es posible clasificar a los trabajos incluso con la asignación de colores que nos indicaran el mayor o menor riesgo de un trabajador a sufrir lesiones con el tiempo, en el desempeño durante un determinado trabajo. Importante forma de clasificar el trabajo y sus riesgos e implementar las medidas y normas para minimizar estas consecuencias en el trabajador (CROEM, 2017).

Dimensiones de riesgos agronómicos; 1: esfuerzo físico y postural. Ferreras, Díaz, Oltra y Garcia (2016), describieron el esfuerzo físico como: El traslado manual de cargas y/o traslado de objetos sin ayudas mecánicas, a personas que se encuentren en circunstancia de dependencia, frecuente la manipulación de cargas suele darse por el personal de enfermería. El peligro asociado a maniobrar cargas depende de los siguientes factores: “peso, forma, tamaño, las particularidades de la carga, asideros, la posición del cuerpo al coger y/o dejar la carga, tiempo de las tareas de manipulación de cargas, la frecuencia y recorrido de transporte” (p. 22.).

Junta de Castilla y León (2017), mencionaron que: Los sobre esfuerzos se caracterizan por ser la causa de un requerimiento fisiológica exagerado, durante el desarrollo de fuerza mecánica cuando se realiza una determinada tarea de trabajo. El sobreesfuerzo considera una demanda de fuerza que sobrepasa a la considerada como límite aceptable y sitúa al personal en niveles de peligro no tolerables. (p. 4).

Dimensión 2: Condición del puesto de trabajo; Llana, (2016), señalo sobre las condiciones del trabajo lo siguiente: El área del puesto de trabajo, deberá estar adaptado a la talla de los trabajadores, que les permita una posición estable y cómoda, el suelo con estabilidad para su recorrido, no se deberá trabajar en posturas forzadas, por la falta de espacio. Desde el diseño se ha de prever el espacio suficiente para el trabajador y pueda desarrollar su tarea de forma eficaz y cómoda, evitando problemas, como recorridos innecesarios,

acumulación de materiales, tiempo perdido afectando la calidad, rendimiento y condiciones de trabajo. La idea de las condiciones del puesto está junto a las exigencias físicas de los trabajadores y no solo la ocupación que el trabajador va a desarrollar en él, Por ello, el diseño partirá del estudio de las dimensiones del puesto (p. 231).

Collado (2014), afirmo sobre las condiciones de los puestos de trabajo: Que, son las características propias del área de trabajo que pueden tener una significativa influencia, que puede ser positiva o negativa en el bienestar mental, físico y social del trabajador, en especial, en su salud; entendida ésta, como el completo estado de bienestar físico, psíquico y social, no solo como ausencia de enfermedad. Es decir, mencionamos las características del trabajo, como susceptibles de convertirse ya sea en oportunidades o en factores de riesgo (p. 92).

Lugar de trabajo; Vidal (2014), afirmo en cuanto a las dimensiones, suelos y superficies, lo siguiente: Deben respetarse las dimensiones mínimas en todo local de trabajo: 3 metros de alto. En ambientes comerciales, de servicios, recuadrados de superficie que deben encontrarse libre y 10 metros cúbicos, no deberán estar ocupados, todo esto por trabajador. Señala también que los suelos han de estar fijos, duraderos y no resbaladizos, así mismo sin irregularidades y pendientes peligrosas, de simple limpieza. Los desniveles deben estar protegidas mediante barandillas, de materiales rígidos y fuertes, con una altura mínima de 90 centímetros (p.18).

En la variable de Satisfacción laboral, la teoría de la satisfacción por facetas de Lawler; Alfaro, menciona la teoría de Lawler (1973), quien manifestó: Que la satisfacción laboral es el resultado del grado de desigualdad entre lo que el individuo razona que debería recibir y lo que realmente recibe, en relación con las facetas y la aprobación que tiene para el sujeto. La cantidad que debería ser recibida, lo que resulta de: la apreciación de las contribuciones personales para el trabajo, la apreciación de las aportaciones y del rendimiento de los colegas, y las propiedades percibidas del trabajo.

La percepción de la parte recibida, proviene de: la percepción del producto de los otros, y los resultados recibidos por el individuo. Al compararse, pueden ocurrir tres situaciones: la cantidad que debería ser recibida es igual es igual a la percepción de la cantidad recibida, entonces hay satisfacción; la cantidad que debería ser recibida es mayor a la percepción de la cantidad recibida, entonces hay insatisfacción; y por ultimo si la cantidad que debería ser recibida es menor a la percepción de la cantidad recibida, entonces hay sentimiento de culpa e inequidad (p.13-14).

Teoría de Higiene-Motivacional – Herzberg; Alfaro (2012), menciona la teoría de Herzberg (1987), quien demostró: Que la existencia de algunos factores estará asociada con la satisfacción laboral, y la falta de otros con la insatisfacción laboral. Los factores existentes, son fuentes de satisfacción, y son llamados factores motivacionales o intrínsecos al trabajo (logro, reconocimiento del logro, responsabilidad, el trabajo en sí, y crecimiento). Por otro lado, los factores ausentes, son fuente de insatisfacción, se catalogan como factores de higiene o extrínsecos al trabajo (supervisión, relaciones interpersonales, políticas de la compañía y administración, condiciones laborales, seguridad, estatus y salario. (p.13).

En cuanto a la satisfacción laboral, ya está demostrado que está influenciada por dos tipos de factores, los intrínsecos que son también los llamados motivacionales, que van a promover la realización laboral del trabajador; y los extrínsecos o también llamadas ausentes que son fuentes de insatisfacción, el equilibrio o no de ambos factores proporcionara el buen rendimiento o no del trabajador. Es obligación del empleador poner en marcha esta teoría sobre el trabajo que también lo beneficia a él, como empresa.

Teoría de la discrepancia de Locke; Alfaro (2012), menciona la teoría de la discrepancia de Locke (1968), sostuvo: Que la satisfacción laboral es el estado emocional agradable que resulta de la valoración del trabajo como un medio para facilitar el logro de los valores laborales. Así, la insatisfacción laboral es el estado emocional no agradable, resultante de la valoración del trabajo como frustrante del alcance de los valores laborales. La satisfacción e insatisfacción laboral derivan de la evaluación, que el trabajador realiza, al

comparar sus valores con la impresión de lo que le ofrece el trabajo. Cada práctica de satisfacción o insatisfacción laboral es el resultado de un juicio dual: la discrepancia valor-percepción y la importancia parcial del valor para la persona (p.13).

La importancia de la satisfacción laboral es lograr en el trabajador un estado placentero, resultado de la valoración del trabajo, en cambio la insatisfacción laboral es el estado emocional no placentero resultado de la calificación del trabajo como frustrante, logro negativo de la satisfacción de los valores laborales. Este resultado se evidencia cuando el trabajador, compara sus valores con lo que le ofrece su trabajo, estado que varía de persona en persona y de la jerarquía que tiene cada uno de sus valores.

La satisfacción laboral lo define el Instituto de seguridad e higiene en el trabajo, España (2016), es la medida en que determinadas necesidades del trabajador son satisfechas, y la magnitud en que éste ve realizadas todas aquellas diferentes aspiraciones que puede desear en su trabajo, sea de tipo personal, económico y social. Sin embargo, sabemos que un estado de necesidad conlleva a la acción; a un seguimiento de soluciones. Esta es la inevitable conexión entre satisfacción laboral, motivación y acción o conducta (p.2).

El trabajador de la salud, siente una considerable satisfacción personal y profesional con la labor que realiza, cuando ofrece una atención de buena calidad y sentir que su labor es admirable, pero en la práctica no se observa realmente un reconocimiento, creando situaciones de disconformidad que traduce en una mala percepción de calidad de atención en los usuarios, familia y comunidad.

Asimismo, Schermerhurn, Hunt y Osborn (2016), señalaron la satisfacción laboral, como “el grado en el cual los individuos experimentan sentimientos positivos o negativos hacia su trabajo” (p. 118). Se puede afirmar que de los grados que se experimenta en su laboral diaria, es decir en positivo, viene hacer la satisfacción que el trabajador muestra en su actividad laboral, reflejándose en el buen desempeño, y negativo, el rechazo y la incomodidad en su actividad laboral. Así mismo la satisfacción que mantiene el trabajador

estará reflejada en su trabajo, por el entorno laboral y por la remuneración buena percibida, de lo contrario, su entorno se encontrara negativo.

Para Palma (2018), la satisfacción laboral es como “la tendencia o disposición parcialmente estable hacia el trabajo, basado en valores y creencias desarrolladas a desde de su experiencia ocupacional” (p.15). Es decir, es el sentimiento del bienestar en el centro laboral, que le permite desarrollar sus funciones de manera satisfactoria.

Factores que se vinculan a la satisfacción-insatisfacción laboral. Mencionó: Los factores que se vinculan a la satisfacción e insatisfacción laboral, considera las variables independiente y dependiente. Las variables independientes: condiciones de trabajo (salario, higiene del medio físico, relaciones humanas, ritmo de trabajo, promoción), características de la empresa: (dimensión, prestigio, nivel tecnológico, estilo empresarial), de la persona (sexo, edad, sexo, aptitudes, nivel profesional, formación y tolerancia al stress), del ambiente (normas y valores concepción del trabajo, mercado de empleo, importancia del salario, nivel sociocultural, de pertenencia). Variables dependientes: de salud (neuroticismo, alteraciones psicosomáticas, pérdida de apetito, trastornos neurovegetativos y gastrointestinales), de conducta (ausentismo, retrasos, rotación, problemas de relación) (Instituto de seguridad e higiene en el trabajo, 2016)

La satisfacción laboral es una sensación positiva, que da como resultado varias actitudes positivas del empleado frente a su trabajo, sus compañeros, su jefe y su vida general. Por otro lado, tenemos a la insatisfacción, que es una sensación negativa de la percepción del trabajo, dando como resultado varias actitudes que afectan al trabajador con su trabajo, sus compañeros y su vida en general.

Aspectos a interrogar en la satisfacción laboral; Instituto nacional de seguridad e higiene en del trabajo, España (2016), describió: Los instrumentos de medición para la satisfacción laboral que son utilizados en la actualidad, los cuales interrogan varias dimensiones que se pueden separar del siguiente modo: el trabajo (autonomía, contenido, posibilidades de éxito, interés), relaciones interpersonales (afabilidad de compañeros, jefes y subordinados,

estilo de mando), posibilidades de ascenso, organización del trabajo, salario y otros reconocimiento por el trabajo realizado, tipos de recompensa, condiciones de trabajo (psíquicas como físicas).(p.4).

Dimensiones de la variable satisfacción laboral: Dimensión 1: Condiciones del trabajo; Instituto de seguridad e higiene en el trabajo, España (2016), definió las condiciones del trabajo como: “un conjunto de factores relacionados, tanto al asunto de la tarea como a la planificación del trabajo, las cuales están presentes en una situación laboral, pudiendo afectar la salud, el que hacer personal y social de los trabajadores” (p.2). Numerosos estudios han demostrado que los trabajadores satisfechos, laboralmente están más motivados, mejores comprometidos y son más productivos, lo que favorece para el propio trabajador como para la empresa. El reto es, pues, continuar creando condiciones del trabajo en el que los trabajadores se sientan a gusto, valorados y satisfechos.

Posada y González (2015), en el Manual de Educación obrera para el trabajo decente, menciona sobre las condiciones del trabajo: Las condiciones y el medio ambiente del trabajo es parte integradora entre el hombre y su medio social, física y vida en general. Esta visión relaciona directamente los aspectos sociales de los trabajadores con aspectos de la vida laboral. Por lo tanto, las condiciones del trabajo, está vinculada con el estado en el que se encuentre el entorno laboral.

Dimensión 2: Reconocimiento personal y/o social; Palma (2018), definió el reconocimiento personal como: “la tendencia evaluativa de la tarea en función de la gratitud propio o de personas asociadas al trabajo, en relación a los logros en el trabajo o por la impresión de éstos en los resultados indirectos”. Se considera un hombre sano, estará motivado por sus necesidades de desarrollar y efectuar todo su potencial y su capacidad. Refiriéndonos al deseo de cumplir nuestros anhelos más profundos, es decir, hacer realidad lo que somos en capacidad, de ser cada vez más, de llegar a ser lo que uno es capaz de ser.

Rocha (2014), En la importancia del reconocimiento menciona: Los Gerentes de área, y Gerentes Generales deben de estar conscientes de que no sólo el salario es el único reconocimiento importante del personal, hay diversas formas de hacer sentir pieza esencial a sus colaboradores. El reconocimiento nos lleva a motivar y retener al personal. Como podemos ver es importante que llevemos a cabo esta práctica dentro de nuestro equipo de trabajo, ya que nuestro desempeño será más armónico y nos sentiremos especiales con los logros obtenidos diariamente.

Relaciones interpersonales; Palma (2018), Definió las relaciones interpersonales como: “grado de satisfacción frente a la relación con los otros integrantes de la organización con quienes se comparte las actividades cotidianas laborales”. Es una obligación para las personas, y se consideran varios componentes que intervienen en la relación entre los individuos; considerándose la personalidad, desarrollo del conocimiento, objetivos y el estado emocional principalmente.

Realización personal; Palma (2018), Menciono la realización personal como la “Posibilidad que tiene el trabajador de realizar diferentes actividades importantes para su autoaprendizaje”. La realización permite una existencia buena, acorde con lo que realiza; comprende los diferentes ámbitos de las personas. Para alcanzar este objetivo, desarrollamos nuestras obligaciones, estructurando un completo equilibrio físico, mental y social.

Motivación; Romero y Jaramillo (2014). Mencionan que la motivación es lo que hace que un individuo actúe y se comporte de una determinada manera. Es una combinación de procesos intelectuales, fisiológicos psicológicos que inciden en una situación dada, con que vigor se actúa y en qué dirección se encauza la energía.

Salario; Palma (2018). En cuanto al salario, lo conceptualizo de la siguiente manera: “Es el placer en relación con el estímulo económico adicional como pago por una labor que se realiza”. (p.179). Busca justipreciar monetariamente el cumplimiento de la función del trabajo, además considera una actividad para estimular al personal que labora en las distintas organizaciones como: salud, educación, etc.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Esta investigación, fue de enfoque cuantitativo; es un modelo de indagación con base en el paradigma positivista, desde la observación, la comprobación y la vivencia. En otros términos, desde el estudio de resultados experimentales que arrojan representaciones numéricas o estadísticas verificables (Hernández, et al 2014)). El diseño de este va a ser no experimental, de corte transversal y correlacional. El estudio fue correlacional es un tipo de procedimiento de indagación no empírico en el que un investigador mide 2 variables. Entiende y evalúa la interacción estadística entre ellas sin predominación de ni una variable extraña (Hernández, et al, 2012).

El diseño fue no experimental; es aquella que se hace sin manipular deliberadamente cambiantes. Se inspira prácticamente en la observación de fenómenos tal y como se otorgan en su entorno natural para analizarlos con posterioridad (Baena, 2014). En esta clase de averiguación no hay condiciones ni estímulos a los cuales se expongan los sujetos del análisis. Los sujetos son observados en su ambiente natural. Los estudios transversales se usaron una vez que el propósito ha sido examinar los datos logrados de un conjunto de sujetos. Las encuestas y los censos son estudios transversales (Tamayo, 2014).

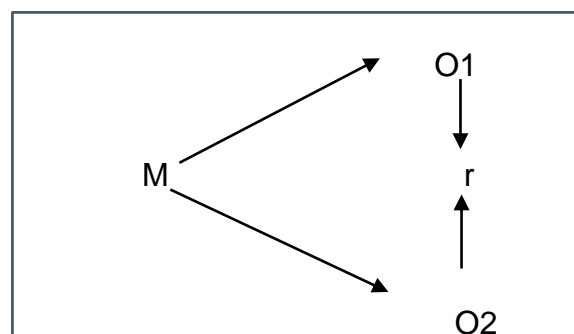
Figura N°1: Diseño de Investigación Correlacional

Donde:

M: Muestra del personal

O1: Observación de la variable riesgos ergonómicos

O2: Observación de la variable



3.2. Variables y operacionalización

Definición conceptual: Riesgo ergonómico; probabilidad de sufrir un evento adverso e indeseado (accidente o enfermedad) en el trabajo y condicionado por ciertos factores de riesgo ergonómico” (confederación regional de organizaciones empresariales de Murcia 2017, p.9).

Podemos afirmar que los riesgos ergonómicos son un conjunto de determinantes, no deseados, donde interactúan la persona, ambiente laboral, pudiendo presentarse alteraciones que afecten el estado de salud, en especial el sistema locomotor, manifestándose en forma de enfermedades que alteren el ámbito individual, familiar y comunitario.

Definición operacional; esta variable se midió con una encuesta validada por expertos.

Definición conceptual: Satisfacción Laboral; fue la medida en que son satisfechas determinadas necesidades del trabajador y el grado en que éste ve realizadas las diferentes aspiraciones que puede tener en su trabajo, ya sean de tipo social, personal, económico o higiénico. (Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo, España 2016, p.2).

El personal de salud siente mayor satisfacción personal y profesional con su trabajo cuando puede ofrecer atención de buena calidad y sentir que su labor es valiosa, pero en la práctica no se observa realmente un reconocimiento, creando situaciones de disconformidad que traduce en una percepción equivocada de calidad de atención en los usuarios, familia y comunidad.

Definición operacional; esta variable se medira con una encuesta validada por expertos. Su escala de medición sera nominal.

3.3. Población, muestra y muestreo

Bernal (2012), Es el conjunto de personas u objetos de los que se desea conocer algo en una investigación” (p.135).

La población estuvo constituida por el personal de enfermería del hospital IESS de Cuenca que son un total de 300, enfermeras.

Muestra; Bernal (2012). Es un subconjunto o parte del universo o población en que se llevará a cabo la investigación. Hay procedimientos para obtener la cantidad de los componentes de la muestra como fórmulas. La muestra es una parte representativa de la población. (p.8).

Asimismo la muestra fue evaluada mediante una formula la cual fue establecida mediante la siguiente formula:

$$n = \frac{N \times Z_{\alpha}^2 \times p \times q}{e^2 \times (N - 1) + Z_{\alpha}^2 \times p \times q}$$
$$= \frac{300 \times 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}{0.05^2 \times n(300 - 1) + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n= 169$$

Para 300 enfermeras, se utilizó el 95% de confianza y 5% de error de estimación, se obtuvo una muestra equivalente a 169 personas para recolectar la información necesaria en el estudio.

Los criterios de inclusión sería: Personal de enfermería que trabajó en el hospital de IESS en Cuenca mas de 2 años; Personal de enfermería que trabajen en las especialidades basicas de un hospital; personal de enfermería que firmó el consentimiento informado. Los criterios de exclusión seria; personal de enfermería que no trabajó en el hospital, Personal de enfermería que trabajen distintas areas del hospital y personal de enfermería que no firmó el consentimiento informado.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se utilizó una encuesta como técnica para indagar de las variables en estudio, el cual es un conjunto de preguntas normalizadas dirigidas a una muestra representativa de la población o instituciones, con el fin de conocer estados de opinión o hechos específicos (Muñoz, 2014). Asimismo, se usara como instrumento para recolectar datos, de tal manera que se analizó los cuestionarios para evaluar los riesgos ergonómicos y la satisfacción laboral donde la escala será Likert.

Instrumentos: El cuestionario, Hernández, Fernández, & Baptista. Define al cuestionario como un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir. El instrumento se aplicó mediante preguntas y se mide su fiabilidad a través del programa SPSS, Excel. Las preguntas serán elaboradas para medir las variables en estudio. Los cuestionarios quedaron en estructura de 16 y 26 preguntas cerradas para cada variable, conformada por 2 dimensiones para la variable de gestión de riesgos ergonómicos y 2 dimensiones de satisfacción laboral, Según escala Likert.

3.5. Procedimiento

Los procedimientos incorporaron los siguientes pasos:

Validación de contenido por juicio de expertos explicado antes

Se solicitó el permiso correspondiente al encargado del hospital IESS; se emitió la carta de autorización.

Información verbal del consentimiento informado: Se solicitó permiso a los trabajadores, que fueron plasmados con la explicación del estudio, mostrando su decisión de participación voluntaria con su aceptación verbal y declarando el investigador sobre el cumplimiento de esta acción.

Asimismo, incorporarán los siguientes pasos:

Aplicación de cuestionario en el área: Donde el personal de salud fue capacitado para realizar el proceso de recolección de datos aplicando el

cuestionario validado, siempre manteniendo un clima de respeto y confidencialidad.

Organización de la información. Se recogieron los instrumentos aplicados, salvaguardados en archivo codificado para su lectura, el mismo que fue analizado de forma estadística.

3.6. Métodos de análisis de datos

Mediante los métodos de análisis de datos prepara la información obtenida de la exploración se utilizó el manejo factual de la variante 22 de programación de SPSS y los resultados se manejaron en tablas y gráficos que detallan las frecuencias y las tasas; y para la prueba de la Hipótesis, se utilizó la prueba medible de Pearson.

3.7. Aspectos éticos

Como aspectos éticos se tomó en cuenta para la investigación son los determinados por Belmont (1979).

Respeto a las Personas; en este estudio se aplica este principio, porque los trabajadores son libres de participar o no en el estudio, mediante su consentimiento, además a pesar de firmar pueden retirarse en cualquier momento del estudio.

Beneficencia; este estudio se aplica, porque los trabajadores no se enfrentan a ningún riesgo en la participación en el estudio. Y esta investigación se realiza para el beneficio del personal de enfermería.

Justicia; este principio señala que los participantes de la investigación tendrán garantizado un trato justo e igualatorio, la reserva de su identidad y la utilización de la información brindada para fines exclusivamente científicos.

IV. RESULTADOS

El presente trabajo planteo como objetivo general determinar la relación que existe entre riesgos ergonómicos y satisfacción laboral en el personal de enfermería del hospital IESS de Cuenca 2021, se planteó un total de tres que corresponden a determinar la relación que existe entre la dimensión esfuerzo físico y postural y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del hospital IESS de Cuenca 2021, determinar la relación entre la dimensión condición del puesto de trabajo y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del hospital IESS de Cuenca 2021, correlacionar las dimensiones de riesgo ergonómicos y las dimensiones de la satisfacción laboral en el personal de enfermería del hospital IESS de Cuenca 2021; cada uno de los cuales presenta sus hipótesis específicas.

Para la obtención de resultados de las correlaciones entre dimensiones, variables y poder demostrar la aprobación de las hipótesis, se aplicaron dos cuestionarios uno respecto a riesgos ergonómicos con 16 enunciados y otro respecto a la satisfacción laboral con 26 enunciados utilizando la escala de Likert, la muestra estuvo conformada por 169 enfermeras que ejerce funciones en el del Hospital de IESS, se utilizó un muestreo probabilístico, considerando que los criterios de inclusión fueron personal de enfermería que trabajó más de dos años en el hospital de IESS en Cuenca; personal de enfermería que trabajen en las especialidades básicas del hospital; personal de enfermería que firmó el consentimiento informado y los criterios de exclusión son personal de enfermería que no trabajó en el hospital, personal de enfermería que trabajen en distintas áreas del hospital y personal de enfermería que no firmó el consentimiento informado.

Para la realización de análisis estadístico inferencial se ha utilizado en ambas variables los siguientes aspectos, debido a que son variables cualitativas y de escala ordinal, también se aplicó la prueba de normalidad de datos Kolmogorov Smirnov (muestra mayor de 50) la cual fue menor de 0.05, lo cual indica que los datos no tienen una distribución normal, por lo cual para la comprobación de la hipótesis se utilizó la prueba estadística no paramétrica de Rho Spearman.

A continuación, se presentan los resultados encontrados en nuestra investigación. Según la tabla 1 y la figura 1, respecto a los niveles sobre los riesgos ergonómicos, la mayor parte de las enfermeras del hospital, es decir, 57,4% indicaron un nivel ergonómico bajo; así mismo 21,3% indicaron un nivel ergonómico regular y 21,3% indicaron un nivel ergonómico alto.

Tabla 1.

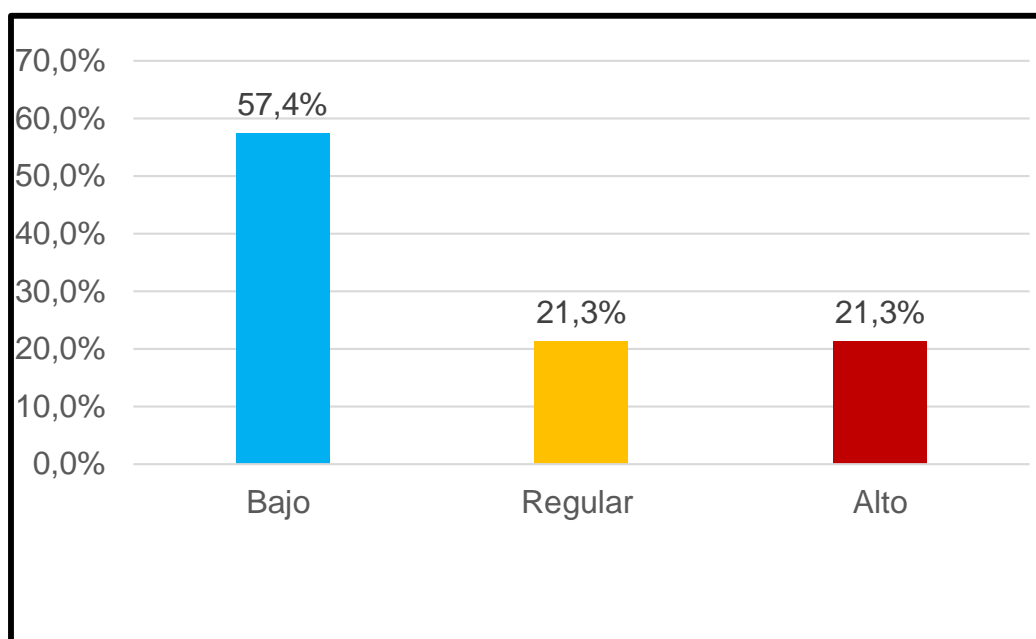
Nivel de Riesgos ergonómicos en las enfermeras del Hospital de IESS en Cuenca

	fi	%
Bajo	97	57,4%
Regular	36	21,3%
Alto	36	21,3%
Total	169	100,0%

Fuente: Instrumento sobre riesgos ergonómicos, aplicado a las enfermeras

Figura 1.

Nivel de Riesgos ergonómicos en las enfermeras del Hospital de IESS en Cuenca



Evaluado la tabla 2 y figura N° 2, respecto a las dimensiones de riesgo ergonómico se muestra que hay mayor tendencia al nivel bajo 56,8% en la dimensión esfuerzo físico y postural; mientras que 58,0% en la dimensión condición del puesto de trabajo.

Tabla 2.

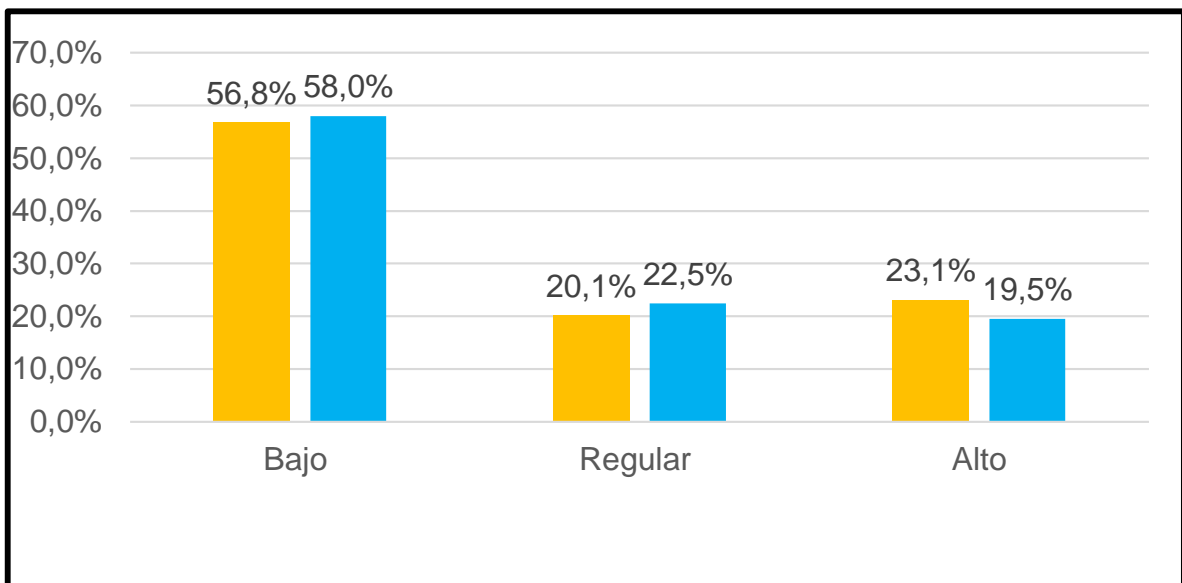
Nivel de las dimensiones de los riesgos ergonómicos en las enfermeras del Hospital de IESS en Cuenca

Dimensiones	Baja		Regular		Alto	
	N°	%	N°	%	N°	%
Esfuerzo físico y postural	96	56,8	34	20,1	39	23,1
Condición del puesto de trabajo	98	58,0	38	22,5	33	19,5

Fuente: Instrumento sobre riesgos ergonómicos, aplicado a las enfermeras

Figura 2.

Niveles de las dimensiones de los Riesgos ergonómicos en las enfermeras del Hospital de IESS en Cuenca.



Según la tabla 3 y la figura 3, respecto a los niveles sobre satisfacción laboral, la mayor parte de las enfermeras del hospital, es decir, 50,9% de las enfermeras se encuentran satisfechos; 11,8% de las enfermeras se encuentran medianamente satisfecho; 37,3% de las enfermeras se encuentran insatisfechos.

Tabla 3.

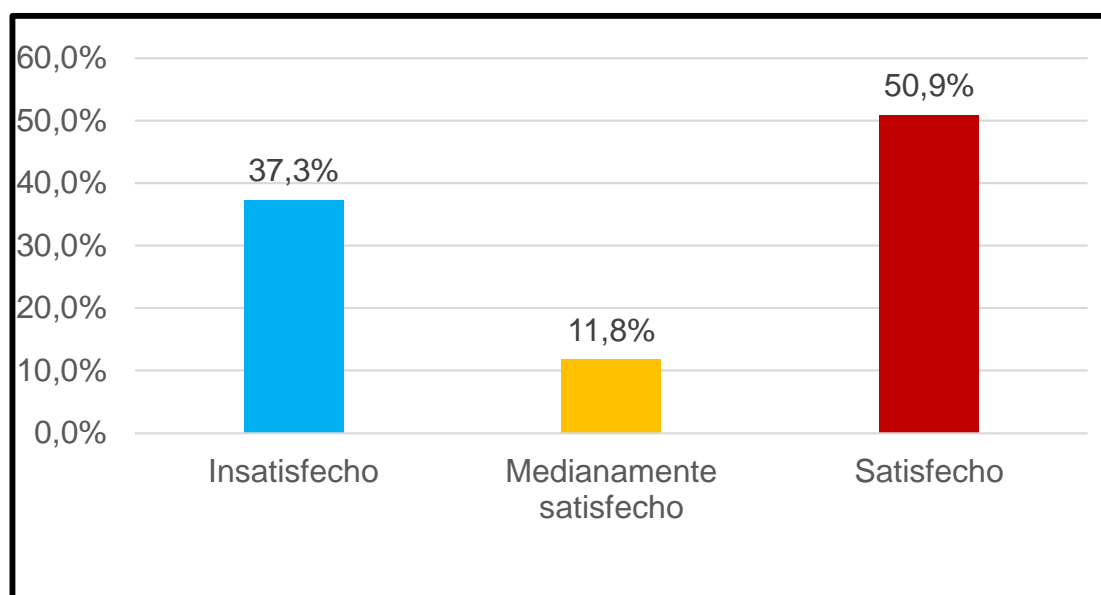
Nivel de Satisfacción Laboral en las enfermeras del Hospital de IESS en Cuenca

	Fi	%
Insatisfecho	63	37,3%
Medianamente satisfecho	20	11,8%
Satisfecho	86	50,9%
Total	169	100,0%

Fuente: Instrumento sobre riesgos ergonómicos, aplicado a las enfermeras

Figura 3.

Nivel de Satisfacción laboral en las enfermeras del Hospital de IESS en Cuenca



Evaluado la tabla 4 y figura N° 4, respecto a las dimensiones de satisfacción laboral se muestra que hay mayor tendencia al nivel de satisfecho 50,2% en la dimensión condiciones de trabajo; mientras que 51,5% en la dimensión reconocimiento personal o social.

Tabla 4.

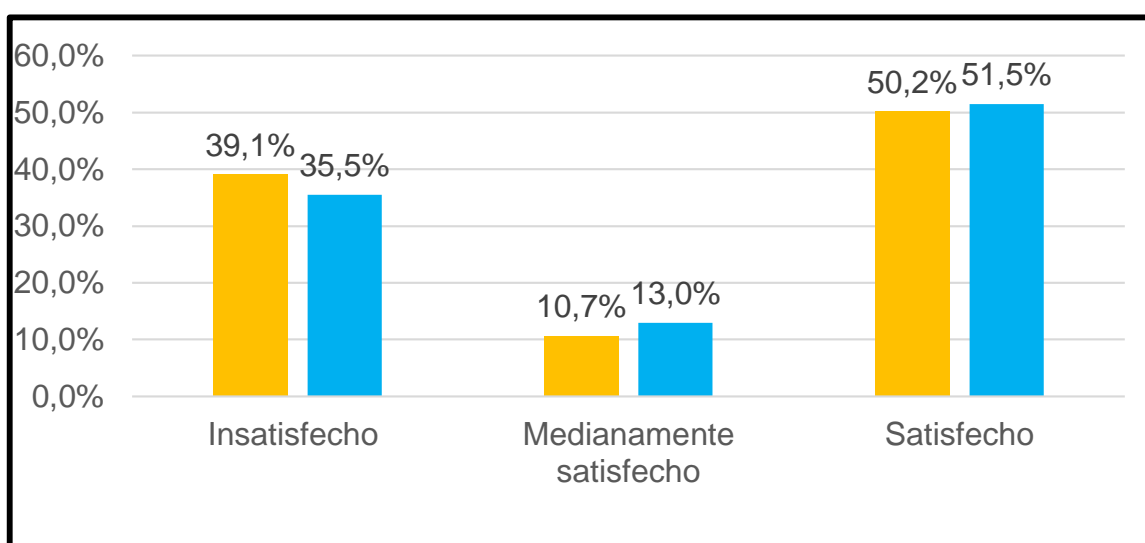
Nivel de las dimensiones del Nivel de Satisfacción Laboral en las enfermeras del Hospital de IESS en Cuenca

Dimensiones	Insatisfecho		Medianamente satisfecho		Satisfecho	
	N°	%	N°	%	N°	%
Condiciones de trabajo	66	39,1	18	10,7	85	50,2
Reconocimiento personal o social	60	35,5	22	13,0	87	51,5

Fuente: Instrumento satisfacción laboral, aplicado a las enfermeras

Figura 4.

Niveles de las dimensiones de la Satisfacción Laboral en las enfermeras del Hospital de IESS en Cuenca.



Normalidad

Se determina esta prueba para determinar si las variables tienen distribución normal, de manera que se puedan aplicar las técnicas y/o pruebas correspondientes.

Para ello se plantean el supuesto de

Ho: Datos se distribuyen de forma normal ($p > 0,05$)

H1: Datos no se distribuyen de forma normal ($p < 0,05$)

La muestra a considerar es igual a 169 por ello se aplica la prueba Kolmogorov Smirnov es así que la variable riesgo ergonómico tiene un nivel de significancia de 0,000. Mientras que, para la variable satisfacción laboral se obtiene un nivel de significancia de 0,000. Por lo tanto, se concluye que las variables riesgo ergonómico y satisfacción laboral por tener un $p < 0,05$, cumple con el supuesto de que los datos no tienen una distribución normal

Tabla 5.

Pruebas de normalidad: Riesgo ergonómico y Satisfacción laboral

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra			
		Riesgo ergonómico	Satisfacción Laboral
N		169	169
Parámetros normales	Media	31,79	56,20
	Desviación estándar	8,637	20,488
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,155	,298
	Positivo	,108	,214
	Negativo	-,155	-,298
Estadístico de prueba		,155	,298
Sig. asintótica (bilateral)		,000	,000

Fuente: Elaboración propia

COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

Objetivo general: Determinar la relación que existe entre riesgos ergonómicos y satisfacción laboral en el personal de enfermería del hospital IESS de Cuenca 2021

Hipótesis general:

H1: Existe relación inversa entre los riesgos ergonómicos y satisfacción laboral en el personal de enfermería del hospital IESS de Cuenca 2021.

Ho: No existe relación inversa entre los riesgos ergonómicos y satisfacción laboral en el personal de enfermería del hospital IESS de Cuenca 2021.

En la tabla 6 se observa, la correlación entre los riesgos ergonómicos y la satisfacción laboral; en la prueba de correlación Spearman aplicada a la muestra, se obtuvo un coeficiente de correlación de -0,634 (correlación considerable y negativa) y un p -valor obtenido de 0,000; el cual es menor al p -valor tabulado de 0,05; el porcentaje de influencia de los riesgos ergonómicos es de 40,1% hacia la satisfacción laboral. Estos resultados permiten aceptar la hipótesis de investigación planteada.

Tabla 6.

Correlación riesgos ergonómicos y satisfacción laboral en el personal de enfermería del hospital IESS de Cuenca

Correlaciones		Riesgos Ergonómico	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Riesgos ergonómico	1,000	-,634**
	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	.	,000
		R ²	0.,401 = 40,1%
** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).			N = 169

Objetivo específico 1: Determinar la relación que existe entre la dimensión esfuerzo físico y postural y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del hospital IESS de Cuenca 2021.

Hipótesis específica 1:

H1: Existe relación entre la dimensión esfuerzo físico y postural y satisfacción laboral en el personal de enfermería del hospital IESS de Cuenca 2021.

Ho: No existe relación entre la dimensión esfuerzo físico y postural y satisfacción laboral en el personal de enfermería del hospital IESS de Cuenca 2021.

En la tabla 7 se puede observar que la dimensión esfuerzo físico tiene una relación, moderada estadísticamente significativa con la satisfacción laboral ($\rho = -.688$, $p = .000$), el porcentaje de influencia de la dimensión esfuerzo físico del riesgo ergonómico es de 47,3% hacia la satisfacción laboral. Estos resultados permiten aceptar la hipótesis de investigación planteada.

Tabla 7.

Correlación entre la dimensión esfuerzo físico y satisfacción laboral en el personal de enfermería del hospital IESS de Cuenca 2021

Correlaciones		Esfuerzo físico	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Esfuerzo físico	1,000	-,688**
	Coeficiente de correlación	.	,000
	Sig. (bilateral)	R ²	0.,473 = 47,3%
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).			N = 169

Objetivo específico 2: Determinar la relación entre la dimensión condición del puesto de trabajo y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del hospital IESS de Cuenca 2021

Hipótesis específica 2

H2: Existe relación entre la dimensión condición del puesto de trabajo y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del hospital IESS de Cuenca 2021

Ho: No existe relación entre la dimensión condición del puesto de trabajo y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del hospital IESS de Cuenca 2021.

En la tabla 8 se puede observar que la dimensión condición del puesto de trabajo correlaciona de manera, moderada estadísticamente significativa con la satisfacción laboral ($\rho = -0.650$, $p = 0.000$), el porcentaje de influencia de la dimensión condición del puesto de trabajo del riesgo ergonómico es de 42,2% hacia la satisfacción laboral. Estos resultados permiten aceptar la hipótesis de investigación planteada.

Tabla 8.

Correlación entre la dimensión condición del puesto de trabajo y satisfacción laboral en el personal de enfermería del hospital IESS de Cuenca 2021

Correlaciones			Condición del puesto de trabajo	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Condición del puesto de trabajo	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000 .	-,650** ,000
			R ²	0,422 = 42,2%
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).				N = 169

Objetivo específico 3: Relacionar las dimensiones de riesgo ergonómicos y las dimensiones de la satisfacción laboral en el personal de enfermería del hospital IESS de Cuenca 2021

Hipótesis específica 3

H3: Existe relación entre el riesgo ergonómico y las dimensiones de la satisfacción laboral en el personal de enfermería del hospital IESS de Cuenca 2021.

Ho: No existe relación entre el riesgo ergonómico y las dimensiones de la satisfacción laboral en el personal de enfermería del hospital IESS de Cuenca 2021.

En la tabla 9 se puede observar que el riesgo ergonómico correlaciona de manera, moderada estadísticamente significativa con las dimensiones de la satisfacción laboral condiciones de trabajo ($\rho = -.681, p = .000$) y reconocimiento personal y social ($\rho = -.629, p = .000$), el porcentaje de influencia del riesgo ergonómico es de 46,3% y 39,5% hacia las dimensiones de la satisfacción laboral. Estos resultados permiten aceptar la hipótesis de investigación planteada.

Tabla 9.

Correlación entre el riesgo ergonómico y las dimensiones de la satisfacción laboral en el personal de enfermería del hospital IESS de Cuenca 2021

			Condiciones de trabajo	Reconocimiento personal y/o social
Rho de Spearman	Riesgo ergonómico	Coefficiente de correlación	-,681**	-,629**
		Sig. (bilateral)	,000	,000
		R ²	0,463 = 46,3%	0,395 = 39,5%

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

N = 169

V. DISCUSIÓN

La presente investigación se planteó como objetivo general determinar la relación que entre riesgos ergonómicos y satisfacción laboral en el personal de enfermería del hospital IESS de Cuenca 2021, según los resultados se muestran la existencia de una relación importante, siendo que los riesgos ergonómicos, esfuerzo físico y postural, condiciones del puesto de trabajo interviene significativamente en la satisfacción laboral, esto implica que el personal de enfermería se encuentran regularmente satisfechos con los riesgos ergonómicos; la cual significa que las enfermeras consideran como regular las dimensiones, el esfuerzo físico y postural, condiciones del puesto de trabajo, ya que el personal pasa por estas condiciones de trabajo.

En la base a la teoría en relación a las variables de estudio que son los riesgos ergonómicos y señalan que están producidos generalmente por la adopción de posturas forzadas, la realización de movimientos repetitivos, por la manipulación manual de cargas y por la aplicación de fuerzas durante la jornada laboral (García, 2018) y como teoría de satisfacción laboral; se entiende como una reacción afectiva que surge al contrastar la realidad laboral con las expectativas relacionadas con esa realidad (Palma, 2014).

Los resultados encontrados son similares a los de Bustamante (2018) en su estudio señala que existiendo una relación estadísticamente significativa, entre los riesgos ergonómicos y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de traumatología del hospital Edgardo Rebagliati Martins. Asimismo en el 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.

Respecto al primer objetivo sobre, determinar la relación que existe entre la dimensión esfuerzo físico y postural y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del hospital, se analiza que existe un nivel bajo con respecto a esta dimensión, y manifiesta que existe una relación moderada con la variable

satisfacción laboral, ósea la probabilidad de riesgos ergonómicos al realizar esfuerzos físicos y posturales condicionan una insatisfacción laboral por las condiciones de trabajo en el personal de enfermería. Esto nos indica que la mayoría de profesionales, tienen incomodidades por la dimensión del esfuerzo físico y postural, ya que realizan trabajos de trasladar al paciente y se necesita desgaste físico, al doblar turnos y estar de manera inadecuada en la postura y crea a la enfermera insatisfacción ya que no cumplen al máximo con su labor.

En cuanto a la base teórica sobre esfuerzo físico y postural señala que al realizar en el trabajo movimientos frecuentes y/o rápidos, repetitivos levantar y/o soportar cargas pesadas, o llevarlas durante un tiempo prolongado, mantener posturas estáticas y/o forzadas, etc. representan riesgos para la salud. (Díaz, 2017), de tal manera el esfuerzo físico y postural, debe ser identificado y controlado como parte del plan de prevención. Una organización del trabajo deficiente, que ocasione una excesiva presión de tiempo, a menudo está en el origen de estos factores. Sin embargo Calderón (2016) manifiesta que la satisfacción en el trabajo es una resultante afectiva del trabajador a la vista de los papeles de trabajo que este detenta, resultante final de la interacción dinámica de dos conjuntos de coordenadas llamadas necesidades humanas e incitaciones del empleado, asimismo representa una interacción entre los empleados y su ambiente de trabajo, en donde se busca la congruencia entre lo que los empleados quieren de su trabajo y lo que los empleados sienten que reciben.

Por otro lado, contrasta el presente estudio con algunos antecedentes que resaltan la importancia de esta dimensión de esfuerzo físico y postural, Abdollahi, et al (2020) ya que en los resultados del presente estudio los factores de riesgo ergonómico en el personal de enfermería, la mayoría reportó carga física sobre esfuerzo físico y/o postura, de nivel bajo; y condición inadecuada de los puestos de trabajo. De tal manera que Toscano (2017) señala en su estudio con la ayuda de equipos actualizados que puedan aliviar la carga postural a las enfermeras, lo que manifiesta que de esa manera se lograra un manejo de estos riesgos ergonómicos.

En el siguiente análisis del segundo objetivo específico; determinar la relación entre la dimensión condición del puesto de trabajo y la satisfacción laboral en el personal

de enfermería. Manifiesta que existe relación moderada con la dimensión y que influye con un porcentaje de 42. 2% hacia la satisfacción laboral.

En base a la teoría se relaciona con el estudio ya que la condición del puesto de trabajo afirma que cualquier aspecto del trabajo con posibles consecuencias negativas para la salud de los trabajadores, incluyendo, además de los aspectos ambientales y los tecnológicos, las cuestiones de organización y ordenación del trabajo (Collado ,2014). Según Ore y Soto (2019) manifiesta que las malas condiciones laborales representan otro conjunto de elementos estresantes. Las temperaturas extremas, el ruido en demasía y el exceso o la falta de iluminación, la radiación y la contaminación del aire son sólo algunos ejemplos de condiciones laborales que pueden provocar estrés en los empleados. La exigencia de viajar mucho o de trasladarse largas distancias para llegar al trabajo son otros aspectos que los empleados pudieran encontrar estresantes (Vidal 2018). Las malas condiciones laborales, el exceso de viajes y las jornadas de trabajo prolongadas se suman para aumentar el estrés y disminuir el desempeño. Asimismo Zaldúa AB (2018) también dice que, el medio ambiente de trabajo incluye no solo la infraestructura física de los lugares de trabajo, sino también el entorno inmediato en el que se realiza una actividad, ya sea productiva o de servicios; ya sean lugares de trabajo abiertos o cerrados, temporales o permanentes; así como, los insumos y medios para la producción, es decir, los agentes y materiales utilizados, las herramientas y el equipo necesarios para un determinado proceso productivo, o un determinado servicio. Asimismo, señala que las malas condiciones de trabajo contribuyen a accidentes ocupacionales y enfermedades, baja productividad, estrés, fatiga y falta de satisfacción en el trabajo.

Los resultados encontrados son similares a los de Ferreras, et al (2016) señala en este estudio la dimensión de condiciones del puesto de trabajo se concluyó que, existe evidencia estadística suficiente para afirmar que la condición laboral está asociada al estrés ocupacional de manera negativa en el personal de enfermería. Sin embargo, se asemeja a Bustamante (2018) concluyendo que la satisfacción laboral y las condiciones de trabajo son uno de los principales determinantes del comportamiento organizacional ya que se centra en el desempeño y el interés que muestra el personal al realizar su trabajo y esto hace que haya un mejor ambiente

laboral. Asimismo Márquez (2016).en su estudio afirma lo contrario señala que no fue estadísticamente significativa. Los resultados demuestran que no existe una correlación entre la satisfacción laboral y las condiciones de trabajo del personal de enfermería en esta población, por lo que es probable que existan otros factores asociados a la satisfacción y que no se encuentran contemplados en este estudio.

En el último objetivo específico; Relacionar las dimensiones de riesgo ergonómicos y las dimensiones de la satisfacción laboral en el personal de enfermería del hospital IESS de Cuenca 2021 y el porcentaje influye en los riesgos ergonómicos hacia la satisfacción laboral. Señala que se relacionan de manera moderada, estadísticamente se relacionan con las dimensiones de condiciones de trabajo, y reconocimiento personal y social, lo que indica que existe un porcentaje de influencia del riesgo ergonómico de 46.3% hacia las dimensiones de la satisfacción laboral.

En la base teórica se relaciona con las variables del estudio de los riesgos ergonómicos y la satisfacción laboral, y constituye en los actuales momentos un problema de salud pública, por el incremento de enfermedades en el personal de salud, donde cada vez más, los riesgos son graves, implicando un incremento de las alteraciones, musculo articulares, laborales, económicos y sociales, especialmente en aquel personal que realizan esfuerzos físicos. Por lo que, se ha querido abordar estos temas buscando relacionar las variables riesgo ergonómico y la satisfacción laboral en el personal de enfermería, de tal manera que podamos concluir, si existe o no una relación significativa entre ambas variables (Calderón, 2016). Asimismo, Briseño, et al (2016) manifiesta que en el estudio sobre los riesgos ergonómicos a los que este personal está expuesto, se observó una alta prevalencia de los mismos, acompañada de valores de riesgo relativo que permitirían explicar el alto índice de patologías encontradas. En cuanto a los niveles de satisfacción laboral, el análisis muestra conformidad en el tipo de trabajo que se realiza y la relación con los compañeros. El salario y posibilidades de ascenso son las que produjeron mayor insatisfacción. Se concluye la necesidad de mejorar las condiciones laborales y disminuir el alto índice de patologías de origen profesional incorporando medidas preventivas mediante procedimientos de control, promoción de programas de entrenamiento y capacitación.

Estos resultados coinciden con Díaz (2017), por lo tanto se determina que existe relación entre las dimensiones de las variables, esto se relacionado con el estudio de desgaste profesional, estrés y satisfacción laboral del personal. Donde describe las características socio laborales del personal de enfermería, concluyendo que, el nivel de agotamiento emocional es medio en las condiciones de trabajo, elevado para la despersonalización y bajo en la realización personal por carencia de un reconocimiento personal, en el estudio de Mahmoudifar Y, Seyedamini B (2017) donde afirma que los resultados en la contrastación de la hipótesis, se determinó que en cuanto a la variable riesgo ergonómico, señalan un nivel severo y en cuanto a la satisfacción laboral, señalan un nivel insatisfecho; , llegando a la siguiente conclusión: existe relación estadísticamente significativa entre los riesgos ergonómicos y la satisfacción laboral en el personal de enfermería del servicio de traumatología, Hospital Edgardo Rebagliati Martins.

Este estudio está relacionado con Ronquillo y Segura (2019) sobre factores de riesgo ergonómico y su relación con la salud ocupacional del profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos hospital de Guayaquil- Ecuador donde los factores de riesgo ergonómico en el personal de enfermería, la mayoría reportó carga física sobre esfuerzo físico y/o postura, de nivel bajo; y condición inadecuada de los puestos de trabajo nivel bajo; por lo tanto existe relación directa entre los factores de riesgo ergonómico y la satisfacción laboral resultado opuesto a nuestra investigación. Sin embargo en el estudio de García (2018) señala que los riesgos ergonómicos en el personal de enfermería que labora en los servicios de medicina interna, emergencia, cirugía /traumatología y quirófano en el hospital donde el personal de enfermería presenta dolor de pies, dolor de cuello, hombros y de espalda, dolor de la cintura y de piernas y dolor de brazos, estos riesgos indica que el personal de enfermería está expuesto a lesiones musculo esqueléticas, debido al esfuerzo físico y posturas, por consiguiente el personal de enfermería se siente insatisfecho con el trabajo que le proporciona el hospital.

VI. CONCLUSIONES

Primero. En general se concluye que existe una moderada considerable entre las variables de coeficiente de correlación de $-0,634$, manifiesta que influye los riesgos ergonómicos con un 40.1% hacia la satisfacción laboral.

Segundo. La dimensión esfuerzo físico y postural se correlaciona con la satisfacción laboral ($\rho = -0.688$, $p = 0.000$, $R^2 = 47\%$) de manera que esta dimensión de la variable riesgos ergonómicos está relacionado con la variable satisfacción en la cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Tercero. La dimensión condición del puesto de trabajo se correlaciona con la variable satisfacción laboral de manera inversa moderada ($\rho = -0.650$, $p = 0.000$, $R^2 = 42.2\%$), lo que afirma que tiene influencia la dimensión con la variable y por eso que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula.

Cuarto. La correlación de las dimensiones de la variable riesgos ergonómicos y las dimensiones de satisfacción laboral, tienen una relación inversa moderada ($\rho = -0.681$, $p = 0.000$, $R^2 = 46.3\%$) y ($\rho = -0.629$, $p = 0.000$, $R^2 = 39.5\%$), por lo tanto señala que permiten aceptar la hipótesis alterna y rechaza la hipótesis nula.

VII. RECOMENDACIONES

Primero. Se recomienda a los directivos del Hospital IESS de Cuenca; realicen cambios en la formación de los profesionales de enfermería, en materia preventiva de forma teórica y práctica, y puedan adoptar posturas correctas, realizar los esfuerzos físicos dentro de los límites aceptables, reduciendo así los alejamientos laborales.

Segundo. Se recomienda a las jefaturas mantener informados a los profesionales de enfermería sobre sus derechos, y ejercer sus actividades con seguridad, siendo ellos los gestores en orientar la promoción, prevención, recuperación y preservación de la vida como la integridad física de los pacientes.

Tercero. Se recomienda a los directivos acomodar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a los puestos de trabajo, así como a la elección de métodos y equipos de trabajo, con el fin de atenuar el trabajo monótono y repetitivo de tal forma que se reduzca los efectos del mismo en la salud.

Cuarto. Se recomienda a los directivos realizar investigaciones sobre riesgos ergonómicos de los puestos de trabajo, por profesionales técnico especializados en prevención.

REFERENCIAS

- Abdollahi, T.; Pedram, S.; Pahlevan, D.; Yekaninejad, M.S.; Amaniyan, S.; Leibold Sieloff, C.; Vaismoradi, M (2020). Effect of an Ergonomics Educational Program on Musculoskeletal Disorders in Nursing Staff Working in the Operating Room: A Quasi-Randomized Controlled Clinical Trial. *Int. J. Environ. Res. Public Health* 2020, 17, 7333. <https://doi.org/10.3390/ijerph17197333>
- Ahmad ID; Samira AT; Hojat AS; Azam G (2019) Association of musculoskeletal disorders and workload with work schedule and job satisfaction among emergency nurses, *International Emergency Nursing*, Volume 44, 2019, Pages 8-13, ISSN 1755-599X, <https://doi.org/10.1016/j.ienj.2019.02.004>
- Baena GM (2014) *Metodología de la investigación*. México, 2014, editorial Patria S.A. DE C.V
- Bernal, C. (2012) *Metodología de la investigación, método hipotético-deductivo*, p. 56
- Belmont R. Principios y guías éticos para la protección de los sujetos humanos de investigación [Acceso del 18 de abril del 1979] Disponible en: <http://www.bioeticayderecho.ub.edu/archivos/norm/InformeBelmont.pdf>
- Bustamante BM (2018). Riesgos ergonómicos y satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital Vicente Corral Moscoso. 2016. [bachelor's thesis on the Internet]. Cuenca; 2018 [cited 23 Apr. 2021]. Available from: <http://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/29670>
- Briseño, E. Herrera, R. Enders, J. y Fernández, A. (2016). Estudio de riesgos ergonómicos y satisfacción laboral en el personal de enfermería. *Revista de Salud Pública*. Vol. 9(1). pp. 53-58.
- Calderón G (2016) Riesgos laborales del profesional de enfermería en el centro quirúrgico del Hospital Nacional Dos de Mayo. Lima: [accesado el 8 de mayo del 2016]. Disponible en: <https://docplayer.es/96193464-Universidad-nacional-mayorde-san-marcos-facultad-de-medicina-unidad-de-posgrado>.

htm

Confederación regional de Organizaciones Empresariales de Murcia (CROEM) (2017) prevención de riesgos ergonómicos, Murcia, España. INSHT.

Collado, S (2014). Prevención de riesgos laborales: principios y marco normativo. Revista de dirección y administración de empresas. (15), p. 92. 2014

Díaz, R. (2017). Riesgos laborales del personal de enfermería en el área quirúrgica de Hospital General Dr. Raymundo Abarca Alarcón de enero – julio 2017 México. Tesis de especialidad en enfermería quirúrgica. Institución de ciencias y estudios superiores de Taumalipas, Chihuahua México.

Ferreras, A. Díaz, J. Oltra, A. y García, C (2016) Salud laboral, Manual para la prevención de riesgos ergonómicos y psicosociales en los centros de atención a personas en situación de dependencia. Valencia, España. 2016

Fundación para la prevención de riesgos laborales (2016). Los riesgos ergonómicos, Madrid España.

García KP (2018). Riesgos ergonómicos en el personal de enfermería del centro de salud tipo c nueva san rafael de esmeraldas. Tesis post grado.

Hernández R, Fernández C y Baptista P. (2014) Metodología de la investigación, cuarta edición, Mc Graw Hill.

Hernández P (2014). Ergonomía. Su aplicación en salud ocupacional. Instituto Nacional de Salud de los Trabajadores, La Habana, Cuba, 2014.

Hernández R, Fernández C y Baptista P (2012). Metodología de la investigación, cuarta edición, Mc Graw Hill. 2012.

Instituto de seguridad e higiene en el trabajo (2016) Guía de Evaluación de la satisfacción laboral: métodos directos e indirectos, Valencia, España

Junta de Castilla y León (2017) Alto a los sobre esfuerzos en el trabajo, Valladolid, España. 2017

- Márquez, M (2016). Modelos teóricos de la causalidad de los trastornos musculoesqueléticos, Ingeniería Industrial. Actualidad y Nuevas Tendencias, vol. IV, (4), pp. 85-10 Carabobo, Venezuela.
- La República (2016). Cerca de un millón de trabajadores del Perú sufre de lumbalgia. La República, Perú: 2016, noviembre 10. Sección Sociedad [citado el 26 de marzo del 2016]. Disponible en: <http://larepublica.pe/10-11-2010/cerca-de-un-millon-detrabajadores-en-peru-sufre-lumbalgia>
- López de Bozic, E. (2011). Metodología de la investigación: Guía instruccional. Caracas: UNA. p.8.
- Llaneza, F.J (2016). Ergonomía y Psicosociología aplicada: Manual para la formación del especialista (15ªed.) Madrid: Lex Nova. 2016
- Manosalvas C, Manosalvas L & Nieves J (2017). El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación. AD-minister. 2017;(26):5-15.
- Mahmoudifar Y, Seyedamini B (2017). Ergonomic relationship during work in nursing staff of intensive care unit with operating room. Int Arch Health Sci 2017;4:42-7
- Muñoz C (2014) Metodología de la investigación. Segunda edición, Pearson educación, México.
- Organización mundial de la salud (2014). prevención de trastorno musculoesqueléticos en el trabajo, Ginebra, Suiza.
- OIT. (2016). La prevención: Una estrategia global. Organización internacional del trabajo.
- OMS. (2016). El numero de accidentes y enfermedades relacionados con el trabajo sigue aumentando. Organización Mundial de la Salud.
- Organización Panamericana de la Salud (OPS) (2017) Estudio comparativo de las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores de la salud en: Argentina,

Brasil, Costa Rica y Perú. Washington DC: OPS/OMS. 2017.

Ore E; Soto C (2019) Satisfacción laboral y condiciones de trabajo del enfermero en el servicio de medicina del hospital Guillermo Kaelin de la fuente, Lima. 2019. Tesis de post grado.

Palma, S (2018) Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC. Manual. Lima, Perú: Editora y Comercializadora CARTOLAN EIRL., p. 179.

Palma, S. (2015) Factores de Satisfacción Laboral. Revista Debates N° 3, Lima: Instituto de Ciencia y Tecnología, URP

Posada, M. González, M (2015). Educación Obrera para el trabajo decente, modulo 5, condiciones de trabajo, Buenosaires, Argentina, pp.16, 17. 2014.

Portero, S. y Vaquero, M. (2015) *Desgaste profesional, estrés y satisfacción laboral del personal de enfermería en un hospital universitario*. Revista Latinoamericana de enfermermagen. vol.23 (3). pp. 543-552.

Rahmani R, Ebrazeh A, Zandi F, Rouhi R, Zandi SH (2020) Comparison of Job Satisfaction and Job Stress Among Nurses, Operating Room and Anesthesia Staff. Iran J Ergon. 2020; 8 (4):103-114.

Ronquillo, AE y Segura, KB. (2019). Factores de riesgos ergonómicos que inciden en la salud del personal de enfermería del área de Cuidados Intensivos del Hospital Abel Gilbert Pontón de la ciudad de Guayaquil, Ecuador. Recuperado el 21 de Noviembre de 2019, de Tesis de titulación: <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/8762/1/FACTORES%20ERGO N%C3%93M ICOS.pdf>

Rocha, R (2014). La importancia del reconocimiento. Capacitación, asesoría y entrenamiento en Ventas. USA. p. 01.

Romero, H. y Jaramillo, R (2014). Clima organizacional y su relación con el factor humano, CEPROCADEP.2014

- Sohrabi M S, Mahdavi N (2019) The Effect of Participatory Ergonomic Interventions on the Level of Satisfaction and the Motivating Potential Score of Employees of a Medical Diagnostic Laboratory in Isfahan. Iran J Ergon. 2019; 7 (2):1-10
- Sujata K (2017). Evaluación ergonómica de los factores de riesgo relacionados con el trabajo que enfrentan las enfermeras que trabajan en los hospitales de la ciudad de Ludhiana. India. 2017. Tesis de maestría
- Schermerhurn, Hunt y Osborn (2016) Comportamiento Organizacional, Iomusa, México. 2016
- Toscano M (2017). Evaluación ergonómica en el personal de enfermería en un servicio quirúrgico de una unidad hospitalaria y su relación con la aparición de trastornos osteomusculares. Tesis post grado.
- Torres, F. (2015). *Amabilidad rasgo del colaborador interno en el hospital Edgardo Rebagliati Martins*. (Tesis de maestría), Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima,
- Tamayo M (2014). Metodología de la investigación científica. 2014 segunda edición. México D.F. Editorial Limusa S.A.
- Utman A. Serie de protección de los trabajadores, Prevención de los trastornos musculoesqueléticos en el lugar de trabajo, (5) p.18. 2014
- Vidal, A (2018) Manual de obligaciones laborales del empleador, publicaciones PUCP. 2018
- Venegas CE (2019), Cochachin JE. Nivel de conocimiento sobre riesgos ergonómicos en relación a síntomas de trastornos músculo esqueléticos en personal sanitario. Rev Asoc Esp Espec Med Trab [Internet]. 2019 [citado 2021 Abr 23] ; 28(2): 126-135. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552019000200005&lng=es. Epub 14-Oct-2019.

Zaldúa AB (2018). Factores que Influyen en la Satisfacción Laboral de los Trabajadores del Hospital Israel Quinteros Paredes del Cantón Paján Provincia De Manabí. 2018. Tesis de maestría.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Escala
Riesgos ergonómicos	Es la manera de evitar fallos y por ende consecuencias negativas que afecten a los pacientes involucrados en la atención médica (Hernández, 2014)	Esta variable será medida mediante un cuestionario y validado por juicio de expertos	Esfuerzo físico y postural	Posturas inadecuadas	Ordinal
				Inclinaciones y torsiones	
				Trabajo de pie más de 8 horas	
				Trabajo repetido	
				Tiempos de recuperación	
				Capacitación para la manipulación y transportes de pacientes	
				Selección del personal de acuerdo al trabajo	
				Movimientos repetitivos	
			Condición del puesto de trabajo	Recorridos durante la jornada laboral	
				Se realizan recorridos innecesario	
				Lugar de trabajo compatible	
				El puesto de trabajo tiene obstáculos salientes o bordes pronunciados	
				La superficie del trabajo o suelo es resbaladiza e Irregular.	
				Puertas accesos y salidas o pasillos demasiados estrechos	
Utilización de sillas incómodas					

				Errores frecuentes en el desarrollo del trabajo.	
Variables de estudio	Definición conceptual	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Escala
Satisfacción laboral	Es la medida en que son satisfechas determinadas necesidades del trabajador y el grado en que éste ve realizadas las diferentes aspiraciones que puede tener en su trabajo, ya sean de tipo social, personal, Económico o higiénico (Palma, 2015).	Esta variable será medida mediante un cuestionario y validado por juicio de expertos	Condiciones de trabajo	Tarea	Ordinal
				Responsabilidad	
				Desarrollo del trabajo	
				Trabajo repetido	
				Condiciones laborales	
				Horarios	
			Reconocimiento o personal y o social	Ambiente físico	
				Lugar de trabajo compatible	
				Modo de trabajo	
				Reconocimiento	
				Relaciones interpersonales	
				Realización personal	
				Salario	

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO.

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAestrÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS
DE SALUD.**

Tema: Riesgos ergonómicos y satisfacción laboral en el personal de enfermería del hospital IESS de Cuenca 2021.

Anexo 2:

Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario de riesgos ergonómicos

DATOS GENERALES

a) Servicio:

Emergencias: Medicina interna: cirugía: Pediatría
Gineco- obstetricia

b) Tipo de contrato:

Definitivo: Provisional:

c) Edad:

De 20 a 30. De 30 a 40. De 40 a 50. De 50 a 60

d) Genero:

Femenino: Masculino:

Instrucciones: leer detenidamente y marcar con una x la respuesta que crea conveniente.

Siempre	A veces	Nunca
3	2	1

N°	ÍTEMS	3	2	1
Esfuerzo físico y postural				
1	Se adoptan posturas inadecuadas, como inclinaciones y torsiones.			
2	El trabajo es prolongado de pie por más de 8 horas.			
3	El trabajo exige un sobre esfuerzo físico de manipulación de carga mayor de 15 kg.			
4	El trabajo y esfuerzo se realiza en forma repetida.			
5	No se cumplen los tiempos de recuperación			
6	Capacitación o adiestramiento para manipulación y transporte de pacientes, paquetes u otros.			
7	Selección de personal de acuerdo con los requerimientos específico del trabajo.			
8	Movimientos repetitivos.			
9	Grandes recorridos durante la jornada laboral.			
Condición del puesto de trabajo				
10	Se realizan recorridos innecesarios.			
11	El lugar de trabajo es compatible con las dimensiones humanas.			
12	El puesto de trabajo tiene obstáculos salientes o bordes pronunciados.			
13	La superficie de trabajo o el suelo es resbaladiza e irregular.			
14	Puertas, accesos de entrada y salida o pasillos demasiado estrechos.			
15	Utilización de sillas incómodas.			
16	Errores frecuentes en el desarrollo del trabajo.			

Anexo 2
Cuestionario sobre satisfacción laboral

Instrucciones: Analiza las preguntas y marca con una x la respuesta que creas conveniente

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
5	4	3	2	1

N°	ÍTEMS	5	4	3	2	1
Condiciones del trabajo						
1	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia					
2	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra					
3	Me complace los resultados de mi trabajo					
4	Me gusta el trabajo que realizo.					
5	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras					
6	El ambiente donde trabajo es confortable.					
7	Me gusta mi horario.					
8	El horario de trabajo me resulta incómodo.					
9	La comodidad del ambiente del trabajo es inigualable.					
10	En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.					
11	Existe las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias					
12	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores					
Reconocimiento personal y/ o social						
13	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando					
14	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo					
15	Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.					
16	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo					
17	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.					
18	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona					
19	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo					
20	Me gusta la actividad que realizo.					
21	Me siento útil con la labor que realizo.					
22	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo					
23	Me siento mal con lo que gano					
24	El sueldo que tengo es bastante aceptable.					
25	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
26	Recibo maltrato de parte del establecimiento de salud					



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE EXPERTO (2)

DETERMINAR LA RELACION QUE EXISTE ENTRE RIESGOS ERGONOMICOS Y SATISFACCION LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL IEES DE CUENCA 2021.

FICHA DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE PRACTICAS SEGURAS.

Indicadores	Criterios	Deficiente 9 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0-5	6-10	11-15	16-20	21-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	61-65	66-70	71-75	76-80	81-85	86-90	91-95	96-100	
ASPECTOS DE VALIDACION																						
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																				x	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																				x	
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																				x	
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																				x	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																				x	

	tema de la investigación																				
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación.																				x
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																				x
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																				x


INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Piura, Mayo del 2021.

Evaluación numérica : 86%

Evaluación cualitativa : 90

Mgtr. NUBE JOHANNA PACURUCU AVILA
 DNI (Cedula): 01014153556
 Teléfono: 0994683895
 E-mail: npacurucua@ucacue.edu.ec
 Registro de la SENESCYT: 1031-15-88055134
 Firma:





FICHA DE EXPERTO (2)

DETERMINAR LA RELACIÓN QUE EXISTE ENTRE RIESGOS ERGONÓMICOS Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL IEEs DE CUENCA 2021.

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE PRÁCTICAS SEGURAS.

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0-5	6-10	11-15	16-20	21-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	61-65	66-70	71-75	76-80	81-85	86-90	91-95	96-100	
ASPECTOS DE VALIDACION																						
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																				x	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																				x	
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																				x	
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																				x	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																				x	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																				x	
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación.																				x	
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																				x	
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																				x	

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Piura, Mayo del 2021.

Evaluación numérica : 91-95
Evaluación cualitativa : Excelente

Mgtr: Marcia Yolanda Cobos Alvarracin
DNI (Cédula): 0103557773
Teléfono: 0994212906
E-mail: marciacobos@hotmail.com
Registro de la SENESCYT: 1031-06-653102
Firma:



Anexo 4: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título: Riesgos ergonómicos y satisfacción laboral en el personal de enfermería del hospital IESS de Cuenca 2021

Investigadora principal: María Magaly Castro Pomaquiza

Estimado(a) Señor(a):

Nos dirigimos a usted para solicitar su participación para conocer el Riesgos ergonómicos y satisfacción laboral en el personal de enfermería del hospital IESS de Cuenca 2021, este estudio es desarrollado por investigadores de la Universidad Cesar Vallejo de Piura en Perú, como parte del Posgrado en Gestión de los Servicios de Salud. En la actualidad, pueden existir problemas en la atención sanitaria y esto se ha convertido en una preocupación en las organizaciones. Por tanto, consideramos importante conocer los resultados de cómo funcionan y cómo perciben esto sus usuarios. Sin duda, será un punto de partida para tomar las medidas necesarias para mejorar la satisfacción del personal.

El estudio consta de una encuesta anónima de datos generales e información sanitaria brindamos la garantía que la información que proporcione es confidencial, conforme a la ley de protección de datos personales. Ley 29733 del gobierno del Perú. No existe riesgo al participar no tendrá que hacer gasto alguno durante el estudio y no recibirá pago por participar del mismo. Si tienen dudas, le responderemos gustosamente. Si tiene preguntas sobre la verificación del estudio, puede ponerse en contacto con el Programa de Posgrado de la Universidad César Vallejo al teléfono 0051-9446559951 o también dirigirse al correo de la institución.

Si decide participar del estudio, esto les tomara aproximadamente 15 minutos, ya que los datos obtenidos sean de máxima fiabilidad, le solicitamos llene de la forma más completa posible el cuestionario adjunto si al momento ni reacción alguna por ello. Los resultados agrupados de este estudio podrán ser publicados en documentos científicos, guardando estricta confidencialidad sobre la identidad de los participantes.

Entendemos que las personas que devuelvan el cuestionario adjunto, dan su consentimiento para la utilización de los datos en los términos detallados previamente agradecemos anticipadamente su valiosa colaboración.

Declaración de la investigación

Yo, María Magaly Castro Pomaquiza, declaro que el participante ha leído y comprendido la información anterior, asimismo he aclarado sus dudas respondiendo sus preguntas de forma satisfactoria, y ha decidido participar voluntariamente de este estudio de investigación. Se le ha informado que los datos obtenidos son anónimos y ha entendido que pueden ser publicados o difundidos con fines científicos.

Anexo 5: Autorización de aplicación del instrumento



Memorando Nro. IESS-HJCA-CGI-2021-0185-M

Cuenca, 21 de junio de 2021

PARA: Sra. Mgs. Doctores Carmelina García Parra
Coordinador General de Enfermería - Hospital de Especialidades - José Carrasco Arteaga

ASUNTO: Dar las facilidades a María Magaly Castro Pomaquiza

De mi consideración:

Luego de un cordial y atento saludo, la Coordinación General de Investigación, informa a usted, haber autorizado a la Licenciada María Magaly Castro Pomaquiza CI: 0302586771, estudiante de la Maestría en Gestión de los servicios de Salud de la Universidad de Cesar Vallejo con el fin de que pueda desarrollar su investigación, sobre el tema: "RIESGOS ERGONÓMICOS Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL DE IESS CUENCA, 2021." Sírvase en disponer a quién corresponda, dar las facilidades necesarias para la ejecución de dicha investigación, con la aplicación de una encuesta a todo el personal bajo su dependencia, disponible en el URL:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQL5dL_Q8ts-cY9QyCAx9ITAMWuEwHr55XjdxymgqQyUMe9w/view form

Con sentimientos de distinguida consideración.

Atentamente,

Documento firmado electrónicamente

Dr. Marco Vinicio Rivera Ullaauri
COORDINADOR GENERAL DE INVESTIGACIÓN HOSPITAL DE
ESPECIALIDADES - JOSÉ CARRASCO ARTEAGA

Anexo:
- compromiso_de_magaly_castro.pdf



Este documento es firmado electrónicamente por:
MARCO VINICIO
RIVERA
ULLAURI

www.iesg.gob.ec

Síguenos en: