



Universidad
Norbert Wiener

Powered by Arizona State University

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

Trabajo Académico

Ergonomía y satisfacción laboral del servicio de enfermería de la
Clínica San Bernardo de Lima 2024

Para optar el título de
Especialista en Enfermería en Salud Ocupacional

Presentado por

Autora: Valero Castro, Norma María

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0002-9039-3217>

Asesora: Mg. Pretell Aguilar, Rosa María

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9286-4225>

Línea de Investigación General

Salud, Enfermedad y Ambiente

Lima – Perú

2024

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

Yo, Valero Castro, Norma Maria, Egresada de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Académica de Enfermería, Segunda Especialidad de Enfermería en Salud Ocupacional de la Universidad Privada Norbert Wiener, declaro que el trabajo académico titulado "Ergonomía y satisfacción laboral del servicio de enfermería de la Clínica San Bernardo de Lima 2024", Asesorado por la Docente Mg. Pretell Aguilar, Rosa Maria, DNI N° 18150131, ORCID <https://orcid.org/0000-0001-9286-4225>, tiene un índice de similitud de 18 (Dieciocho) %, con código oid:14912:354715119, verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



Firma de autor(a)
Valero Castro, Norma Maria
DNI N° 20656079



Firma de la asesora
Mg. Pretell Aguilar, Rosa Maria
DNI N° 18150131

Lima, 04 de Febrero de 2024

DEDICATORIA:

A Jehová nuestro Dios por bendecirme con la constancia, impulso y dirección para el beneficio de mi carrera profesional.

A mi familia que gracias a su apoyo incondicional me motivaron para mi superación personal y académica.

AGRADECIMIENTO:

A mi asesora por ofrecerme su apoyo, en la elaboración y conclusión del presente trabajo.

Asesora: Mg. Pretell Aguilar, Rosa María

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-000192864225>

JURADO

Presidente : Dra. Uturunco Vera, Milagros Lizbeth

Secretario : Dr. Arevalo Marcos, Rodolfo Amado

Vocal : Mg. Fernandez Rengifo, Werther Fernando

ÍNDICE

RESUMEN.....	ixii
I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	1
1.1. Planteamiento del problema de investigación	1
1.2. Formulación del problema	3
1.3. Objetivos de la Investigación	4
1.4. Justificación.....	4
1.5. Delimitación del estudio	5
II: MARCO TEÓRICO.....	6
2.1. Antecedentes.....	6
2.2. Bases teóricas	9
2.3. Hipótesis.....	14
III: METODOLOGÍA DEL ESTUDIO.....	16
3.1. Método de investigación.....	16
3.2. Enfoque de la investigación	16
3.3. Tipo de investigación	16
3.4. Diseño del estudio.....	16
3.5. La población, muestra y muestreo de la investigación	17
3.6. Operacionalización de las variables.....	18
3.7 Técnica e instrumento de recolección de datos	20
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	21

3.9. Aspectos morales y éticos	21
IV. ASPECTO ADMINISTRATIVO.....	23
4.1. Cronograma de las actividades.....	23
4.2. Presupuesto de la investigación.....	25
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	26
ANEXOS.....	34
Anexo 1: Matriz de consistencia.....	35
Anexo 2: Instrumentos de estudio.....	¡Error! Marcador no definido.
Anexo 3: Formato de Consentimiento informado	¡Error! Marcador no definido.
Anexo 4: Validación del proyecto.....	¡Error! Marcador no definido.
Anexo 5: Informe del asesor de Turnitin	¡Error! Marcador no definido.

RESUMEN

El presente estudio de enfoque cuantitativo tiene como **Objetivo:** Determinar la correlación de la ergonomía con la satisfacción laboral, del servicio de enfermería de la clínica San Bernardo de Lima, 2024. **Diseño Metodológico:** observacional, correlacional, transversal y prospectivo. **La población** está integrada por 50 personas del servicio de enfermería en la clínica San Bernardo de Lima, 2024. Asimismo, se empleará el muestreo no probabilístico según conveniencia de criterios. **Instrumentos:** Para evaluar la variable ergonomía se utilizará el cuestionario adaptado por Alex Ruiz Gómez y Zavaleta Ruiz en 2017, está estructurada por 45 preguntas dividida en cuatro dimensiones Para la medición de ellos los valores se aplica según la Escala Likert. En la segunda variable satisfacción laboral se aplicará el cuestionario elaborado por Font-Roja modificado por Lizárraga y Panez, tiene la finalidad de medir la satisfacción del personal. Está estructurado por 19 ítems divididos en 3 dimensiones. Para el presente estudio se empleó el Alpha de Crombach que dio como resultado una medición de 0.802, en ergonomía y 0.945 en satisfacción laboral, definiéndolo como confiabilidad alta.

Palabras clave: satisfacción en el trabajo, ergonomía, enfermera.

ABSTRACT

The objective of this quantitative study is to determine the ergonomics and the correlation with job satisfaction of the nursing service of the San Bernardo clinic in Lima, 2024.

Methodological Design: observational, correlational, transversal and prospective. **The population** is made up of 50 people from the nursing service at the San Bernardo clinic in Lima, 2024. Likewise, non-probabilistic sampling will be used according to convenience criteria. Instruments: To evaluate the ergonomics variable, the questionnaire adapted by Alex Ruiz Gómez and Zavaleta Ruiz in 2017 will be used. It is structured by 45 questions divided into four dimensions. To measure them, the values are applied according to the Likert Scale. In the second personal satisfaction variable, the questionnaire developed by Font-Roja modified by Lizárraga and Panez will be applied; its purpose is to measure staff satisfaction. 19 items divided into 3 dimensions structure it. For the present study, Crombach's Alpha was used, which resulted in a measurement of 0.802 in ergonomics and 0.945 in job satisfaction, defining it as high reliability.

Keywords: job satisfaction, ergonomics, nurse.

I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema de investigación

De acuerdo a Sequiel et al (1) el ambiente laboral se ve afectado por la rivalidad que el mercado ha creado entre diversas empresas, lo que con frecuencia desgasta a los trabajadores en cuanto al mantenimiento de la actividad productiva, con salarios bajos, pero abundancia de trabajo. De forma similar, Esser et al. (2) señalan que un trabajador sanitario realiza con satisfacción actividades laborales de alta calidad, disminuye las bajas por enfermedad, evade el atasco de las áreas de salud especializados y, lo que es más importante, permite a la persona disfrutar de un nivel adecuado de bienestar al final de su vida laboral activa, permitiéndole jubilarse con una alta calidad de vida.

De este modo, la ergonomía se refiere al campo crucial que ofrece una serie de componentes en el ámbito de la salud de los empleados en los diversos entornos en los que trabajan. La biología humana y la ingeniería están vinculadas por la ergonomía, que proporciona a los ingenieros la comprensión de las limitaciones y habilidades humanas necesaria para crear diseños de trabajo bien pensados (3).

Sin embargo, una cuestión clave para el estudio institucional es la satisfacción laboral, que se considera un factor que establece el nivel de bienestar de un individuo en su entorno laboral (4). En cualquier tipo de carrera, la felicidad en el trabajo es crucial para la productividad y la calidad, así como para el bienestar deseado de los individuos dondequiera que trabajen (5).

En vista de ello, las circunstancias de trabajo de los profesionales de enfermería son a menudo insuficientes, lo que puede dar lugar a problemas ergonómicos como factores ambientales (enseres y equipos viejos e impropios) y excesos de carga en determinados segmentos corporales (5). Al levantar a los pacientes o trasladados, la frecuencia con que son

manipulados y movidos, y el grado de dificultad postural que requiere una actividad, especialmente cuando ésta se prolonga en el tiempo, son factores de riesgo de enfermedades musculoesqueléticas (6).

A nivel mundial, la Séptima Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (VII ENCT) (6), realizada en España, informa de enfermedades musculoesqueléticas como consecuencia de posturas que resultan desagradables o fatigosas (50,3%) y de personas que se movilizan (43,9%), lo que provoca principalmente dolencias lumbares. Del mismo modo, Muñoz et al. señalan que los factores de riesgo ergonómicos se encuentran entre los muchos factores de riesgo laboral a los que se enfrentan los trabajadores chilenos y que podrían dar lugar a molestias en la columna vertebral. También señalan que, dada la vulnerabilidad percibida por la población y sus circunstancias laborales, contractuales y salariales, es inevitable ampliar la cobertura de la protección laboral para incluirlos (7).

Por ello, las organizaciones de la salud como la OMS y OPS (8) refieren en la prevención de malestares en el trabajo, se realicen encuestas nacionales con el fin de crear perfiles de peligro y riesgo, identificar las características de los procesos de trabajo y crear matrices de exposición, reforzar el uso de la medicina del trabajo, la ergonomía, la higiene y la seguridad.

Una investigación realizada en Perú sobre el trabajo de la enfermera en un hospital de Essalud reveló que el 75% de ellos tenía un desempeño adecuado, el 66,7% llevaba más de seis años trabajando allí y el 96,2% tenía una especialidad (9). Debido a la poca alineación de las políticas administrativas con la visión y misión de los organismos y del servicio, así como a la falta de un plan de actividades operativo

y estratégico claro que dirija el cumplimiento de las metas, ocho de cada diez participantes expresaron insatisfacción o satisfacción moderada con ellas (10).

De acuerdo con el contexto anteriormente descrito, el trabajo de la enfermera en la clínica San Bernardo de Lima se encuentra sobrecargado de trabajo, lo que se relaciona con el crecimiento excesivo de los cuidados. Como consecuencia, el área de enfermería realiza actividades asistenciales repetitivas al trasladar pacientes o mobiliario, asumiendo posturas inadecuadas y prolongadas que conllevan a sobre estiramientos musculares. La carga de estrés que conllevan estos trabajos tiene un efecto significativo en la calidad del tratamiento de los pacientes, así como en la satisfacción del personal en el trabajo. Por ello, nos interesa investigar la correlación de la satisfacción en el trabajo del personal de salud en la clínica San Bernardo de Lima y la ergonomía.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la correlación de la ergonomía con la satisfacción laboral en el servicio de enfermería de la clínica San Bernardo de Lima, 2024?

1.2.2. Problemas específicos

1. ¿Cómo es la asociación de la ergonomía organizacional y la satisfacción en el trabajo en el servicio de enfermería en la clínica San Bernardo de Lima?
2. ¿Cómo es la asociación de la ergonomía en el ambiente y la satisfacción en el trabajo en el servicio de enfermería en la clínica San Bernardo de Lima?
3. ¿Cómo es la asociación de la ergonomía cognitiva y la satisfacción en el trabajo en el servicio de enfermería en la clínica San Bernardo de Lima?
4. ¿Cómo es la asociación de la ergonomía física y la satisfacción en el trabajo en el servicio de enfermería en la clínica San Bernardo de Lima?

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1. Objetivo General

Determinar la correlación de la ergonomía con la satisfacción laboral en el servicio de enfermería.

1.3.2. Objetivos Específicos

1. Determinar la asociación de la ergonomía organizacional y la satisfacción en el trabajo en el servicio de enfermería.
2. Determinar la asociación de la ergonomía en el ambiente y la satisfacción en el trabajo en el servicio de enfermería.
3. Determinar la asociación de la ergonomía cognitiva y la satisfacción en el trabajo en el servicio de enfermería.
4. Determinar la asociación de la ergonomía física y la satisfacción en el trabajo en el servicio de enfermería.

1.4. Justificación

1.4.1. Justificación metodológica:

Con el fin de cumplir con la validez para la medición en esta población, la metodología empleada en el estudio incorporó los cuestionarios validados por otros autores que realizaron estudios comparables. Como consecuencia, se adquirieron datos confiables que otros investigadores pueden utilizar.

1.4.2. Justificación teórica del estudio:

Dos teorías constituyen la base del estudio de investigación: Según la define Murrell, la ergonomía es el estudio de la persona en su entorno de trabajo". Del mismo modo, la noción

de satisfacción laboral de John B. Watson, que sostiene que el trabajo de una enfermera implica proporcionar cuidados a los demás.

1.4.3. Justificación práctica:

Con el fin de optimizar la labor en el servicio de las enfermeras, mejorar su bienestar laboral y psicológico y, en definitiva, aumentar la satisfacción laboral, el trabajo aportarán alternativas de solución para elevar el entorno laboral para una mejor eficiencia y calidad en la atención y cuidados a los pacientes, que servirán para la optimización del entorno de trabajo del departamento de enfermería.

1.5. Delimitación del estudio

1.5.1. Población o Unidad de análisis del estudio

Está constituida por enfermeras en el en el servicio de enfermería.

1.5.2. Espacial

Se desarrollará en la clínica San Bernardo de Lima.

1.5.3. Temporal

El proyecto de investigación se elaborará en el año 2024.

II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Antecedente Nacional

María Castro (11) en Cuenca – Piura el 2021, planteó una investigación para comprobar: “los peligros ergonómicos y el contentamiento en el trabajo están inversamente correlacionados con el servicio de enfermería del centro hospitalario IESS”. Por ello la investigación fue un enfoque cuantitativo, y su diseño transversal, no experimental, de carácter correlacional. La fórmula muestral arrojó 169 enfermeras. En la técnica de encuesta se emplearon como instrumentos dos preguntas de escala Likert. El análisis encontró una asociación inversa media, apoyando la aceptación de la hipótesis alternativa y el rechazo de la hipótesis nula.

Rivera (12) en Huacho en el 2019, planteó un estudio cuyo propósito es establecer: “El riesgo ergonómico de las enfermeras que trabajan en entornos hospitalarios”. Treinta ítems componían el instrumento, que se utilizó en un estudio no experimental, descriptivo-transversal con 71 profesionales de enfermería como población. El riesgo ergonómico es alto (44%) con tendencia a medio (41%) y bajo (sólo 16%), según la conclusión del investigador. La dimensión temporal es la más afectada en cuanto a resultados por dimensión, seguida de la dimensión geométrica, y la dimensión ambiental es la menos afectada.

Aguilar y Carranza (13) en Cajamarca en el 2023, realizaron un trabajo cuya finalidad de identificar: “La asociación del peligro ergonómico y la satisfacción en el trabajo en el personal administrativos municipales”. Basado en un diseño no experimental con un enfoque cualitativo y una aplicación intencionada, se empleó un método hipotético-deductivo. La muestra estuvo compuesta por 87 funcionarios administrativos del Ayuntamiento. Los métodos empleados fueron un cuestionario de 16 ítems y el método Lest. Los resultados indicaron que: ambas variables de trabajo están asociadas, lo que significa que se puede confirmar que ambas variables -baja e inversa- tienen una relación significativa.

Bellido G, et al (14) en 2021, se realizó un estudio en la ciudad de Lima para identificar: “La correlación entre ergonomía y satisfacción laboral entre el personal administrativo en Home Office”. El estudio utilizó tres encuestas como instrumentos y adoptó un enfoque cuantitativo. En conclusión, se determinó la asociación de la satisfacción en el trabajo y la ergonomía. En resumen, existe una relación entre la felicidad en el trabajo y la ergonomía ambiental y cognitiva.

Antecedentes internacionales

Fatemeh, et al (15) en el 2023, Irán. El estudio tiene como objetivo: presentar “un algoritmo inteligente para evaluar el rendimiento de los quirófanos a partir de indicadores ergonómicos, cuantitativa y cualitativamente, y examinar el impacto de los indicadores en la satisfacción laboral”. Los quirófanos son unos de los entornos de trabajo más estresantes y complejos, y el personal quirúrgico está muy expuesto a problemas ergonómicos. Además, la satisfacción del personal quirúrgico se ve directamente afectado por estos factores. Inicialmente se recopilaban los datos necesarios distribuyendo en el personal quirúrgico de un mega-hospital un cuestionario estándar que incluía ítems relacionados **con la ergonomía y la satisfacción laboral**. El estudio se benefició de una combinación de métodos de redes neuronales artificiales(RNA) y estadísticos para calcular las puntuaciones de eficiencia de cada unidad de toma de decisiones (DMU). Para validar el algoritmo propuesto se utilizó el método envolvente de datos (DEA).

Pesántez, Rogel, Romero, et al. (16) en Ecuador en el 2023, desarrollaron un trabajo con el propósito de describir: “los riesgos ergonómicos y afectaciones en la enfermera”; para ello, se manejó el cuestionario ERGOPAR fue el instrumento utilizado en este estudio descriptivo, transversal y cuantitativo, con 87 enfermeros como muestra. El resultado del trabajo señala que el 75% de las enfermeras eran mujeres y que sus edades oscilaban entre 28

y 37 años. Además, el 62,2% trabajaba en turnos rotativos. De ellos, el 62,2% camina durante más de cuatro horas, pero sólo el 5,7% permanece de pie, el 4,6% sube y baja escaleras y el 2,3% permanece sentado. Su trabajo actual se ve dificultado porque el 94,3% de ellos tiene molestias en el cuello, el 87% dolor de espalda, el 59,7% dolor de pies y el 50,6% dolor de piernas. Por último, el 71% presenta un riesgo elevado de errores ergonómicos; el 26,6% presenta un riesgo moderado. En conclusión, se estableció que las causas principales de las afectaciones derivadas de los movimientos laborales son la alta frecuencia de síntomas en el cuello, la espalda, las piernas y los pies de la profesión de enfermería.

Peña (17) en Bolivia durante el 2019, presentó un trabajo cuyo propósito fue determinar: “los factores de riesgos ergonómicos en el personal de enfermería de la Unidad de Terapia Intensiva (UTI) del Hospital Obrero N°1, 2018”. La muestra de este estudio incluyó a 19 compañeros de trabajo, se usó un método de diseño cuantitativo, descriptivo, observacional, transversal y no experimental. Se empleó un método de encuesta cerrada. Las conclusiones del presente estudio demostraron que los miembros del personal de enfermería no incluyen la ergonomía en sus tareas laborales habituales. El resultado refiere que el 42% tenía entre 36 y 45 años. El 21% tenía entre 46 y 45 años y la mayoría trabajaba en el turno de noche. De ellos, el 21% procedía del turno de tarde y el 26% del turno de mañana. Además, el 68% de los participantes declararon padecer dolores musculoesqueléticos, y el 32% de ellos habían prestado servicio entre uno y cinco años. En conclusión, el personal de enfermería de la UTI plantea constantemente problemas ergonómicos, se aconseja utilizar esta idea de forma periódica para garantizar la actualización de la información y la aplicación de las normas de enfermería del hospital.

Montoya et al. (18) en Madrid en el 2020, presentó un estudio con la finalidad de establecer: “la relación entre calidad de vida laboral y contentamiento en el trabajo en el equipo de atención primaria de salud”. Para ello, se realizó un estudio correlacional transversal en una

muestra de 71 personas. El resultado hallado refiere que hay una correlación entre todos los aspectos de la calidad de vida laboral y la satisfacción laboral. Se concluye que los aspectos de la calidad de la vida laboral están estrechamente relacionados con los aspectos de la satisfacción laboral.

2.2. Base teórica

2.2.1. La Ergonomía

Definiciones

Zander define la ergonomía como el estudio del trabajador humano con el objetivo de crear un sistema hombre-tarea ideal que permita mantener un equilibrio saludable entre el trabajador y el entorno de trabajo. Dicho de otro modo, la ergonomía sirve de vínculo entre la biología humana y la ingeniería, aportando a esta última conocimientos sobre el potencial y las limitaciones humanas que pueden aplicarse al diseño de entornos de trabajo bien concebidos (19).

La Asociación Internacional de Ergonomía (AIE) reconoció formalmente el concepto de ergonomía en agosto de 2000, definiéndolo como el estudio científico de la modificación de la interacción entre el ser humano y su entorno. La ergonomía física, uno de sus subcampos, examina las alineaciones corporales ideales para llevar a cabo tareas en el hogar y la oficina, mover objetos pesados y realizar movimientos repetitivos, entre otras cosas (20).

Objetivos de la ergonomía

En palabras de Bestratén "la ergonomía es el conjunto de técnicas cuyo objetivo es la adecuación entre el trabajo y la persona" . El objetivo de esta definición -la adaptación adecuada entre el puesto de trabajo, su entorno y las características del trabajador- requiere la aplicación de varias ciencias. Se supone que el rendimiento del trabajador aumenta como consecuencia de la adaptación y, por consiguiente, el rendimiento del sistema. Como su nombre

indica, la ergonomía se desarrolló inicialmente para adaptar los movimientos y esfuerzos de una tarea al trabajador individual, así como a las dimensiones del espacio de trabajo; el objetivo es garantizar que el trabajador complete la tarea con el menor esfuerzo y en el menor tiempo posible (21).

Ergonomía según Murrell

La palabra "ergonomía" fue utilizado por primera vez en Oxford (Inglaterra) el en 1949 por K.F.H. Murrell en julio de 1949, cuando ingenieros, fisiólogos y psicólogos británicos fundaron la Ergonomics Research Society, la primera sociedad de ergonomía, con el objetivo de adaptar el trabajo al hombre.

La palabra "ergonomía" fue creada por Murrell y se adoptó formalmente en julio de 1949, cuando ingenieros, fisiólogos y psicólogos británicos crearon la Ergonomics Research Society, la primera organización dedicada a la ergonomía, con el objetivo de ajustar el trabajo a las necesidades del ser humano. Siempre que este conocimiento sea relevante para el diseño de la interfaz entre las personas y los sistemas o sus componentes, la ergonomía es un campo científico que se ocupa del avance del conocimiento sobre las capacidades, limitaciones y otras características humanas durante la acción. Sin embargo, la práctica de la ergonomía se centra en aplicar este conocimiento, o la tecnología de la interfaz hombre-sistema, al diseño o modificación de estos últimos, siendo los dos objetivos principales optimizar la calidad del entorno laboral (22).

DIMENSIONES DE LA ERGONOMÍA BASADOS EN LOS INSTRUMENTOS

Dimensión organizacional

Esta dimensión cubre la distribución y organización de las horas de trabajo dentro de la empresa. Implica tener en cuenta los requisitos y capacidades de los empleados al determinar

horarios de trabajo, turnos, descansos y carga de trabajo. La asignación del tiempo y los horarios de trabajo bien diseñados pueden ayudar a la recuperación, reducir el agotamiento y favorecer un equilibrio positivo entre el trabajo y la vida privada (23).

Dimensión ambiental

La ergonomía ambiental examina y evalúa los factores externos que influyen la capacidad del personal al ejecutar sus trabajos. En estas condiciones se incluyen elementos ambientales físicos como la temperatura (calefacción y refrigeración), el ruido y la vibración, la ventilación (aire y humedad relativa) y la iluminación. La investigación de estos elementos ayudará en el diseño y evaluación de mejores condiciones de trabajo, aumentando así la comodidad, el rendimiento y la seguridad (24).

Dimensión Cognitiva

La ergonomía cognitiva se encarga de la elaboración de espacios de trabajo, puestos de trabajo y sistemas que se adapten a la capacidad de las personas con el fin de aumentar su rendimiento y bienestar. Examina los procesos mentales, como la percepción, la memoria, el razonamiento y la respuesta motora, que afectan al modo en que las personas interactúan con otros elementos de un sistema (25).

Dimensión física

Contiene anatomía, fisiología y características biomecánicas relacionadas con la actividad física. La ergonomía en el lugar de trabajo, el levantamiento de pesas con la mano, los movimientos repetitivos y las enfermedades relacionadas con el trabajo son temas pertinentes (26).

2.2.2. Satisfacción laboral

Definiciones

Pedraza refiere que la apreciación por parte de los empleados de hasta qué punto sus empleos y las organizaciones en las que trabajan satisfacen sus expectativas con respecto de sus contribuciones en la institución, conduce al desarrollo de un estado emocional conocido como satisfacción laboral (27).

Según la definición de Spector, este constructo denota las actitudes colectivas de los empleados formadas por su evaluación de diversos aspectos que afectan positivamente a su satisfacción laboral, entre los que se incluyen el salario, los beneficios, el entorno laboral, la supervisión y las normas laborales (28).

Anderesem et al., refiere que para lograr la satisfacción laboral implica satisfacer necesidades personales específicas a través del trabajo, y se define como "el estado emocional agradable o positivo resultante de la propia experiencia laboral". (29).

De acuerdo a Chiavenato, "el rendimiento laboral y el clima organizacional están estrechamente relacionados con la satisfacción laboral". En otras palabras, los niveles de satisfacción de los empleados están relacionados con la forma en que el entorno de trabajo afecta al rendimiento de los participantes con respecto a los resultados (30).

Teorías de Satisfacción laboral

Teoría de Maslow

Maslow empezó a investigar los elementos críticos que determinan la satisfacción laboral. Según esta teoría, las necesidades humanas pueden clasificarse en cinco niveles: seguridad, estima, autorrealización, pertenencia/amor y demandas fisiológicas. Esta perspectiva sostiene que antes de satisfacer necesidades más complicadas, como la pertenencia

y la estima, hay que satisfacer necesidades básicas, como la seguridad y las demandas fisiológicas (31).

La teoría de los dos factores” de Herzberg

En opinión de Herzberg hay que tener en cuenta dos cosas: Los elementos ambientales que equivalen a la higiene son aquellos que, si bien no causan directamente la motivación, sí provocan insatisfacción cuando están ausentes (32). Se conocen como elementos higiénicos porque son los requisitos mínimos que deben cumplirse; Griffin y Moorhead se refieren a ellos como externos a las tareas laborales y alcanzan elementos sobre la seguridad laboral y remuneración. También destacan que engloban elementos como la realización y el reconocimiento y son inherentes al propio trabajo (33). Los elementos motivacionales son los asociados a la propia actividad; su ausencia no tiene por qué provocar descontento, pero su presencia puede elevar el estado de la persona e inspirarla para completar las actividades.

Teoría de Jean Watson

Según la tesis de Jean Watson, que forma parte de la Caring School, las enfermeras pueden proporcionar a los pacientes unos cuidados de mayor calidad si son receptivas a aspectos como la espiritualidad y la cultura e incluyen la información asociada a estos aspectos. Esta escuela hace hincapié en los cuidados e intenta explicar por qué las enfermeras hacen lo que hacen (34).

DIMENSIONES DE SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO

El rendimiento, la conducta y la dedicación de los empleados son sólo algunos de los componentes clave de una empresa que se ven afectados por el constructo del comportamiento

organizativo conocido como satisfacción laboral. Es fundamental tener en cuenta que la satisfacción laboral tiene tres aspectos:

Dimensión: Ambiente de trabajo

Las personas o el entorno de trabajo que pueden afectar al modo en que se realiza un trabajo a diario, incluido el horario, las condiciones higiénicas y de seguridad del lugar de trabajo, cómo está distribuido, el ambiente en el trabajo, etc. (35).

Dimensión: remuneración y/o incentivo

El dinero que te pagan por la labor que prestas a la empresa u organización para la que trabajas se conoce como retribución. Los directivos evalúan y comprenden las necesidades de sus empleados porque tiene que ver con las necesidades, la motivación y las recompensas (35).

Dimensión: Relaciones interpersonales

Existen muchas situaciones diferentes para las relaciones interpersonales. La base de la sociedad en general es el trabajo y la familia (36). Para proporcionar al paciente un tratamiento completo y de alta calidad, el profesional de enfermería colabora estrechamente con sus compañeros de trabajo en todos los entornos, así como con los demás miembros del equipo multidisciplinar. El tratamiento proporcionado al paciente refleja el tenso ambiente que existe entre la dirección, el departamento y el personal (37).

2.3. Hipótesis

2.3.1. Hipótesis General

Hi Existe correlación de la ergonomía con la satisfacción en el trabajo en el servicio de enfermería de la clínica San Bernardo de Lima, 2024.

Ho No existe correlación de la ergonomía con la satisfacción en el trabajo en el servicio de enfermería de la clínica San Bernardo de Lima, 2024.

2.3.2. Hipótesis específicas

1. Existe asociación de la ergonomía organizacional y la satisfacción en el trabajo del servicio de enfermería en la clínica San Bernardo de Lima.
2. Existe asociación de la ergonomía en el ambiente y la satisfacción en el trabajo dentro del área de enfermería del centro de salud privado San Bernardo de Lima.
3. Existe asociación de la ergonomía cognitiva y la satisfacción en el trabajo del servicio de enfermería en la clínica San Bernardo de Lima.
4. Existe asociación de la ergonomía física y la satisfacción en el trabajo dentro del área de enfermería del centro de salud privado San Bernardo de Lima.

III: METODOLOGÍA DEL ESTUDIO

3.1. Método de investigación

El proyecto utilizará el método hipotético deductivo, que se basa en una hipótesis respaldada por los avances teóricos de una ciencia concreta. Al atenerse a los principios lógicos de la deducción, este método permite elaborar nuevas conclusiones y predicciones empíricas, cada una de las cuales se verifica a continuación (38).

3.2. Enfoque de la investigación

El trabajo empleó una metodología cuantitativa, ya que verificará las hipótesis preformuladas utilizando la medición numérica y el análisis estadístico inferencial (38).

3.3. Tipo de investigación

El presente estudio es aplicado, ya que pretende abordar cuestiones concretas que repercuten en los individuos y la sociedad. Así, esta investigación puede ayudar a descubrir respuestas tangibles y útiles a cuestiones relacionadas, entre otras cosas, con la tecnología, la educación y el saneamiento (39).

3.4. Diseño del estudio

El objetivo de la tarea de observación es registrar y observar acontecimientos sin interferir en su evolución natural (40). Dado que el trabajo se concentra en definir atributos y rasgos cruciales de cualquier fenómeno que deba examinarse, es de naturaleza descriptiva. Explica patrones de población o de grupo. Los estudios que utilizan correlaciones relacionan variables a través de un patrón fiable para una población o grupo (38).

Investigación transversal y prospectiva. La investigación se realiza en un punto concreto de la progresión de la enfermedad o del acontecimiento de interés porque las mediciones son su característica principal (40).

3.5. La población, muestra y muestreo de la investigación

El presente trabajo estará integrado por 50 personas del servicio de enfermería en la clínica San Bernardo de Lima, 2024. por lo que dado que la población es finita no se contara con muestra.

Criterios de inclusión

Profesionales de enfermería con mayor de un año de antigüedad que laboran en el servicio de enfermería de la clínica San Bernardo de Lima,

Profesionales del servicio de enfermería que de forma voluntaria aceptan integrar el estudio.

Criterios de exclusión

Enfermeras que trabajan menos de un año en la clínica San Bernardo de Lima.

Enfermeras que no dieron su autorización.

Personal de enfermería que trabaja en otros servicios de salud.

Muestreo

El presente trabajo empleará el muestreo no probabilístico según conveniencia de criterios.

3.6. Operacionalización de las variables

Operacionalización de variables independiente: Ergonomía

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Número de Ítems	Escala de medición	Escala valorativa
El estudio del trabajo en relación con su ejecutante (los trabajadores) y su entorno (el lugar de trabajo) se conoce como ergonomía (41).	Examina al individuo analizando sus diversos movimientos musculares, esfuerzos físicos, procedimientos y limitaciones físicas con el objetivo de maximizar la productividad, el bienestar y la velocidad de realización de las tareas (42)	Organizacional	Estrés, toma de decisiones, carga emocional.	1,2,3,4,5,6,7,8,9	Ordinal	Óptima: (111-150) Media: (70-110) Bajo: (30-69)
		Ambiental	Ruidos, temperatura, iluminación.	10,11,12,13,14,15,16,17,18,19,20,21	Ordinal	
		Cognitiva	Trabajo en equipo, comunicación, política de trabajo.	22,23,24,25,26,27,28,29,30,31,32,33	Ordinal	
		Física	Manipulación de cargas pesadas. Posturas y repetitividad	34,35,36,37,38,39,40,41,42.43.44.45	Ordinal	

Operacionalización de variables de la Variable dependiente: satisfacción laboral.

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Número de Ítems	Escala de medición	Escala valorativa
Estado equilibrado resultante de la valoración que tiene el sujeto en su entorno del trabajo y sobre la experiencia adquirida en el mismo (43)	Grado de contentamiento que gozan los trabajadores de una organización. (44)	Ambiente Laboral	Entorno laboral	1,2,3,4,5,6	Ordinal	Puntaje: Óptima: (52-95) Media: (17-51) Bajo: (1-16)
		Remuneración	Compensación salarial. Incentivos	7,8,9,10,11	Ordinal	
		Relaciones interpersonales	Solución de conflicto Conocimiento del reglamento organizacional.	12,13,14,15,16, 17,18,19	Ordinal	

3.7 Técnica e instrumento de recolección de datos

3.7.1 Técnicas

Para realizar el proyecto de investigación se usó como técnica la “encuesta” para cada uno de las variables. Ya que implica interrogar a los individuos del estudio para recabar información de interés social.

3.7.2 Descripción de los instrumentos de estudio

Instrumento de la variable ergonomía

El instrumento fue un cuestionario elaborado por Alex Ruiz Gómez y Zavaleta Ruiz en 2017. Tienen como propósito establecer la ergonomía en el profesional de Enfermería. Esta estructura por 45 preguntas dividida en cuatro dimensiones. Para la medición de ellos los valores se aplica según la Escala Likert: 1 nunca, 2 casi nunca, 3 a veces, 4 casi siempre y 5 siempre.

Instrumento para la variable satisfacción laboral

Cuestionario elaborado por Font-Roja modificado por Lizárraga y Panez, tiene la finalidad de medir la satisfacción del personal. Está estructurado por 19 ítems divididos en 3 dimensiones.

3.7.3 Validación

Instrumento para la variable ergonomía

Validado por seis expertos con relación al estudio se realizó la prueba signos o binomial logrando una medición de ,015 menos que 0,05. Por ende, se logró un nivel alto de concordancia significativo.

Instrumento para la variable satisfacción personal

Validado por cuatro expertos en la materia, se usó la prueba de signos o binomial con un valor de ,017 menos que 0.05, por ende, se logró un nivel satisfactorio de concordancia significativo, obteniendo un instrumento válido para el estudio.

3.7.4 Confiabilidad

Instrumento para la variable ergonomía

Para el presente trabajo se empleó el Alpha de Crombach que dio como resultado una medición de 0.802, definiéndolo como confiabilidad alta.

Instrumento para la variable satisfacción personal

Para el presente trabajo se empleó el Alpha de Crombach que dio como valor de 0.945, teniendo una plena una medición de confiabilidad alta.

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Procedimiento

- En primer lugar, se pide autorización a la jefatura de la clínica San Bernardo de Lima para que nos brinde el permiso para recabar información.
- A cada participante se le entregara la solicitud de consentimiento informado a para solicitar su consentimiento y participación en el estudio.
- Se aplicará los instrumentos de cada variable a los trabajadores de enfermería del servicio de hospitalización que brindaran los datos para la investigación.

Análisis de datos

- Los datos serán analizados en el programa estadístico SPSS 29.0 y Excel 2021(18.0) para posterior evaluación e interpretación de los resultados obtenidos.

3.9. Aspectos morales y éticos

Se cumplirá en base lo siguiente:

Justicia: Los participantes serán tratados todos cordialmente con respeto e igualdad. Asimismo, la información será de estricta reserva y legítimos.

Autonomía: Los investigadores trataran con respeto y autonomía a los participantes de la investigación.

Beneficencia: Se informará los objetivos y los beneficios del estudio al finalizar de la encuesta,

No maleficencia: La privacidad del participante no se verá violada por la revelación de información personal en el estudio, por lo que primará la comodidad del encuestado durante el estudio.

4.2. Presupuesto de la investigación

	Rubros	Unidad	Cantidad	Costo (S/.)	
				Unitario	Total
Servicios	Tipeo	Hoja	400	1.50	600
	Internet	Horas	400	1.50	600
	Encuadernación	Unidad	04	35.00	140
	Viáticos	Unidad	50	7.00	350
	Movilidad	Unidad	150	2.00	300
	Otros				
	Sub-total				1990
Material	Papel bond	Millar	03	15.00	45
	Lapiceros	Unidad	07	1.00	7
	Archivadores	Docena	05	15.00	75
	Memoria USB	1	02	15.00	30
	Otros				157
	Subtotal				314

Tabla Presupuesto Global

Nº	ÍTEM	Costo (S/.)
1	Servicios	1990
2	Recursos materiales	314
	Total presupuesto	2,304.00

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Següel F, Valenzuela S, Sanhueza O. El trabajo del profesional de enfermería: revisión de la literatura. *Cienc. enferm.* [Internet]. 2015 Ago [citado 2024 Ene 30] ; 21(2): 11-20. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95532015000200002>
2. Esser J, Vásquez N, Couto MD, Rojas M. Trabajo, ergonomía y calidad de vida.: Una aproximación conceptual e integradora. *Salud de los Trabajadores.* [Internet]. 2007 Jun [citado 2024 Ene 30] ; 15(1): 51-57. Disponible en: http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382007000100005&lng=es
3. Paud E. & Meyer F. La importancia de la ergonomía en los trabajadores de la salud. En *Ciencia y Enfermería.* [Internet]. 2003; Vol. IX. (1), 15– 20. [Consultado 15 de diciembre de 2023]. Disponible <http://scielo-test.conicyt.cl/scielo.php?script>.
4. Boada J, Tous J. Escalas de satisfacción laboral: una perspectiva dimensional. *Rev Psicol: universidad Tarraconensis.* [Internet]. 1993; 15(2): 151-166.
5. Chiang MM, Riquelme GR, Rivas PA. Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y sus Resultados en Trabajadores de una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción. *Cienc Trab.* [Internet]. 2018 Dic [citado 2024 Ene 31] ; 20(63): 178-186. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492018000300178>
6. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (VII ENCT) [Internet]. España: INSHT; 2011. [citado enero 2024]. Disponible en: <http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.d92eab63efde15d9eefcb3f250c08a0c/?vgnextoid=c4f44a7f8a651110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD>

7. Muñoz C, Vanegas J, Marchetti N. Factores de riesgo ergonómico y su relación con dolor musculoesquelético de columna vertebral: basado en la primera encuesta nacional de condiciones de empleo, equidad, trabajo, salud y calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras en Chile (ENETS) 2009-2010. *Med. segur. trab.* [Internet] 2012. [acceso 29 de abril de 2015]; 58(228). Disponible en: <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v58n228/original1.pdf>
8. Organización Panamericana de la Salud, Organización Mundial de la Salud. OPS/OMS estima que hay 770 nuevos casos diarios de personas con enfermedades profesionales en las Américas [Internet]. [acceso 30 de agosto de 2015]. Disponible en: http://www.paho.org/arg/index.php?option=com_content&view=article&id=1155:ops-oms-estima-que-hay-770-nuevos-casos-diarios-personas-enfermedades-profesionales-americas&catid=332:arg02-prevencion-y-control-de-enfermedades&Itemid=510.
9. Atencio DQ, Tarqui C. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la seguridad social del Callao - Perú. *Archivos de medicina (col)*. 2020;20(1):123-32. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/2738/273862538013/html/>.
10. Chávez ML, Placencia MD, Muñoz ME Quintana M, Olortegui A. Clima y satisfacción laboral prepandemia del personal de enfermería en un servicio de emergencia. *Rev. Fac. Med. Hum.* [Internet]. 2023 Abr [citado 2024 Ene 31]; 23(2): 101-109. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v23i2.5646>.
11. Castro MM. Riesgos ergonómicos y satisfacción laboral en el personal de enfermería del Hospital IESS de Cuenca 2021. [Tesis para optar al grado de maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]. Piura: Universidad César Vallejo; 2021. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/68485/Castro_PMM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

12. Rivera JC. Riesgo Ergonómico en el personal de enfermería en el Hospital Huacho-2018. [Tesis para optar al Título de Licenciado en Enfermería]. Huacho: Universidad San Pedro; 2019. Disponible en: http://publicaciones.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/14976/Tesis_64486.pdf?sequence=1&isAllowed=y
13. Aguilar MP, Carranza EY. Riesgo ergonómico y satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Hualgayoc, 2022. [Tesis]. Cajamarca: Universidad Privada de Guillermo Urrelo; 2019. Disponible en: <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/2814/TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
14. Bellido G, Herrera ED, Toledo AG. Análisis de la ergonomía y su efecto en la satisfacción laboral de trabajadores administrativos entre 25 y 35 años durante el “Home Office” en Lima Metropolitana en el 2021. [Tesis]. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú; 2022. Disponible en: <https://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/186110>.
15. Aziziz F, Hamid M, Salili B, Rabbani M. Un marco inteligente para evaluar y mejorar el rendimiento de los quirófanos teniendo en cuenta la ergonomía. Expert Systems with Applications. Escuela de Ingeniería Industrial, facultad de ingeniería, universidad de Teherán, India, 2023. Disponible en: <https://www.elsevier.com/locate/eswa>
16. Pesántez MF, Rogel JB, Romero LC, et al. Riesgos ergonómicos en el personal de enfermería del Hospital San Vicente de Paúl, Ecuador. Rev Lat Hip. [Internet]; 2021: 16(5). [Consultado 31 enero de 2024]. Disponible en: http://saber.ucv.ve/ojs/index.php/rev_lh/article/view/25541
17. Peña RM. Factores de riesgos ergonómicos en el personal de enfermería de la unidad de terapia intensiva del hospital Obrero n°1, Gestión 2018. [Tesis para optar al Título de

- Magister Scientiarum en enfermería en medicina crítica y terapia intensiva]. Huacho: Universidad San Pedro; 2019. Disponible en: <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/22278/TM-1463.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
18. Montoya P, Bello N, Neira J. Relación entre calidad de vida laboral y satisfacción laboral en el equipo de atención primaria de salud. *Med. segur. trab.* [Internet]. 2020 Dic [citado 2024 Feb 01] ; 66(261): 220-229. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2020000400004
19. Zander, J. Introduction to Ergonomics. Documentos del Curso Internacional de Ergonomía. Wageningen. 1986.
20. Guillén M. Ergonomía y la relación con los factores de riesgo en salud ocupacional. *Rev Cubana Enfermer* [Internet]. 2006 Dic [citado 2024 Feb 01] ; 22(4). Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192006000400008&lng=es
21. Bestratén M, Hernández A, Luna P, et al. Ergonomía. [Internet]. 5 ed. Madrid; 2008. [consulta 1 feb 2024]. Disponible en: <https://www.insst.es/documents/94886/710902/Ergonom%C3%ADa+-%20+A%C3%B1o+2008.pdf/18f89681-e667-4d15-b7a5-82892b15e1fa>.
22. Martínez P, Aguirre M, Gonzales WD. Estudio ergonómico como parte de la responsabilidad social en trabajadores del centro regional de informática de la Universidad Veracruzana, México. *Inquietud Empresarial*. 2015; 15 (2): 87-114. Disponible en: https://revistas.uptc.edu.co/index.php/inquietud_empresarial/article/download/7611/5854/19925

23. Fornés G. Ergonomía Organizacional: impacto en los trabajadores y la organización del trabajo. [Internet]. 2023. Disponible en: <https://vinser.com.ar/ergonomia/ergonomia-organizacional-impacto-en-los-trabajadores-y-la-organizacion-del-trabajo>
24. Piñeda A, Montes G. Ergonomía ambiental: Iluminación y confort térmico en trabajadores de oficinas con pantalla de visualización de datos. [Internet] 2014. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7894420.pdf>
25. Fornés G. Ergonomía cognitiva: rendimiento, bienestar y aplicaciones en el entorno laboral. [Internet]. 2023. Disponible en: <https://vinser.com.ar/ergonomia/ergonomia-cognitiva#:~:text=Ergonom%C3%ADa%20cognitiva%3A%20rendimiento%2C%20bienestar%20y%20aplicaciones%20en%20el%20entorno%20laboral,-Por%20Gustavo%20Forn%C3%A9s&text=La%20ergonom%C3%ADa%20cognitiva%20es%20una,su%20bienestar%20y%20su%20rendimiento.>
26. Fornés G. Ergonomía Física: beneficios, factores clave y dimensiones. [Internet]. 2023. Disponible en: <https://vinser.com.ar/ergonomia/ergonomia-fisica>
27. Pedraza NA. Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior. RIDE. Rev. Iberoam. Investig. Desarro. Educ [Internet]. 2020 Jun [citado 2024 Feb 01]; 10(20): e005. Disponible en: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672020000100105#:~:text=La%20satisfacci%C3%B3n%20laboral%20representa%20un,que%20ellos%20aportan%20a%20la.
28. Spector PE. (1985). Measurement of Human Service Staff Satisfaction:. American Journal of Community Psychology. [Internet]. 1985; 13(6), 693-713. Obtenido de: <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007%2F00929796.pdf>

29. Andresen M, Domsch M., Cascorbi A. Working unusual hours and its relationship to job satisfaction: a study of European maritime pilots. *Journal of Labor Research*. 2007; 28: 714-734.
30. Chiavenato I. *Administración de recursos humanos*. 5ª ed. Santafé de Bogotá: Mc Graw Hill; 2000.
31. Trios S. Teorías sobre la Satisfacción Laboral. [Internet]. 2019. Disponible en: <https://leyderecho.org/teorias-sobre-la-satisfaccion-laboral/#Teoria-motivador-higiene>
32. Madero SM. Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta univ* [Internet]. 2019 [citado 2024 Feb 01]; 29: e2153. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-62662019000100194&lng=es. Epub 11-Sep-2020. <https://doi.org/10.15174/au.2019.2153>.
33. Griffin R, Moorhead G. (2010). *Comportamiento organizacional: Gestión de personas y organizaciones*. 9ª Ed. México: Cengage Learning Editores; 2010.
34. Izquierdo E. Enfermería: Teoría de Jean Watson y la inteligencia emocional, una visión humana. *Rev Cubana Enfermer* [Internet]. 2015 Sep [citado 2024 Feb 01]; 31(3). Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192015000300006&lng=es.
35. Bárcenas J. Perdí el compromiso de mis empleados, ¿qué hago?. [Internet]. 2017. Disponible en: <https://www.semana.com/opinion/columnistas/articulo/perdi-el-compromiso-de-mis-empleados-que-hago-jaime-barcenas/247792/>
36. García D. Satisfacción Laboral. Una aproximación teórica, en *Contribuciones a las Ciencias Sociales*. [Internet] 2010. Disponible en: <https://www.eumed.net/rev/cccss/09/dgv.pdf>

37. Chiang MM, Núñez A, Huerta PC. Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral con los resultados, en grupos de docentes de instituciones de educación superior. RI [Internet]. 15 de noviembre de 2012 [citado 1 de febrero de 2024]; (72):49-74. Disponible en: <https://revistas.comillas.edu/index.php/revistaicade/article/view/407>
38. Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación. México: McGraw Hill.
39. Questionpro. Investigación aplicada: Definición, tipos y ejemplos. [Internet] 2024. Disponible en: <https://www.questionpro.com/blog/es/investigacion-aplicada/#:~:text=La%20investigaci%C3%B3n%20aplicada%20se%20enfoca,%20a%20tecnolog%C3%ADa%20entre%20otras.>
40. Manterola C, Otzen T. Estudios Observacionales: Los Diseños Utilizados con Mayor Frecuencia en Investigación Clínica. Int. J. Morphol. [Internet]. 2014 Jun [citado 2024 Feb 01]; 32(2): 634-645. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022014000200042>.
41. Organización Internacional del Trabajo. Ergonomía. [Internet] S/F. Disponible en: https://training.italo.org/actrav_cdrom2/es/osh/ergo/ermain.htm
42. Suárez S. Ergonomía: qué es y sus tipos. [Internet]. S/F. Disponible en: <https://www.metacontratas.com/ergonomia-que-es-y-sus-tipos/#:~:text=%E2%80%93%20Ergonom%C3%ADa%20din%C3%A1mico%20operacional%3A%20Estudia,la%20ejecuci%C3%B3n%20de%20las%20tare.>
43. Locke E.A. The nature and consequences of job satisfaction. M.D. Dunnette (ed.): Handbook of Industrial and Organizational Psychology, 1976; 1.297-1.349. Chicago: Rand McNally College Publishing Co.
44. Montes G. Metodología y técnicas de diseño y realización de encuestas en el área rural. Temas Sociales. [Internet]; 2000; (21), 39-50. Disponible en:

http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0040-29152000000100003&lng=es&tlng=es.

45. Justiniano E. Ergonomía y satisfacción laboral en los servidores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria, Lima 2017. [Tesis para optar el grado académico de: Maestro en Gestión Pública]. Lima. Universidad cesar Vallejo. 2017. Disponible:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/16072>
46. Toledo R. Carga laboral y satisfacción laboral del Profesional de enfermería del Hospital de Chancay, 2022. [Proyecto de Tesis]. Lima. 2022. Universidad Norbert Wiener. Disponible en:
https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/6714/T061_15757107_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: ergonomía y satisfacción laboral del servicio de enfermería de la clínica san Bernardo de lima 2024

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLÓGICO
<p>Problema General</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Cuál es la correlación de ergonomía con la satisfacción laboral en el servicio de enfermería de la clínica San Bernardo de Lima, 2024? 	<p>Objetivo general</p> <ul style="list-style-type: none"> Determinar la correlación de la ergonomía con la satisfacción laboral en el servicio de enfermería en la clínica San Bernardo de Lima. 	<p>Hipótesis general</p> <ul style="list-style-type: none"> Hi Existe correlación de la ergonomía con la satisfacción en el trabajo en el servicio de enfermería de la clínica San Bernardo de Lima, 2024. Ho No existe correlación de la ergonomía con la satisfacción en el trabajo en el servicio de enfermería de la clínica San Bernardo de Lima, 2024. 	<p>V1: Ergonomía</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> Organizacional Ambiental Cognitivo Físico 	<p>Tipo: Aplicada Enfoque: Cuantitativo Método: hipotético deductivo Diseño: Observacional, descriptivo, correlacional, transversal Prospectivo</p> <p>Población: 50 enfermeras del servicio de enfermería</p>
<p>Problemas específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Cómo es la asociación de la ergonomía organizacional y la satisfacción en el trabajo en el servicio de enfermería en la clínica San Bernardo de Lima? ¿Cómo es la asociación de la ergonomía en el ambiente y la satisfacción en el trabajo en el servicio de enfermería en la clínica San Bernardo de Lima? ¿Cómo es la asociación de la ergonomía cognitiva y la satisfacción en el trabajo en el servicio de enfermería en la clínica San Bernardo de Lima? ¿Cómo es la asociación de la ergonomía física y la satisfacción en el trabajo en el servicio de enfermería en la clínica San Bernardo de Lima? 	<p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> Determinar la asociación de la ergonomía organizacional y la satisfacción en el trabajo en el servicio de enfermería en la clínica San Bernardo de Lima. Determinar la asociación de la ergonomía en el ambiente y la satisfacción en el trabajo en el servicio de enfermería en la clínica San Bernardo de Lima. Determinar la asociación de la ergonomía cognitiva y la satisfacción en el trabajo en el servicio de enfermería en la clínica San Bernardo de Lima. Determinar la asociación de la ergonomía física y la satisfacción en el trabajo en el servicio de enfermería en la clínica San Bernardo de Lima. 	<p>Hipótesis específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> Existe asociación de la ergonomía organizacional y la satisfacción en el trabajo del servicio de enfermería en la clínica San Bernardo de Lima. Existe asociación de la ergonomía en el ambiente y la satisfacción en el trabajo dentro del área de enfermería del centro de salud privado San Bernardo de Lima. Existe asociación de la ergonomía cognitiva y la satisfacción en el trabajo del servicio de enfermería en la clínica San Bernardo de Lima. Existe asociación de la ergonomía física y la satisfacción en el trabajo dentro del área de enfermería del centro de salud privado San Bernardo de Lima. 	<p>V2: Satisfacción laboral</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> Ambiente de trabajo Remuneraciones Relaciones interpersonales. 	

Anexo 2: Instrumentos de estudio
Instrumento de Variable independiente

CUESTIONARIO SOBRE ERGONOMÍA (45)

Datos generales: Servicio de Enfermería de la Clínica San Bernardo de Lima 2024

Objetivo: Recolectar información sobre Ergonomía en el personal de enfermería.

Instrucciones: Sr(a), se le agradecerá proporcionar información veraz y anónima, a las preguntas que a continuación se le presenta, marque la respuesta. Su respuesta ayudará a mejorar las condiciones de trabajo en Ergonomía y la satisfacción laboral del personal de enfermería.

Ergonomía Ítems	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
Ergonomía organizacional					
1. ¿Para su mejor desempeño laboral le han proporcionado información sobre el reglamento de trabajo?					
2. ¿Existe un sistema de consulta para discutir los problemas relacionados con el trabajo?					
3. ¿Los equipos de trabajo son estables?					
4. ¿En el ambiente donde labora se trabaja en equipo?					
5. ¿Cada vez que tiene una duda, sobre el trabajo encomendado, esta es absuelta por su jefe inmediato?					
6. ¿Su opinión es considerada en una reunión de trabajo?					
7. ¿Considera que las normativas internas de la institución facilitan su trabajo?					
8. ¿Considera que las normativas internas de la institución facilitan su trabajo?					
9. ¿Existe posibilidad de ser promovido a mejores puestos de trabajo en la institución?					
Ergonomía ambiental					
10. ¿En su ambiente de trabajo la temperatura es adecuada?					
11. ¿En el lugar donde trabajas se percibe humedad ambiental?					
12. ¿Las corrientes de aire frío en su ambiente de trabajo le han ocasionado molestias?					
13. ¿En su centro de trabajo ha percibido ruidos que no le permiten estar concentrado?					
14. ¿En el ambiente de trabajo tiene que levantar el tono de voz para comunicarse con sus colegas de trabajo?					
15. ¿Tiene dificultades para ver y leer de manera adecuada los documentos a su cargo?					

16. ¿En su ambiente de trabajo cuenta con suficiente iluminación para realizar su tarea?					
17. ¿En tu ambiente laboral percibe algún tipo de molestia causada por los rayos del sol?					
18. ¿Ha tenido molestias visuales causadas por la falta de iluminación?					
19. ¿Para las reuniones de trabajo, cuenta su área con un ambiente apropiado para tal fin?					
20. ¿En su ambiente de trabajo ha percibido olores desagradables?					
21. ¿En su centro de trabajo la limpieza es adecuada?					
Ergonomía cognitiva					
22. ¿El trabajo que realiza se basa en el tratamiento de información (trabajos administrativos, control de procesos automatizados, informática, etc.)?					
23. ¿Para desarrollar sus actividades requiere de mucha concentración?					
24. ¿El trabajo que realiza implica mucha responsabilidad y/o se considera intenso durante más de la mitad del tiempo?					
25. ¿En su centro de trabajo le permiten elegir el ritmo de trabajo y/o sus periodos de descanso?					
26. ¿El trabajo encomendado le permite tener iniciativa?					
27. ¿Es su centro de trabajo considera que cuenta con la cantidad suficiente de personal para realizar las actividades de la institución?					
28. ¿Durante el desarrollo de sus actividades es interrumpido constantemente (averías, llamadas telefónicas, etc.)?					
29. ¿El trabajo que usted realiza le permite diversificar sus actividades y hace que no sea repetitivo?					
30. ¿Considera que su trabajo es muy aburrido?					
31. ¿El trabajo que realiza le ha ocasionado estrés?					
32. ¿En alguna oportunidad ha tenido dificultades de concentración o de memoria?					
33. ¿Se siente cansado con bastante frecuencia?					
Ergonomía física					
34. ¿Se tiene que estirar demasiado para alcanzar elementos u objetos de trabajo que están muy alejados de su cuerpo (teléfono, Impresora u otros)?					
35. ¿El espacio (sobre la superficie de su escritorio, debajo del escritorio, en el entorno del puesto de trabajo) es adecuado?					
36. ¿El piso de su oficina por el cual se traslada cuenta con desniveles que incrementa un riesgo de caída?					
37. ¿La pantalla de la computadora o laptop que utiliza se encuentra mal situada (muy alta o muy baja)?					
38. ¿El manejo del mouse (ratón) le resulta cómodo?					

39. ¿Por la labor que realiza manipula cargas mayores a 6kg pesadas o demasiado grandes (cajas, archivadores, etc.)?					
40. ¿Por la labor que realiza manipula carga en postura sentada?					
41. ¿En alguna oportunidad ha tenido lesiones o golpes por causa de la manipulación de la carga pesada?					
42. ¿Toma posturas forzadas de algún segmento corporal (cuello, el tronco, los brazos, las manos/ muñecas o los pies) de manera repetida o prolongada?					
43. ¿Realiza movimientos repetidos de los brazos y las manos?					
44. ¿En su ambiente de trabajo la silla que utiliza diariamente es cómoda?					
45. ¿Tiene un reposapiés o algún Implemento para apoyar los pies?					

Gracias por su participación

CUESTIONARIO SOBRE SATISFACCIÓN LABORAL (46)

Datos generales: Servicio de Enfermería de la Clínica San Bernardo de Lima 2024

Objetivo: Recolectar información sobre satisfacción Laboral en el personal de enfermería.

Instrucciones: Sr(a), se le agradecerá proporcionar información veraz y anónima, a las preguntas que a continuación se le presenta, marque la respuesta. Su respuesta ayudará a mejorar las condiciones de trabajo en la satisfacción profesional del personal de enfermería.

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

Nº	SATISFACCIÓN LABORAL	5	4	3	2	1
Ambiente de Trabajo						
1.	“La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores”					
2.	“La institución le proporciona los recursos necesarios, herramientas e instrumentos suficientes para tener un desempeño en su puesto de trabajo”					
3.	“El hospital le facilita los equipos de protección individual necesarios para su trabajo”					
4.	“Se siente satisfecho en su centro laboral”					
5.	"Los trabajadores son bien tratados independientes del cargo que ocupan”					
6.	“Su centro laboral le permite expresar opiniones con franqueza sin temor a represalias”					
Remuneraciones y/o Incentivos						
7.	“El sueldo que percibe está acorde con la labor que realiza dentro de su lugar de trabajo”					
8.	"Los beneficios económicos que recibe en su trabajo cubren sus necesidades básicas"					
9.	"Recibe bonificaciones por días festivos como el día de la madre, del padre o del enfermero"					
10.	"Los directores y jefes le reconocen por un trabajo bien hecho”					
11.	“Tiene suficiente oportunidad para recibir capacitaciones dentro y fuera de su institución”					

Relaciones Interpersonales						
12.	"El trabajo en su servicio está bien organizado"					
13.	"Los directores y jefes solucionan problemas de manera creativa y buscan constantemente la innovación y mejoras"					
14.	"Su jefe le da la oportunidad de participar en la toma de decisiones"					
15.	"Sus jefes inmediatos le proporcionan información oportuna y adecuada de su desempeño y resultados alcanzados"					
16.	"Su centro laboral le brinda información necesaria y oportuna sobre asuntos que afectan a la institución"					
17.	"Tiene conocimiento claro y transparente de las políticas y normas de la institución"					
18.	"Las relaciones con sus demás compañeros le motivan a seguir trabajando armoniosamente"					
19.	"Sus compañeros son solidarios con usted cuando está en apuros"					

Gracias por su participación

Anexo 3: Formato de Consentimiento informado

El presente documento contiene toda la información necesaria para poder decidir si, usted es participe o no del proyecto de investigación titulado “Ergonomía y Satisfacción Laboral del personal de Enfermería en un hospital privado de Lima 2024” además usted debe de comprender cuál es el propósito de este estudio, caso contrario podría comunicarse con el investigador vía telefónica o correo electrónico que figura en este documento hasta que sus dudas sean resueltas.

Institución: Universidad Privada Norbert Wiener

Nombre del investigador principal: Lic. Enf. Norma María Valero Castro

Título del proyecto: Conocimiento y competencias profesionales de enfermería en Ergonomía y Satisfacción Laboral del personal de Enfermería en un hospital en un hospital privado de Lima 2024.

Propósito del estudio: Determinar la relación entre la Ergonomía y Satisfacción Laboral del personal de Enfermería en un hospital privado de Lima 2024

Participación: Sí

Participación voluntaria: Sí

Beneficios por participar: Ninguna

Costo por participar: Ninguno

Confidencialidad: Sí

Renuncia: No aplica

Consultas posteriores: Sí

Contacto con el investigador: Celular 945128280 Email: normamaria26@hotmail.com

Declaración de consentimiento

Yo declaro haber leído y comprendido la información proporcionada, así mismo tengo conocimiento del propósito del proyecto de investigación, así como la confidencialidad de mi identidad. Por tal motivo doy mi consentimiento a la participación del presente proyecto de investigación, en merito a ello firmo mi participación:

Nombre y apellidos:

D.N.I:

Anexo 4: Validación del proyecto

1. ERGONOMÍA

Este cuestionario evalúa a primera variable independiente.

Análisis de normalidad de las variables ergonomía y sus respectivas dimensiones.

Variable/Dimensiones	K-S	Sig
Ergonomía organizacional	,290	,000
Ergonomía ambiental	,234	,000
Ergonomía cognitiva	,276	,000
Ergonomía física	,276	,000
Ergonomía	,228	,000

Nota: K-S= Kolmogorov-Smirnov.

En la tabla 1 se aprecia el análisis de normalidad inferencial de la variable ergonomía y sus dimensiones. Se observa el resultado estadísticamente significativo tanto para la variable general como para sus dimensiones ($p < ,05$), por lo que se asume no normalidad de los datos.

2. SATISFACCIÓN LABORAL

En la tabla 2 se aprecia la segunda variable de satisfacción laboral del profesional de enfermería, también fue validado por 4 jueces de expertos con una prueba binomial con un valor de 0.019 menor que 0.05 con un alto grado de concordancia significativa siendo un instrumento válido según los jueces de expertos. En el proyecto de investigación tomado como referencia de los instrumentos para la validación del estudio de satisfacción laboral no se visualiza la tabla correspondiente en el proyecto en estudio.

Reporte de Similitud Turnitin

● 18% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 14% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 16% Base de datos de trabajos entregados
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

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

1	uwiener on 2024-03-07 Submitted works	2%
2	uwiener on 2023-10-26 Submitted works	1%
3	repositorio.uwiener.edu.pe Internet	1%
4	uwiener on 2023-04-28 Submitted works	1%
5	uwiener on 2023-10-08 Submitted works	<1%
6	repositorio.ucv.edu.pe Internet	<1%
7	Universidad Continental on 2019-11-19 Submitted works	<1%
8	uwiener on 2024-01-11 Submitted works	<1%