



REPÚBLICA DEL ECUADOR

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA EMPRESARIAL DE GUAYAQUIL

TRABAJO DE TITULACIÓN

PARA LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE:

PSICÓLOGA LABORAL Y EMPRESARIAL

TEMA:

**EVALUACIÓN DE FACTORES ERGONÓMICOS-AMBIENTALES PARA LA
SATISFACCIÓN LABORAL DEL ÁREA DE IMÁGENES: HOSPITAL LUIS
VERNAZA.**

AUTORA:

GÉNESIS RAQUEL MANCERO ROMERO

2019

GUAYAQUIL - ECUADOR

AGRADECIMIENTO

El presente trabajo investigativo lo dedico principalmente a Dios por darme la sabiduría y la fuerza para poder seguir adelante en todo el transcurso de mi carrera y no rendirme.

A mis amigas y compañeras de la carrera por siempre darme ese impulso y lograr quitar todo el estrés de la vida diaria con sus consejos, risas y vivencias.

A todas las personas que me han apoyado y creído en mí, como familiares y amigos; en especial a Hugo Rodríguez por siempre brindarme su ayuda constante con su dirección, conocimiento, paciencia y colaboración a lo largo del transcurso de mi carrera.

Finalmente deseo agradecer a mis docentes de la Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil, por haber compartido sus conocimientos a lo largo de la preparación de la profesión y sobre todo a los docentes que me ayudaron con el periodo de tutorías, por su tiempo y su ayuda, en el último transcurso de mi carrera.

DEDICATORIA

Dedicado a la persona más exigente y segura de sí misma: yo

La responsabilidad de este trabajo de investigación, con sus resultados y conclusiones, pertenece exclusivamente al autor.

.....

Génesis Raquel Mancero Romero

EVALUACIÓN DE FACTORES ERGONÓMICOS-AMBIENTALES PARA LA SATISFACCIÓN LABORAL DEL ÁREA DE IMÁGENES: HOSPITAL LUIS VERNAZA.

Génesis Raquel Mancero Romero

génesis_mancero@hotmail.com

Resumen

Este trabajo es el resultado de un estudio dedicado a indagar los factores ergonómicos ambientales dentro de una entidad privada del sector salud, y la forma en que éstos influyen en sus colaboradores. A través de esta investigación se evaluaron los factores ergonómicos-ambientales más influyentes dentro del área de Imágenes del Hospital Luis Vernaza, donde mediante el método empírico, se realizó la recolección de datos y a través de encuestas, se validaron ciertas falencias a mejorar de origen ergonómico ambiental; esto condujo al análisis del ambiente lumínico, ambiente sonoro, ambiente térmico, humedad, la percepción de su área y ambiente de trabajo. Producto de aquello se realizó una propuesta de recomendaciones ajustadas que buscan disminuir el nivel de riesgo ergonómico ambiental en los puestos de trabajo; así, como aumentar la satisfacción laboral en el personal, tanto técnico como administrativo que se encuentra en esta área.

Palabras claves: satisfacción laboral, riesgo, colaboradores, ergonómicos ambientales, puestos de trabajo.

1 Introducción

La investigación surgió de la necesidad de mantener la salud integral de cada uno de los colaboradores que forman parte del Área de Imágenes, pues estos factores contribuyen

efectivamente al desarrollo de la fuerza productiva de toda organización, de esta manera el plan busca responder la siguiente interrogante ¿Cómo disminuir los riesgos ergonómicos ambientales para poder optimizar la satisfacción laboral dentro del departamento de Imágenes del Hospital Luis Vernaza? La investigación se desarrolló en el Hospital Luis Vernaza, donde se pudieron identificar ciertas falencias en cuanto a diferentes aspectos ergonómicos ambientales y se desarrolló una propuesta de recomendaciones para optimizar la ergonomía ambiental dentro del área de Imágenes y como esto puede mejorar la satisfacción laboral de sus empleados. Lo anterior establecerá las siguientes fases de la investigación: 1. Análisis conceptual, 2. Concepción de la investigación, 3. Resultados; 4 Recomendaciones para optimizar la ergonomía ambiental.

2 Desarrollo temático

2.1 Marco teórico

Dado que la mira central de esta investigación fue evaluar los factores ergonómicos-ambientales y así establecer recomendaciones de control para prevenir situaciones de peligro y riesgos a nivel laboral dentro del área de Imágenes del Hospital Luis Vernaza, se abordaron conceptos que pretenden tener un marco de control, para que existan medidas a tomar en cuenta en situaciones habituales dentro del área empresarial, para esto fue necesario plantear algunos parámetros que sirvan de ejes conceptuales sobre los que apoyar la lectura interpretativa del planeamiento. Para empezar, entenderemos el concepto de satisfacción laboral, del mismo modo en que es definido la ergonomía ambiental y sus factores influyentes.

"Aunque los factores y diferencias individuales son importantes, lo cierto es que entre los antecedentes de la satisfacción laboral también se encuentran las condiciones propias del entorno laboral." (Uribe, 2016)

Lo que pretende este trabajo es aclarar dudas acerca de los motivos por los cuales algunas personas se sienten mucho más a gusto en sus labores ocupacionales que otras; este artículo se encuentra sujeto a las diferentes motivaciones e impulsos que reciben los empleados a través de factores extrínsecos como lo son ciertos agentes ambientales que afectan su rendimiento y satisfacción laboral.

Murrugarra (2016) en un estudio realizado en la Municipalidad Distrital de Pachacamac, determino que: El alcance de la ergonomía no solo debería de analizar y reducir los riesgos laborales, va mucho más allá, es una necesidad que influye en la salud, el rendimiento y la satisfacción laboral de cada uno de los trabajadores.

Basándonos en esto podemos decir que existen varios factores importantes a nivel laboral que influyen en el placer de estar en una u otra organización y por ende como incide en la rotación del personal, y el por qué algunas empresas tienen mayor acogida y mucho mayor número de candidatos interesados en formar parte de estas organizaciones.

En una investigación realizada por Mayo (2016) dentro de una residencia geriátrica, donde se evaluaron factores ergonómicos y estrés laboral, se determinó que:

Cada tarea presenta mayor dispersión de los valores promedios para cada sujeto, es decir, que la presencia de factores externos modifica la ejecución de la tarea y por tanto en su riesgo final. Se ha evidenciado la necesidad de conocer el entorno en el que se desempeña la actividad, es decir, las peculiaridades del puesto antes de evaluarlo, como un gran reto en el ámbito de actuación de los y las Técnicos de Prevención de Riesgos Laborales.

2.1.1 Satisfacción laboral

2.1.1.1 Definición

Se describe a la satisfacción laboral como: "(...) un constructo global, que abarca facetas específicas de satisfacción tales como el trabajo en sí, los compañeros de trabajo, salario e incentivos, sistemas de supervisión, las oportunidades de promoción, las condiciones ambientales de trabajo, y otros." (Chiang, Martín, & Nuñez, 2010, p. 154)

La necesidad de que cada uno de los colaboradores de una empresa, se sientan a gusto en sus puestos, así como en sus labores asignadas es parte fundamental para el óptimo funcionamiento de cualquier organización, debido a esto los encargados del departamento de Talento Humano están obligados a velar por los derechos y obligaciones de los trabajadores, manteniendo un óptimo clima organizacional a través de encuestas u observación directa, generando mejores resultados y complacencia en sus trabajadores.

Cabe destacar que "El bienestar y el malestar son componentes esenciales del éxito o del fracaso de una empresa. Finalmente, esta última es responsable de su empleado y, por tanto, de su estado físico y psicológico" (50Minutos.es., 2016).

2.1.1.2 Dimensiones

Dimensión 1: Satisfacción intrínseca

Chiavenato (2007): Indica que estos conciernen al cargo y a la naturaleza de las labores que se ejecuten. Estando así, los factores motivacionales bajo el control del individuo, pues lo realizan por voluntad propia o deseo.

Dimensión 2: Satisfacción extrínseca

Según Chiavenato (2007): conciernen al ambiente que rodea a las personas y abarca las condiciones dentro de las cuales desempeña su trabajo. Considerando obtener algún beneficio por la realización de tareas.

2.1.2 Insatisfacción laboral

Se lo conoce como baja satisfacción laboral o insatisfacción laboral, cuando existe inconformidad o desavenencia hacia el puesto de trabajo (Cabaleiro, 2010).

La aversión hacia su trabajo, esto dependerá, de las condiciones laborales y de la personalidad de cada persona y como resultado provoca la intranquilidad, ansiedad o incluso depresión a la que puede llegar una persona (Aparicio, 2018).

2.1.3 Ergonomía

2.1.3.1 Concepto

El termino ergonomía, etimológicamente procede del griego "ergo" que significa labor, actividad o trabajo y "nomos" que significa leyes, normas, costumbres. Basado en esto podemos decir que la ergonomía son las leyes o normas con las que debe de regirse una actividad o trabajo (Gonzalez, 2007). La necesidad de sentirnos a gusto en el entorno laboral siempre ha sido motivo de varios estudios en el ámbito psicológico, administrativo, de seguridad y salud ocupacional, entre otros.

Obregón, (2016) indica que "El principal objetivo de la ergonomía es adaptar los equipos, las tareas y las herramientas a las necesidades y capacidades de los seres humanos, mejorando su eficiencia, seguridad, eficacia y comodidad" (p. 13)

En el ámbito laboral todo lo que se relaciona con el entorno es un factor influyente para el empleado ya que este juega un papel importante en la realización de sus actividades habituales dentro de la empresa. Lo que buscan las empresas es obtener un mejor resultado de los empleados a través de ciertos ámbitos motivacionales, teniendo en cuenta tratar de convencer en satisfacer las necesidades de los empleados en general. Lo que las empresas o industrias buscan es centrarse en el bienestar y las sensaciones positivas de sus colaboradores.

De acuerdo a Llana, (2009) La finalidad de la Ergonomía es acondicionar el trabajo a las capacidades y facultades de cada trabajador.

2.1.3.2 Ergonomía del puesto de trabajo.

La influencia de lo que se encuentra dentro del medio laboral del puesto al que se dediquen los empleados de una empresa, es sin duda un elemento interactivo que implica la eficacia de éste dentro de la organización. De acuerdo a esto Muñoz, (2015) define que "se refiere al estudio concreto y exhaustivo de las relaciones entre un solo hombre y una máquina (o, si se quiere los medios e instrumentos que utiliza para ejecutar su trabajo)" (p.101).

2.1.3.3 Ergonomía Ambiental.

Mayo (2016) indica que la ergonomía ambiental, es la responsable de estudiar los factores medio ambientales físicos y psicosociales y como estos influyen en la realización de las labores que ejecute el trabajador.

Para Jimenez (2014) Dentro de los enfoques más recientes de la seguridad y salud ocupacional se encuentra el de la ergonomía ambiental que busca analizar las condiciones físicas que rodean al individuo dentro de sus labores.

Sin embargo, en un sentido más amplio, el estudio de la percepción ergonómica ambiental constituye una consideración habitual en el diseño arquitectónico, el tipo de labor y la señalética dentro de las empresas.

2.1.3.4 Factores ergonómicos ambientales.

De acuerdo a González (2007) Entre los factores ambientales destacan:

- La iluminación, en concreto el contraste en los dispositivos de información, la presencia de deslumbramientos o un bajo nivel de iluminación.
- El nivel de ruido, tanto su nivel como la composición en frecuencia del mismo.
- Las condiciones termohigrométricas: temperatura, humedad y velocidad del aire.
- La calidad del aire interior: presencia de contaminantes, olores, etc.

(p.32)

De acuerdo a Velásquez (2015) Una iluminación adecuada, una temperatura apropiada o un nivel de ruido ajustado son componentes que nos facilitarán lugares más confortables y placenteros para realizar las distintas actividades laborales sin perjudicar su salud.

2.1.4 Riesgo Laboral.

Luna (2018) describe que riesgo laboral es cualquier tipo de contingencia, acarreada de algún tipo de lesión o inconveniencia dentro de la empresa.

2.1.4.1 Prevención de riesgos de trabajo

Se menciona en el Reglamento Del Seguro General De Riesgos Del Trabajo, Art. 55:

(...) Las empresas deberán implementar mecanismos de Prevención de Riesgos del Trabajo, como medio de cumplimiento obligatorio de las normas legales o reglamentarias, haciendo énfasis en lo referente a la acción técnica que incluye:

Acción Técnica:

- Identificación de peligros y factores de riesgo
- Medición de factores de riesgo
- Evaluación de factores de riesgo
- Control operativo integral
- Vigilancia ambiental laboral y de la salud
- Evaluaciones periódicas. (Instituto Ecuatoriano De Seguridad Social [IESS], 2017)

2.1.4.2 Factores de riesgo ergonómico asociados con el trabajo hospitalario.

La ergonomía ambiental en el campo hospitalario, se refiere a cualquier tipo de afección o riesgo en el área ocupacional que tenga que ver con el ambiente físico en el que desarrollan sus actividades los empleados que trabajan dentro de este, tales como: personal administrativo o técnico; quienes son un recurso humano el cual está en constante contacto con pacientes, tantos externos como internos.

Conforme a los autores Ruiz, García, Benavides, & Delclós(2007), "un factor de riesgo laboral no sería más que una condición de trabajo que causa un daño a la salud del trabajador.

Apoyados en esta definición un factor de riesgo laboral es toda aquella afección derivada o en relación con las condiciones de trabajo y el puesto. Según Chinchilla(2002) el nivel de

resistencia hacia algún tipo de factor de riesgo dependerá de cada individuo y su resistencia hacia ciertos elementos causantes de riesgos laboral.

3 Metodología

3.1 Métodos y técnicas de recolección de información

Cumpliendo con los objetivos de la investigación, el diseño metodológico del plan, es de tipo no experimental-transeccional. De acuerdo a (Hernández et al., 2014) en este tipo de investigación no se realiza manipulación de variables y se estudia a los fenómenos en sus ambiente natural. Debido a que se realizaron encuestas al personal del Departamento de Imágenes para determinar los factores ergonómicos ambientales de riesgo en el área, posee un método empírico para la recolección de información, por lo que fue factible que se efectuaran encuestas, donde se obtuvieron datos relevantes para las recomendaciones de adecuación de factores ergonómicos ambientales. Por otro lado se describe también que “La encuesta es una técnica destinada a obtener datos de personas cuyas opiniones impersonales interesan al investigador”(Huamán, 2005). Su enfoque es de tipo cuantitativo, puesto que se midieron las variables utilizando métodos estadísticos, y se extrajeron una serie de argumentos (Hernández et al., 2014) su alcance es descriptivo ya que pretende buscar información y características del tema a investigar.

3.2 Tratamiento de los datos: Factores ergonómicos evaluados

Se identificaron los factores ergonómicos ambientales de mayor impacto dentro del área de Imágenes del Hospital Luis Vernaza y se evaluó a través de muestreo probabilístico donde: Nivel de confianza = 95% y error = 5%. En el cual se contó con una población de 107 personas dentro del área de Imágenes y se tomó una muestra de 84 personas. Se utilizó como técnica de recolección de datos la encuesta, por lo que se hizo uso de un cuestionario con preguntas tipo Likert, con

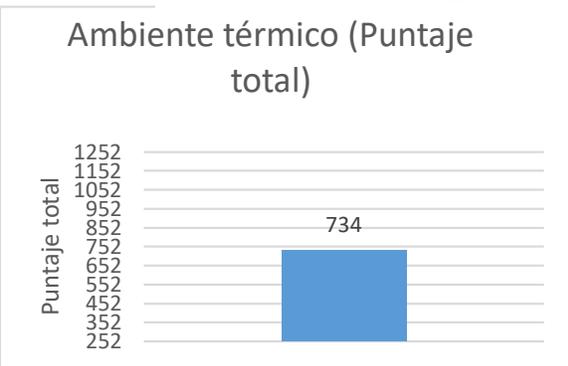
variantes de frecuencia (1 al 5) dependiendo de la correspondiente asignación: 1 Muy Frecuentemente, 2 Frecuentemente, 3 Ocasionalmente, 4 Raramente y 5 Nunca.

4 Resultados y análisis

4.1 Ambiente Térmico.

Gráfico 1 :Ambiente térmico.

Fuente: Elaboración propia con base en resultados de encuestas.



De acuerdo al grafico podemos identificar que el ambiente térmico, no llega a un grado alto de satisfacción, por lo que representa un riesgo ambiental medio debido a que el confort térmico, es relativo ya que se sabe que es incorrecto hablar de situación térmicamente confortable para todos, pues intervienen variables individuales. Según lo

mencionado en el marco teórico, en el apartado (2.1.4.2) indica Chinchilla (2002) que: los niveles de aceptación hacia algún factor de riesgo dependerán de cada individuo y su resistencia ante estos.

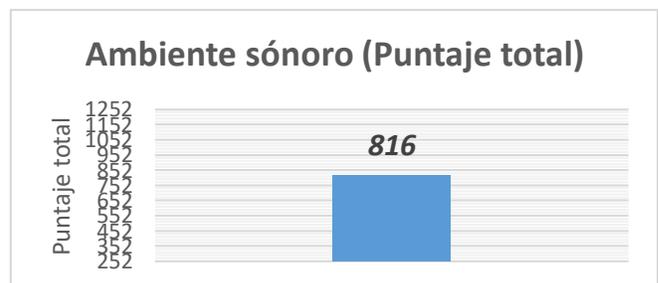
4.2 Ambiente sonoro

El ambiente sonoro, posee un puntaje más alto con respecto a los otros factores evaluados de

Gráfico 2: Ambiente sonoro.

Fuente: Elaboración propia con base en resultados de encuestas.

satisfacción, pero sin embargo se debe tener en cuenta que la exposición al ruido en el trabajo puede ser perjudicial para la salud de los trabajadores. El efecto más conocido del ruido en el trabajo es la pérdida de audición, sin embargo, también puede aumentar el estrés y multiplicar el riesgo de sufrir un accidente.

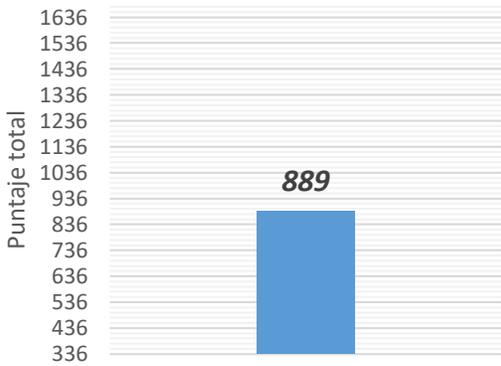


4.3 Ambiente Lumínico.

Gráfico 3 Ambiente Lumínico.

Fuente: Elaboración propia con base en resultados de encuestas.

Ambiente lumínico (Puntaje total)



El resultado muestra un nivel medio de satisfacción. Se tiene que recalcar que una iluminación inadecuada puede originar fatiga ocular, cansancio, dolor de cabeza, estrés y accidentes, por ende, debe existir un mejor control y confort visual que ayude con la mejora de la satisfacción laboral de cada uno de los colaboradores que se encuentren en el área.

4.4 Humedad

Gráfico 4: Humedad

Fuente: Elaboración propia con base en resultados de encuestas.

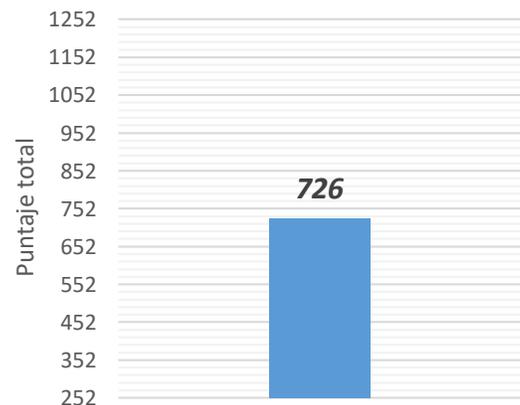
El resultado muestra un nivel medio de satisfacción. La exposición por moho debido al exceso de humedad en techos, paredes y baños, puede generar la aparición de problemas respiratorios en personas que no padecían de ellos o agravamiento de los mismos. Reacciones alérgicas que pueden cursar con problemas de nariz, ojos y de la respiración o con irritaciones dermatológicas, o hasta dolores de cabeza.

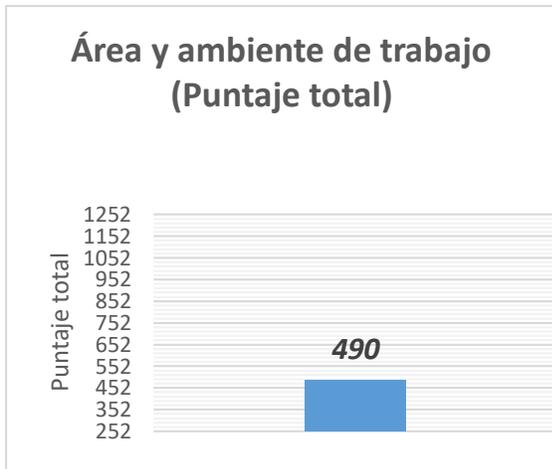
4.5 Área y Ambiente de trabajo.

Gráfico 5: Área y ambiente de trabajo.

Fuente: Elaboración propia con base en resultados de encuestas.

Humedad(Puntaje total)





De acuerdo al análisis realizado mediante encuestas, se identificó que el área y ambiente laboral tiene un déficit mayor, como se muestra en el gráfico anterior, con un puntaje regular, debido a que este juega un papel fundamental para la satisfacción laboral, es necesario que se proporcionen condiciones higiénicas adecuadas, con la finalidad de

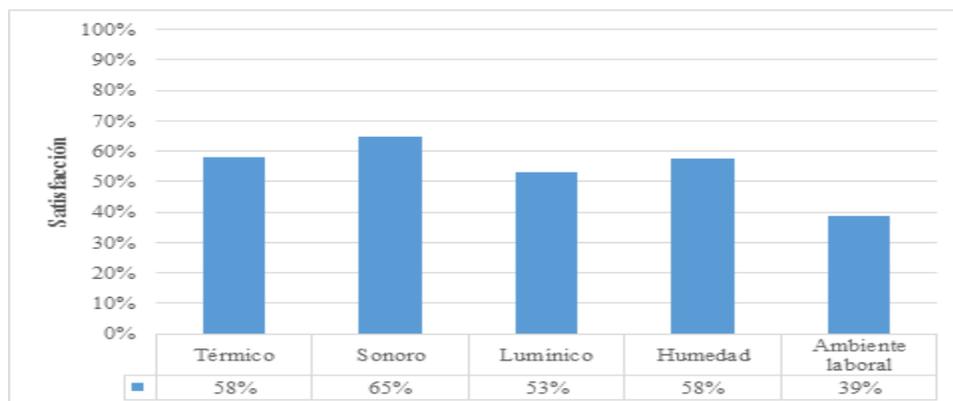
proteger al personal de salud de modo que así se logre evitar riesgos laborales.

4.6 Resultados generales.

A fin de conocer la percepción de los factores que influyen en el confort ambiental, se realizó una encuesta para los trabajadores del Centro de Imágenes; además se incluyeron preguntas para evaluar la frecuencia de efectos relacionados a los factores físicos ambientales. En el anexo 1 se muestra la encuesta.

El análisis de los datos obtenidos en las encuestas mostró lo siguiente:

Gráfico 6. Factores ergonómicos vs Satisfacción



Fuente: Elaboración propia con base en resultados de encuestas.

En el gráfico se muestra los diferentes grados de satisfacción respecto a los factores ergonómicos-ambientales; se observa además que el factor ambiental sonoro posee el mayor grado de aceptación (65%), en contraste el ambiente laboral que muestra el grado de aceptación más bajo (39%)

La mayoría de factores evaluados tiene porcentajes medianos, lo cual significa que ninguno de los aspectos fue satisfecho en su totalidad por parte de los colaboradores del Departamento de imágenes del Hospital Luis Vernaza, corroborando que la ergonomía ambiental, según (Jiménez, 2014) busca analizar las condiciones físicas que rodean al individuo dentro de sus labores y mejorarlas o adaptarlas a sus necesidades, es decir, que habría que realizar cambios generales en los aspectos ambientales evaluados para poder obtener un mayor rendimiento y confortabilidad de los colaboradores que conforman el área.

4.1 Estrategia planteada.

Tabla 1. Recomendaciones basadas en resultados obtenidos en encuesta

FACTORES ERGONÓMICOS	PROPUESTAS	
Ambiente Térmico	Contar con un cronograma de mantenimiento en la ventilación mecánica y aire acondicionado.	
Ambiente Sonoro	Controlar la salud de los trabajadores por enfermedades del conducto auditivo, de origen ergonómico con un plan de vigilancia médica, como: audiometrías, dentro de la ficha médica	
Ambiente Lumínico	Plan de reconversión a luces led	Adecuación de la luminaria en puntos estratégicos
	Chequeos oculares anuales	No trabajar en penumbra o luz tenue
Humedad	Mejora en los sistemas de impermeabilización y extracción de humedad para evitar el riesgo de contraer enfermedades respiratorias.	
Área y ambiente de trabajo	Efectuar una charla sobre seguridad y salud laboral que aborde el tema de factores de riesgo ergonómico asociados con el trabajo hospitalario.	

Fuente: Elaboración propia con base en resultados de encuestas.

Si bien es cierto la ergonomía es un tema que poco a poco va obteniendo un lugar significativo a nivel laboral. De manera particular se sugiere a los altos directivos o al personal encargado de la seguridad y salud ocupacional del Hospital que se analice, diseñe e implemente un plan con metas y objetivos que permita mejorar la ergonomía ambiental en la institución, brindando un ambiente cómodo por el bien de los trabajadores y también de los pacientes, tanto internos como externos, ya que a simple vista se pueden observar falencias en el cuidado y mantenimiento de las instalaciones, todo esto influirá de manera positiva en el desarrollo y rendimiento de sus capacidades laborales, esto conllevará a una armonización y calidad de vida que se verá reflejado en trabajadores satisfechos y productivos.

Se sugiere que se debe fomentar la concientización e importancia ergonómica, debido a que la parte ambiental en que se trabaja debe contar con buena iluminación, y parámetros que brinde comodidad al trabajador y facilite su buen desempeño. Se sugiere incorporar a la institución cultura y capacitaciones periódicas sobre la seguridad laboral y ergonomía para prevenir futuros trabajadores que renuncien o se ausenten por salud, no solo como una necesidad por salud, por cultura, ya que son experiencias que influyen inevitablemente en la salud, el rendimiento y la satisfacción del trabajo.

5 Conclusiones

Hay muchos factores que influyen en la satisfacción de los colaboradores de una empresa. Sin embargo, esto no significa que para conseguir su mejora se requiera invertir cuantiosas cantidades de dinero, ni tener sofisticadas instalaciones. Dado que la ergonomía es un factor fundamental para la mejora de las condiciones de satisfacción y motivación de los colaboradores, se realizó una evaluación de factores ergonómicos y ambientales dentro del área de Imágenes del Hospital Luis Vernaza.

Gracias a los resultados obtenidos mediante las encuestas, se pudo determinar que el personal tanto técnico, como administrativo del área de Imágenes del Hospital Luis Vernaza, muestra un nivel medio de satisfacción con respecto a los factores ergonómicos ambientales evaluados, los valores totales según la encuesta fueron: ambiente térmico 58%, ambiente sonoro 65%, ambiente lumínico 53%, humedad 58%, área y ambiente de trabajo 39%; sin embargo, la asociación no fue estadísticamente significativa. Pero, el factor: Área y ambiente de trabajo, si fue un factor asociado a la insatisfacción laboral, con un 39% sobre 100% en la población estudiada por lo que se propusieron ciertas recomendaciones para mejora en la satisfacción laboral.

En el área de imágenes no existe un cumplimiento total de las normas de ergonomía ambiental, solo se da a nivel parcial. Esta situación se genera principalmente por las condiciones críticas encontradas. (Observar anexo 3). Debido a esto es necesario realizar cambios que permitan mejorar la ergonomía y el confort ambiental en el área de imágenes; considerando que las condiciones lumínicas pueden originar efectos en la salud y el desempeño de los trabajadores y usuarios, es necesario realizar un rediseño del sistema de iluminación, adecuación del sistema de mantenimiento de ventilación e impermeabilización para así evitar el exceso de humedad en techos, dado que podría propagar enfermedades a nivel respiratorio o empeorar la salud de los

pacientes que pasen por dichos lugares. A su vez el hospital debería de proporcionar charlas para mejorar el conocimiento de riesgos y medidas de prevención relacionadas con los puestos de trabajo y el ambiente físico.

6 Referencias bibliográficas

50Minutos.es. (2016). *Alcanza la satisfacción laboral*. [ebook]

50Minutos.es.p.<https://books.google.com.ec/>. Recuperado de:
<https://books.google.com.ec/books?id=VmdmDAAAQBAJ&pg=PT14&dq=Alcanza+la+satisfacci%C3%B3n+laboral:+Los+secretos+para+ser+feliz+en+el+trabajo&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwj5zKWkg5LfAhXmx1kKHRWgCoYQuwUIKTAA#v=onepage&q=Alcanza%20la%20satisfacci%C3%B3n%20laboral%3A>

Aparicio, T. (15 de Diciembre de 2018). *Puleva*. Obtenido de

<https://www.lechepuleva.es/nutricion-y-bienestar/la-insatisfaccion-laboral>

Cabaleiro, V. (2010). *Prevención de riesgos laborales: normativa de seguridad e higiene en el puesto de trabajo*. 2 Ed. España: Ideaspropias Editorial S.L.

Chiang, M., Martín, M., & Nuñez, A. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Madrid: R.B. Servicios editoriales S. L.

Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. Mexico: Mc Graw Hill.

Chinchilla, R. (2002). *Salud y Seguridad en el Trabajo*. San José: EUNED.

Gonzalez, D. (2007). *Ergonomía y Psicología (4 ED)*. Madrid: FC Editorial.

- Hernández, R., Fernandez, C., Baptista, M., Méndez, S., & Mendoza, C. (2014). *Metodología de la investigación. 6ta edición*. México: McGraw-Hill.
- Huamán, H. (2005). *Manual de técnicas de investigación. Conceptos y Aplicaciones. 2da edición*. Lima: Ipladees S.A.C.
- Instituto Ecuatoriano De Seguridad Social. (2017). *Reglamento Del Seguro General De Riesgos Del Trabajo* (pp. <http://sut.trabajo.gob.ec/publico/Normativa%20Legal/Resoluciones/Resoluci%C3%B3n%20del%20IESS%20513.pdf>). Quito: Subdirección Nacional de Gestión y Control de Riesgos del Trabajo.
- Jimenez, E. (2014). *MF0075_2 - Seguridad y Salud*. España: Editorial Elearning, S.L.
- Luna, F. (2018). *Prevención de riesgos laborales. Gestión Empresarial*. España: Editorial Elearning, S.L.
- Llaneza, J. (2009). *Ergonomía y psicología aplicada. Manual para la formación del especialista. 13ª Ed.* Valladolid, España: Lex Nova.
- Mayo, L. (Enero de 2016). *Evaluación de factores ergónomicos y estrés laboral en trabajadoras de una residencia geriátrica. Propuestas de medidas de prevención*. (Tesis de Masterado, Universidad Publica de Navarra, España) Recuperado de <http://docplayer.es/amp/25059112-Trabajo-fin-de-master.html>
- Muñoz, V. (2015). *UF2222 - Seguridad y prevención de riesgos en el transporte de viajeros*

por carretera. España: Editorial Elearning, S.L.

Murrugarra Berraun, J. (2016). *La ergonomía y satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pachacamac en el periodo 2016*. (Tesis de Masterado, Universidad Cesar Vallejo, Perú) Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/6682/Murrugarra_BJF.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Navarro, F. (9 de Marzo de 2015). *Revista digital: INESEM*. Recuperado el 19 de Diciembre de 2018, de Ergonomía: la Configuración de Puestos de Trabajo: <https://revistadigital.inesem.es/gestion-integrada/ergonomia-la-configuracion-de-puestos-de-trabajo/>

Obregón, M. (2016). *Fundamentos de ergonomía*. México: Grupo Editorial Patria.

Ruiz, C., García, A., Benavides, F., & Delclós, J. (2007). *Salud laboral: conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales*. Barcelona: Elsevier.

Uribe, J. (2016). *Psicología Del Trabajo: Un entorno de factores psicosociales saludables para la productividad*. México D. F., Mexico: Editorial El Manual Moderno S.A de C.V.

Velasquez, M. (10 de Diciembre 2015). *¿Cuánto afecta la ergonomía ambiental en el trabajo?* Obtenido de: <https://www.ofiprix.com/blog/ergonomia-ambiental-en-el-trabajo/>

Anexos

Anexo 1

CUESTIONARIO DE RIESGOS ERGONÓMICOS DEL DEPARTAMENTO DE IMÁGENES.

Este cuestionario pretende identificar factores de riesgo ergonómico ambiental presentes en los puestos de trabajo. Va dirigido al personal técnico y administrativo del Departamento de Imágenes del Hospital Luis Vernaza.

SEXO	FEMENINO () MASCULINO ()	MARQUE DEL 1 AL 5 SABIENDO QUE SIGNIFICAN: 1 MUY FRECUENTEMENTE 2 FRECUENTEMENTE 3 OCASIONALMENTE 4 RARAMENTE 5 NUNCA
EDAD		
PERSONAL	ADMINISTRATIVO () TECNICO ()	

	PUNTUACION				
	1	2	3	4	5
AMBIENTE TERMICO					
1. ¿Con que frecuencia realizan el mantenimiento de la ventilación mecánica o aire acondicionado?					
2. ¿En verano se crean condiciones de calor que producen malestar, sudoración excesiva?					
3. ¿Considera que está expuesto a temperaturas demasiado bajas durante la jornada de trabajo?					
AMBIENTE SONORO					
4. ¿Existen equipos ruidosos a su alrededor en el desarrollo de sus tareas dentro del puesto de trabajo?					
5. ¿El entorno de trabajo es acorde respecto al ruido interno o externo que se reciba?					
6. ¿Considera que la contaminación auditiva afecta la comunicación con las personas que se encuentran dentro del área?					
AMBIENTE LUMINICO					
7. ¿Existe iluminación natural apropiada en el departamento de Imágenes?					
8. ¿La iluminación artificial existente es conveniente en función del tipo de tarea, en lugares de trabajo?					
9. ¿Se mantienen limpias las lámparas y ventanas?					
10. ¿Las fluorescentes o lámparas fundidas son sustituidas rápidamente?					
HUMEDAD					
11. ¿Con que frecuencia se realiza el mantenimiento e impermeabilización respectiva en suelos, techos y paredes?					
12. ¿Existe dentro del área de Imágenes un sistema de extracción localizada que evite el exceso de humedad?					
13. ¿Se coloca la debida señalética cuando hacen la limpieza por filtraciones de agua?					
ÁREA Y AMBIENTE DE TRABAJO					
14. ¿La empresa le facilita los equipos de protección ambiental-individual necesarios para su trabajo?					
15. ¿Conoce los riesgos y las medidas de prevención relacionados con su puesto de trabajo?					
16. ¿Las condiciones de trabajo de su línea son seguras?					

Anexo 2

Tabla 2. Puntaje Total obtenido en encuestas Departamento de Imágenes. (HLV)

<i>Factores ergonómicos</i>	Muy frecuentemente	Frecuentemente	Ocasionalmente	Raramente	Nunca	P. TOTAL
Ambiente térmico	1	2	3	4	5	
1. ¿Con que frecuencia realizan el mantenimiento de la ventilación mecánica?	12	31	26	14	1	
2. ¿En verano se crean condiciones de calor que producen malestar, sudor?	11	7	13	27	26	
3. ¿Considera que está expuesto a temperaturas demasiado bajas durante?	15	24	30	9	6	
CONTEO	38	62	69	50	33	
Puntaje	38	124	207	200	165	734

<i>Factores ergonómicos</i>	Muy frecuentemente	Frecuentemente	Ocasionalmente	Raramente	Nunca	P. TOTAL
Ambiente sonoro	1	2	3	4	5	
4. ¿Existen equipos ruidosos a su alrededor en el desarrollo de sus tareas?	9	11	12	30	22	
5. ¿El entorno de trabajo es acorde respecto al ruido interno o externo que?	10	23	17	19	15	
6. ¿Considera que la contaminación auditiva afecta la comunicación con la?	13	17	18	20	16	
CONTEO	32	51	47	69	53	
Puntaje	32	102	141	276	265	816

<i>Factores ergonómicos</i>	Muy frecuentemente	Frecuentemente	Ocasionalmente	Raramente	Nunca	P. TOTAL
Ambiente lumínico	1	2	3	4	5	
7. ¿Existe iluminación natural apropiada en el departamento de imágenes?	10	13	19	14	28	
8. ¿La iluminación artificial existente es conveniente en función del tipo de?	27	21	22	7	7	
9. ¿Se mantienen limpias las lámparas y ventanas?	25	28	20	10	1	
10. ¿Las fluorescentes o lámparas fundidas son sustituidas rápidamente?	17	25	21	19	2	
CONTEO	79	87	82	50	38	
Puntaje	79	174	246	200	190	889

<i>Factores ergonómicos</i>	Muy frecuentemente	Frecuentemente	Ocasionalmente	Raramente	Nunca	P. TOTAL
Humedad	1	2	3	4	5	
11. ¿Con que frecuencia se realiza el mantenimiento e impermeabilización?	10	24	22	20	8	
12. ¿Existe dentro del área de imágenes un sistema de extracción localizada?	9	16	11	18	30	
13. ¿Se coloca la debida señalética cuando hacen la limpieza por filtración?	31	23	15	11	4	
CONTEO	50	63	48	49	42	
Puntaje	50	126	144	196	210	726

<i>Factores ergonómicos</i>	Muy frecuentemente	Frecuentemente	Ocasionalmente	Raramente	Nunca	P. TOTAL
Área y ambiente de trabajo	1	2	3	4	5	
14. ¿La empresa le facilita los equipos de protección ambiental-individual?	35	21	20	6	2	
15. ¿Conoce los riesgos y las medidas de prevención relacionados con su p?	40	24	12	5	3	
16. ¿Las condiciones de trabajo de su línea son seguras?	39	22	17	4	2	
CONTEO	114	67	49	15	7	
Puntaje	114	134	147	60	35	490

TOTAL	313	660	885	932	865	3655
--------------	------------	------------	------------	------------	------------	-------------

Fuente: Elaboración propia con base en resultados de encuestas.

Tabla 3. Satisfacción ergonómica general en el Hospital Luis Vernaza (Imágenes)

Resumen total		Quintiles		<i>Satisfacción</i>
Valor mínimo	1344	Q1	2419	<i>Ninguna</i>
Valor máximo	6720	Q2	3494	<i>Regular</i>
P. total	3655	Q3	4570	Mediana
% Promedio	54%	Q4	5645	<i>Aceptable</i>
Quintil	Q3	Q5	6720	<i>Alta</i>
			Valor quintil	1075

Fuente: Elaboración propia con base en resultados de encuestas.

Los quintiles se generan a partir del proceso de tabulación para la escala de Likert donde:

- Se realiza el sumatorio total de puntos obtenidos en cada pregunta y en toda la muestra.
- Se establece valor máximos y mínimos dependiendo de la sumatoria de los valores extremos en las variantes de frecuencia (1 y 5) dependiendo de la correspondiente asignación.
- Se evalúa los valores totales (puntaje y porcentaje) obtenidos en función del rango previamente establecido a través de los valores extremos de frecuencia; esto determinará el quintil donde se ubica cada valor total.

ANEXO 3

HUMEDAD



AMBIENTE LUMÍNICO

TEMPERATURA





ÁREA Y AMBIENTE DE TRABAJO

RUIDO

