



UNIVERSIDAD INDOAMÉRICA

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y BIENESTAR
HUMANO**

CARRERA DE PSICOLOGIA

TEMA:

**RIESGOS ERGONÓMICOS Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS
TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE UNA EMPRESA**

Trabajo de Integración Curricular previo a la obtención del título de Licenciado en
Psicología

Autores

Franklin Israel Arcos Velasco

Madelyn Paola Tuala Parreño

Tutor(a)

Ps.Cl. Mónica Vasco Álvarez Mg.

AMBATO– ECUADOR
2023

**AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA,
REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA
DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR**

Nosotros, Franklin Israel Arcos Velasco y Madelyn Paola Tuala Parreño, declaramos ser autores del Trabajo de Integración Curricular con el nombre **“Riesgos Ergonómicos y Satisfacción Laboral en los Trabajadores Administrativos de una Empresa”**, como requisito para optar al grado de Licenciado en Psicología y autorizamos al Sistema de Bibliotecas de la Universidad Tecnológica Indoamérica, para que con fines netamente académicos divulgue esta obra a través del Repositorio Digital Institucional (RDI-UTI). Los usuarios del RDI-UTI podrán consultar el contenido de este trabajo en las redes de información del país y del exterior, con las cuales la Universidad tenga convenios. La Universidad Tecnológica Indoamérica no se hace responsable por el plagio o copia del contenido parcial o total de este trabajo.

Del mismo modo, acepto que los Derechos de Autor, Morales y Patrimoniales, sobre esta obra, serán compartidos entre mi persona y la Universidad Tecnológica Indoamérica, y que no tramitaré la publicación de esta obra en ningún otro medio, sin autorización expresa de la misma. En caso de que exista el potencial de generación de beneficios económicos o patentes, producto de este trabajo, acepto que se deberán firmar convenios específicos adicionales, donde se acuerden los términos de adjudicación de dichos beneficios.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Ambato, a los 27 días del mes de febrero de 2023, firmo conforme:

Autor: Franklin Israel Arcos Velasco

Autor: Madelyn Paola Tuala Parreño

Firma:



Número de Cédula: 180505901-9

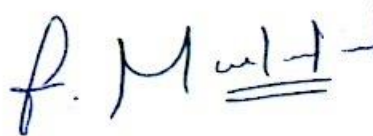
Dirección: Tungurahua, Pillaro, San José de Poalo.

Correo Electrónico:

fisraelarcos95@gmail.com

Teléfono: 0939215586

Firma:



Número de Cédula: 020205721-2

Dirección: Bolívar, San José de Chimbo.

Correo Electrónico:

madepau@hotmail.com

Teléfono: 0980220518

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del Trabajo de Integración Curricular. **“RIESGOS ERGONÓMICOS Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE UNA EMPRESA”** presentado por Arcos Velasco Franklin Israel y Tuala Parreño Madelyn Paola para optar por el Título De Licenciado/a Psicología General.

CERTIFICO

Que dicho Trabajo de Integración Curricular ha sido revisado en todas sus partes y considero que reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte los Lectores que se designe.

Ambato, 10 de febrero del 2023



Ps.Cl. Mónica Maribel Vasco Álvarez. MSc.

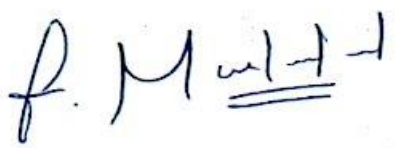
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Quien suscribe, declaro que los contenidos y los resultados obtenidos en el presente Trabajo de Integración Curricular, como requerimiento previo para la obtención del Título de Licenciado/a en Psicología General, son absolutamente originales, auténticos y personales y de exclusiva responsabilidad legal y académica del autor.

Ambato, 27 de febrero 2023



Franklin Israel Arcos Velasco
180505901-9



Madelyn Paola Tuala Parreño
020205721-2

APROBACIÓN DE LECTORES

El Trabajo de Integración Curricular ha sido revisado, aprobado y autorizada su impresión y empastado, sobre el Tema: **“RIESGOS ERGONÓMICOS Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE UNA EMPRESA”**, previo a la obtención del Título de Licenciado/a en psicología General, reúne los requisitos de fondo y forma para que el estudiante pueda presentarse a la sustentación del Trabajo de Integración Curricular.

Ambato, 27 de febrero de 2023



Ps. Ind. José Miguel Acuña Mayorga Mg.
LECTOR



Ps. Ind. Luis Fernando Taruchain Pozo MSc.
LECTOR

DEDICATORIA

Al Todopoderoso del cielo quien me ha dado la existencia y la oportunidad de luchar en la vida para alcanzar los objetivos que me he propuesto, sobre todo los de mi formación profesional.

A mis amados padres, por demostrarme siempre su apoyo y amor incondicional; a mi hermano David por compartir momentos significativos y felices conmigo. A ellos, por siempre estar dispuestos a escucharme y ayudarme en cualquier momento de mi vida.

A todas las personas que de una u otra manera han sabido apoyarme para culminar con éxito todos los peldaños que me ha tocado vivir en las circunstancias más decisivas de mi existencia.

Madelyn T.

A mi Dios, por haberme consentido iniciar y culminar esta investigación, por su infinito e incondicional amor que siempre me ha brindado con su gracia.

A mis amados padres René y Yolita; a mis queridos hermanos, a mi esposa Fernanda Sánchez; a mis amados hijos Sarahí y Benjamín, quienes me han alentado en todo momento a luchar para conseguir mis más caros anhelos; y, de esta manera conseguir un futuro profesional que marca sin lugar a dudas un hito inolvidable en mi vida.

Finalmente, a todas las personas que me han apoyado incondicionalmente con amor sincero y consejos verdaderos en los momentos decisivos de mi vida personal y en particular de mi vida profesional. A todos ellos, con amor fraterno e imperecedero ya que son mi presente y mi futuro.

Franklin A.

AGRADECIMIENTO

Nuestro justo agradecimiento a la Universidad Tecnológica “Indoamérica”, Facultad de Ciencias de la Salud y Bienestar Humano, Escuela de Psicología General.

A la Ps.Cl. Mónica Vasco MSc.; y, al PSI. José Acuña MSc. (Tutores del Proyecto de Investigación), por su invaluable asesoramiento, motivación, paciencia y dedicación. Sus enseñanzas y sus orientaciones han sido puntales fundamentales en nuestra formación como investigadores. Nuestra lealtad, agradecimiento y admiración para ustedes.

A todos y cada uno de los notables docentes universitarios del alma máter Tungurahuense por sus consejos y enseñanzas obtenidas a lo largo de la carrera de PSICOLOGÍA GENERAL. Su gran profesionalismo, motivación y guía nos han aportado la ayuda necesaria para concluir exitosamente la presente investigación.

A todos ellos, mil gracias.

Madelyn T. y Franklin A.

INDICE DE CONTENIDOS

PORTADA	i
AUTORIZACIÓN PARA EL REPOSITORIO DIGITAL	ii
APROBACIÓN DEL TUTOR	iii
DECLARACION DE AUTENTICIDAD.....	iv
APORBACION DE LECTORES.....	v
DEDICATORIA.....	vi
AGRADECIMIENTO.....	vii
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	viii
ÍNDICE DE TABLAS.....	ix
RESUMEN EJECUTIVO.....	x
ABSTRACT.....	xi
INTRODUCCIÓN.....	14
MARCO METODOLÓGICO.....	19
RESULTADOS.....	22
DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....	25
REFERENCIAS.....	26
ANEXOS.....	33

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla No. 1 (Prueba de normalidad de Shapiro Wilk)	22
Tabla No. 2 (Prueba de Rho Spearman)	23
Tabla No. 3 (Niveles de riesgos ergonómicos)	23
Tabla No. 4 (Niveles de satisfacción laboral)	23
Tabla No. 5 (Caracterización sociodemográfica de la población)	24

ÍNDICE DE IMÁGENES

Imagen No. 1 (Hoja de puntuación R.U.L.A)	41
Imagen No. 2 (Puntuación final equivalencia R.U.L.A.)	43

UNIVERSIDAD INDOAMÉRICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y BIENESTAR HUMANO
CARRERA PSICOLOGIA

TEMA: RIESGOS ERGONÓMICOS Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE UNA EMPRESA

AUTORES: Franklin Israel Arcos Velasco

Madelyn Paola Tuala Parreño

TUTOR (A): Ps. Cl. Mónica Vasco Álvarez MSc.

RESUMEN EJECUTIVO

La presente investigación corresponde al campo de estudio del área de la psicología organizacional encargada de analizar el ser humano dentro de las empresas para cumplir con las normativas de seguridad y salud ocupacional. Tuvo como objetivo general relacionar los Riesgos Ergonómicos y Satisfacción Laboral en los trabajadores administrativos de una empresa; mientras que los objetivos específicos fueron: a) Describir los niveles de riesgos ergonómicos que presentan los trabajadores administrativos de una empresa; b) Estimar los niveles de satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de una empresa; y, c) Describir las características sociodemográficas de la población de estudio. Se fundamentó en el paradigma positivista, sus variables fueron procesadas por medios estadísticos descriptivos e inferenciales; el tipo de diseño fue no experimental de corte transversal, los instrumentos empleados son el sistema de evaluación ergonómica R.U.L.A y el test de satisfacción laboral S20/23; en el primer caso se determinó que la población evaluada se encuentra en un nivel II que significa la necesidad de realizar una evaluación más detallada y ampliar estudio, en la segunda variable se detectó que el personal se encuentra en un nivel bastante satisfecho, con las prestaciones económicas, capacitaciones, objetivos y metas, infraestructura y apoyo de los superiores que reciben de la empresa y finalmente se determinó que si existe una correlación entre las variables significativa e inversa, es decir, cuando los puntajes de riesgos ergonómicos aumenten los puntajes de satisfacción laboral disminuirán.

DESCRIPTORES: Ergonómico, Laboral, Riesgo, Seguridad, Salud.

UNIVERSIDAD INDOAMÉRICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y BIENESTAR HUMANO
CARRERA PSICOLOGIA

TEMA: Ergonomic Risks and Job Satisfaction in Administrative Workers of a Company

AUTORES: Franklin Israel Arcos Velasco

Madelyn Paola Tuala Parreño

TUTOR (A): Ps. Cl. Mónica Vasco Álvarez MSc.

ABSTRACT

This research corresponds to the field of study of the area of organizational psychology in charge of analyzing the human being within companies to comply with occupational health and safety regulations. Its main objective was: Relate Ergonomic Risks and Job Satisfaction in the administrative workers of a company; while the specific objectives were: a) Describe the levels of ergonomic risks presented by the administrative workers of a company; b) Estimate the levels of job satisfaction in the administrative workers of a company; and, c) Describe the sociodemographic characteristics of the study population. It was based on the positivist paradigm, its variables were processed by descriptive and inferential statistical means; the type of design was non-experimental, cross-sectional, the instruments used are the R.U.L.A ergonomic evaluation system and the S20/23 job satisfaction test; In the first case, it was determined that the evaluated population is at level II, which means the need to carry out a more detailed evaluation and expand the study. In the second variable, it was detected that the staff is at a fairly satisfied level, with the benefits economic, training, objectives and goals, infrastructure and support from the superiors they receive from the company and finally it was determined that if there is a significant and inverse correlation between the variables, that is, when the ergonomic risk scores increase the job satisfaction scores will decrease.

KEYWORDS: Ergonomic, Labor, Risk, Safety, Health

RIESGOS ERGONÓMICOS Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE UNA EMPRESA

Ergonomic Risks and Job Satisfaction in Administrative Workers of a Company

Autores:

Franklin Israel Arcos Velasco
farcos@indoamerica.edu.ec

Madelyn Paola Tuala Parreño
mtuala@indoamerica.edu.ec

Tutor: Ps.Cl. Mónica Vasco
MSc.
monicavasco@uti.edu.ec

Lector: PSI. José Acuña MSc.
Joseacuna
jose.acuna@uti.edu.ec

Lector: PSI. Fernando
Taruchain MSc.
fernandotaruchain@uti.edu.ec

Trabajo de Titulación para
la obtención del título de
Psicólogo General de la
Universidad Tecnológica
Indoamérica.

Modalidad:
Investigación Cuantitativa.

Ambato, Ecuador.
Marzo de 2023

RESUMEN

La presente investigación corresponde al campo de estudio del área de la psicología organizacional encargada de analizar el ser humano dentro de las empresas para cumplir con las normativas de seguridad y salud ocupacional. Tuvo como objetivo general relacionar los Riesgos Ergonómicos y Satisfacción Laboral en los trabajadores administrativos de una empresa; mientras que los objetivos específicos fueron: a) Describir los niveles de riesgos ergonómicos que presentan los trabajadores administrativos de una empresa; b) Estimar los niveles de satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de una empresa; y, c) Describir las características sociodemográficas de la población de estudio. Se fundamentó en el paradigma positivista, sus variables fueron procesadas por medios estadísticos descriptivos e inferenciales; el tipo de diseño fue no experimental de corte transversal, los instrumentos empleados son el sistema de evaluación ergonómica R.U.L.A y el test de satisfacción laboral S20/23; en el primer caso se determinó que la población evaluada se encuentra en un nivel II que significa la necesidad de realizar una evaluación más detallada y ampliar estudio, en la segunda variable se detectó que el personal se encuentra en un nivel bastante satisfecho, con las prestaciones económicas, capacitaciones, objetivos y metas, infraestructura y apoyo de los superiores que reciben de la empresa y finalmente se determinó que si existe una correlación entre las variables significativa e inversa, es decir, cuando los puntajes de riesgos ergonómicos aumenten los puntajes de satisfacción laboral disminuirán.

Palabras Clave: *Ergonómico, Laboral, Riesgo, Seguridad, Salud.*

ABSTRACT

This research corresponds to the field of study of the area of organizational psychology in charge of analyzing the human being within companies to comply with occupational health and safety regulations. Its main objective was: Relate Ergonomic Risks and Job Satisfaction in the administrative workers of a company; while the specific objectives were: a) Describe the levels of ergonomic risks presented by the administrative workers of a company; b) Estimate the levels of job satisfaction in the administrative workers of a company; and, c) Describe the sociodemographic characteristics of the study population. It was based on the positivist paradigm, its variables were processed by descriptive and inferential statistical means; the type of design was non-experimental, cross-sectional, the instruments used are the R.U.L.A ergonomic evaluation system and the S20/23 job satisfaction test; In the first case, it was determined that the evaluated population is at level II, which means the need to carry out a more detailed evaluation and expand the study. In the second variable, it was detected that the staff is at a fairly satisfied level, with the benefits economic, training, objectives and goals, infrastructure and support from the superiors they receive from the company and finally it was determined that if there is a significant and inverse correlation between the variables, that is, when the ergonomic risk scores increase the job satisfaction scores will decrease.

Keywords: *Ergonomic, Labor, Risk, Safety, Health*

Riesgos Ergonómicos y Satisfacción Laboral en los Trabajadores Administrativos de una empresa

1. INTRODUCCIÓN.

La presente investigación corresponde al campo de estudio del área de la psicología organizacional encargada de analizar el ser humano dentro de las empresas, buscando el bienestar bio-psico-social de cada uno de los miembros. Sin embargo, en muchas empresas este objetivo se olvida cuando no se cumple con las normativas de seguridad y salud ocupacional cuyo objetivo es prevenir riesgos profesionales y mejorar las condiciones de vida en las distintas funciones que cumplen los colaboradores. La (Organización Internacional del Trabajo, 2022), refiere que la salud ocupacional es el “conjunto de actividades multidisciplinarias encaminadas a la promoción, educación, prevención, control recuperación y rehabilitación de los trabajadores”. El ambiente en el que el trabajador se desempeña debe ser adaptado a las condiciones propias de cada colaborador, para fortalecer un ambiente laboral sano y promover el bienestar del personal. Con esto se logra disminuir la presencia de peligros laborales y consecuentemente riesgos laborales que afecta al trabajador de manera directa e indirecta, pues al existir peligros en la empresa podría provocar distintos tipos de accidente o siniestro que a su vez ocasionaran daños tanto físicos como psicológicos.

Al hablar de riesgos dentro de las empresas el (Instituto Nacional de Seguridad y Salud Laboral, 2022), menciona que el riesgo se define como la incertidumbre que surge durante la consecución de un objetivo, es decir se trata, de circunstancias, sucesos o eventos adversos que impiden el normal desarrollo de las actividades de una empresa y que, en

general, tienen repercusiones económicas para sus responsables determinando que existen cinco tipos de riesgos como son los físicos, químicos, biológicos, psicosociales y ergonómicos.

Para la misma entidad pública, (Badía, 1985) describe que el primer riesgo es el riesgo físico que son los agentes que producen lesiones al trabajador, factores como ruido, vibración, radiación, temperatura y humedad; el segundo riesgo es el químico que se producen por la exposición de los trabajadores a los agentes químicos dadas sus características fisicoquímicas, químicas y su nivel de toxicidad por su forma de uso, dentro de estos podemos encontrar consecuencias como irritación, asfixia, anestésicos y narcóticos; el tercer riesgo es el biológico, que pueden causar daños como consecuencia a la exposición o contacto con agentes biológicos como microorganismos; el cuarto riesgo es el riesgo psicosocial que abordan las condiciones de trabajo, como estrés laboral, conflictos organizacionales, acoso laboral, discriminación y sobre carga laboral; por último se refiere a los riesgos ergonómicos que según (Acprevención, 2019), define a los riesgos ergonómicos como aquellas actividades que requieren de posturas incómodas, movimientos repetitivos, maniobra de carga, en el cumplimiento de las funciones que producen trastornos o lesiones músculo-esqueléticas.

La disciplina que estudia los riesgos ergonómicos como su nombre lo indica es la ergonomía, para conceptualizar la misma (Acprevención, 2019), define como una disciplina científico-técnica-diseño,

Riesgos Ergonómicos y Satisfacción Laboral en los Trabajadores Administrativos de una empresa

que se encarga de identificar aspectos entre el lugar de trabajo y los trabajadores; es decir, la infraestructura, esfuerzo físico, carga mental, fatiga nerviosa, carga; y, todo lo que exponga en peligro el bienestar del trabajador y su equilibrio psicológico. (Idrogo, 2021), manifiesta que el objetivo principal de la ergonomía es crear ambientes físicos de trabajo con la infraestructura adecuada a las necesidades físicas de los trabajadores con el fin de constituir métodos de trabajo para alcanzar mayor productividad, calidad y economía, para aportar a ciertos subsistemas de talento humano como la selección de personal y contribuir a las capacitaciones y entrenamientos dentro de las organizaciones con el fin de asegurar comodidad al impulsar la salud, calidad de vida y lograr la satisfacción laboral en cada uno de los colaboradores. Así mismo (Zambrano et al., 2018), define a los riesgos ergonómicos como:

La probabilidad de sufrir algún evento adverso e indeseado (accidente o enfermedad) durante la realización de algún trabajo, y condicionado por ciertos factores de riesgo ergonómico. Los cuales son el conjunto de elementos que aumentan la posibilidad de que un individuo, expuesto a ellos, desarrolle una lesión.

Según (Cedeño, 2018), existen distintos tipos de ergonomía entre ellos podemos mencionar la ergonomía física que se trata netamente de los equipos de trabajo, su correcto uso y adecuadas posturas, el segundo tipo corresponde a la ergonomía cognitiva la cual se encarga de las necesidades mentales en procesos como la percepción, la memoria, el razonamiento, la velocidad de respuesta ante estímulos

externos, toma de decisiones, estrés producido por el trabajo, presión mental y destrezas mentales. Es por eso que la ergonomía para (Singleton, 2019), está enfocada en optimizar sistemas referentes a las políticas de una institución como sistema de comunicación, promoción del trabajo en equipo, entre otros. Por otro lado, también es importante mencionar el tipo de ergonomía preventiva la misma que hace mención a concientizar a los trabajadores en temas de seguridad laboral y la importancia de la salud física y mental dentro de las empresas, finalmente la ergonomía correctiva que se refiere al buen diseño del entorno del trabajo.

Para (Espinosa y Mendoza, 2015), los riesgos ergonómicos se califican como riesgos especiales de su labor y son causadas por mantener posturas forzadas, manejo de cargas, tareas repetitivas, entre otros. Los riesgos ergonómicos se clasifican en grupos específicos tales como postura dinámica o estática, levantamiento de cargas, diseño de puesto, carga de manutención y carga física total, así mismo las posturas forzadas mantenidas que obligan al cuerpo a adoptar una posición que resulte incomoda dentro de la jornada de trabajo. las consecuencias asociadas con este factor son lesiones que se dan comúnmente en los tendones y los músculos, brazos, hombros muñecas y manos.

(Chávez, 2022), en su investigación indica que los riesgos ergonómicos que se producen en los funcionarios del área administrativa pueden afectar a su condición musculoesquelética debido a posturas forzadas, movimientos repetitivos especialmente frente al computador, además de estar sentados en

Riesgos Ergonómicos y Satisfacción Laboral en los Trabajadores Administrativos de una empresa

tiempos que superan 4 horas diarias de trabajo; han sentido afectaciones en el cuello, hombros, espalda dorsal y lumbar. La metodología para recolectar la información fue la encuesta, también se aplicó el método ERIN para la evaluación de los riesgos ergonómicos del tronco, brazo, muñecas, cuello, así como la frecuencia del movimiento de los funcionarios. Se propone medidas de prevención y control sobre los riesgos ergonómicos como alternativa eficiente para lograr satisfacción laboral. Del mismo modo (Reátegui, 2021), en su investigación planteada en dos etapas, en la primera se evaluó las posturas de los trabajadores administrativos por medio de fotografías usando el software online RULER; y, en la segunda se evaluó la satisfacción laboral intrínseca y extrínseca de los trabajadores administrativos por medio de la escala de satisfacción laboral, los resultados muestran que existe relación entre el riesgo ergonómico y la satisfacción laboral intrínseca dando como valor Rho de Spearman $-0,413$ con una correlación negativa débil y que también existe relación con la satisfacción laboral extrínseca dando como valor Rho de Spearman $-0,305$ con correlación negativa débil.

Para (Venegas Tresierra et al., 2019), en sus investigaciones menciona que a nivel mundial las enfermedades profesionales entendidas según la OMS (1985), como aquellos “trastornos de salud en los que los riesgos laborales actúan como factores causales de forma significativa, junto con otros externos al trabajo o bien hereditarios”. Al ser procedentes de los riesgos laborales causan 2.02 millones de accidentados por año, es decir, que el 86% de muertes están relacionados con el

trabajo, según datos de la OIT (2020), los trastornos músculo esqueléticos (TME) derivados de los riesgos ergonómicos se aluden a daños articulares, tendones, músculos y nervios que afectan a la espalda, cuello, hombros y extremidades, se presentan como molestar leve hasta dolencias graves que ocasionan baja laboral y comprometen considerablemente la salud laboral; en Asia, específicamente en China, la prevalencia anual de síntomas producidos por riesgos ergonómicos fluctuó entre 39.5% a casi 63% según localización anatómica, esto es en codo y hombro, mano, muñeca y espalda, ya sea cervical, dorsal o lumbar. (Gallo, 2020), indica que la OIT en su informe revela que diariamente mueren más de 20 personas en el mundo a causa de accidentes laborales o enfermedades relacionadas con el trabajo, ocasionando más de 2,78 millones de muertes por año; registra anualmente 374 millones de lesiones relacionadas con el trabajo y se estima que solucionar estas adversidades y las malas prácticas de seguridad y salud equivalen al 3,94% del producto interno bruto (PIB) global de cada año en diversos países. Así mismo (Morales et al., 2021), manifiesta que la Asociación Ergonómica Internacional, estableció la relación e interacción entre la ergonomía, seres humanos, elementos de un sistema, profesión que aplica la teoría, principios, datos y método de diseño para perfeccionar el bienestar humano y todo el desempeño del sistema. Los trastornos músculo-esqueléticos a nivel mundial están relacionados a un conjunto de alteraciones o lesiones que se desarrollan de manera gradual en un espacio de tiempo, como resultado de demandas

Riesgos Ergonómicos y Satisfacción Laboral en los Trabajadores Administrativos de una empresa

asociadas, por factores como fuerza, repetitividad, sobrecarga postural, ergonomía y ausencia de períodos de recuperación. Acerca de lesiones osteomusculares los profesionales y responsables de diversas actividades de trabajo refiere síntomas y enfermedades en la región cervical (48,10%), región lumbar (35,30%), osteomusculares (79,20%), siendo las más frecuentes lumbares y cervicales. Encuentra además inadecuaciones ergonómicas ambientales de oficinas, manipulación manual de cargas en mujeres, hombres que no cumplen su mayoría de edad y también hombres que superan los 55 años de hasta 15 kg. Las posturas forzadas dan inicio a grandes riesgos ergonómicos que producirán daño ya sea espalda inclinada, girada, de pie, de cuclillas, sentado con la espalda sin apoyo, cuello inclinado o extendido con los brazos por encima de los hombros.

Para (Jarrín, 2021), los principales riesgos ergonómicos a nivel latinoamericano se producen por la adopción de posturas forzadas, realización de movimientos repetitivos, manipulación manual de cargas y aplicación de fuerzas durante las jornadas laborales; los trastornos, enfermedades músculo-esqueléticas ocasionados por sobreesfuerzo y malas posturas en oficina, se encuentran de manera frecuente entre las lesiones que sufre el trabajador de los países desarrollados y subdesarrollados.

El personal administrativo que labora a través del internet en casa o denominado teletrabajo, está expuesto a la adopción de posturas forzadas ya que mantiene un ambiente inadecuado y produce a mediano y largo plazo lesiones musculoesqueléticas, estrés y depresión.

Identificados los riesgos ergonómicos en el sitio de trabajo, es indispensable corregir y brindar estabilidad anatómica, comodidad fisiológica, pausas y activación física, en las cuales se incluya movilizaciones libres, dinámicas, posturas, ejercicios, masajes, entre otras de forma periódica cada dos horas de ser posible, y de acuerdo con la carga del trabajo que se realiza; bienestar psicológico, espacio apto para la concentración, pausas mentales, horarios específicos y un infraestructura adecuada. Por otro lado (Baca, 2021), estima que la tasa de accidentes mortales derivados de esta rama en las economías industrializadas avanzadas presenta particularmente altos índices en América Latina, en el Caribe la tasa es más elevada, en Medio Oriente y Asia excluyendo China e India, la tasa excede hasta cuatro veces la de los países industrializados; cifras recientes revelan que los factores que contribuyen a enfermedades profesionales en la actualidad exponen a los trabajadores a riesgos ergonómicos, riesgo de lesiones, gases, humos y ruido. La problemática considera que la accidentabilidad laboral de las empresas y las alteraciones en la productividad obstaculizan la competitividad y afectan la reputación empresarial, con consecuencias en la economía y la sociedad. (Arcos, 2021), manifiesta que en América Latina la ergonomía ha evidenciado grandes avances, comenzando con la cantidad considerable de especialistas e investigadores que participan todos los años en Congresos de las Sociedades de Ergonomía promovidos por la Asociación Internacional de Ergonomía; dichos avances y especialistas vinculan a países latinoamericanos con el desarrollo

Riesgos Ergonómicos y Satisfacción Laboral en los Trabajadores Administrativos de una empresa

industrial, investigaciones y campo educacional.

El (Ministerio de Trabajo del Ecuador, 2022), refiere que en Ecuador los organismos encargados de la salud y seguridad de los trabajadores son la Dirección Nacional del Seguro General de Riesgos del Trabajo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y la Unidad de Seguridad y Salud del Ministerio de Relaciones Laborales entidades que tienen como objetivo común reducir los accidentes y enfermedades ocupacionales, por medio de la legislación actual, del mismo modo establecen que todo trabajador tiene derecho a laborar en un ambiente adecuado y propicio que acredite salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar; además, toda persona rehabilitada después de un accidente o enfermedad de trabajo tiene derecho a reintegrarse a su trabajo y mantener relaciones laborales de acuerdo a la ley. Es por esto que (Freire, 2018), refiere que en el Ecuador y en específicamente en los Gobiernos Autónomos Descentralizados, los principales riesgos ergonómicos se relacionan en un 92% al trabajo administrativo de oficina en sus dos aspectos principales como son la carga postural y la mala infraestructura que van de la mano a una serie de problemas de salud, entre los que incluyen trastornos del comportamiento y enfermedades psicosomáticas que afectan el desempeño óptimo con calidad y productividad de las tareas asignadas; están expresadas en ausentismo, cambio en el comportamiento, alteraciones como desatención, poca o falta de concentración, memoria, deterioro de la

integridad física/mental, baja motivación y autoestima.

(Bellido et al., 2022), determina que, en las empresas públicas o privadas, los riesgos ergonómicos de las dimensiones físicas y ambientales deben presentar una relación positiva o negativa con la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos para aumentar o disminuir su grado de eficiencia y eficacia, es decir estas características afectan de manera directa la satisfacción laboral o salud de los trabajadores.

Es así como (Yunuenph, 2009), define a la satisfacción laboral como la razón por la que un empleado permanece dentro de una empresa, realiza su trabajo lo mejor posible y obtiene su recompensa. La satisfacción en el trabajo involucra además buen trato, salario emocional, buen ambiente de trabajo, infraestructura de calidad, oportunidad de crecimiento, reconocimiento, prestaciones, calidad en los servicios que proporcionan, normas de seguridad, seguridad laboral, horarios flexibles, seguros médicos, entre otras. Por otro lado (Cabanilla, 2022), la define como un estado emocional del trabajador respecto a sus condiciones de trabajo; los factores motivacionales que percibe el trabajador de una empresa sirven como complemento para elevar su nivel de satisfacción, por ejemplo, un buen ambiente laboral es un generador de confianza en el desarrollo de las tareas asignadas con calidad, bienestar y seguridad para todos. Para (Atalaya, 1999), la satisfacción del trabajador depende de la labor que desempeña y de los atributos que rodean el trabajo, donde el cumplimiento de necesidades psicológicas y sociales suelen hacer que el trabajador

Riesgos Ergonómicos y Satisfacción Laboral en los Trabajadores Administrativos de una empresa

ponga mayor dedicación a sus tareas. La elevada satisfacción laboral tiende a generar resultados positivos, incrementar la productividad y por consiguiente a desarrollar las empresas. En cuanto a la satisfacción dentro del ámbito laboral (Rodríguez, 2002), menciona que la satisfacción laboral es un tema relevante de Psicología del Trabajo, de las organizaciones y de la investigación por las siguientes razones: a) relación directa entre la productividad y la satisfacción del trabajo; b) posibilidad y demostración de la relación negativa entre la satisfacción y las pérdidas horarias; c) relación posible entre satisfacción y clima organizativo; d) sensibilidad de la organización con las actitudes y sentimientos de los colaboradores del trabajo; importancia de actitudes, ideas de valor y objetivos con los colaboradores; y, f) engrandecimiento de la calidad. De igual manera (Navarro, 2012), menciona que la satisfacción laboral se muestra en los empleados a través de tres actitudes: 1) dedicación al trabajo; 2) compromiso o lealtad organizacional; y, 3) estado de ánimo en el trabajo, por ello, el considerar los sentimientos de los empleados producen una mejor atención en el servicio a clientes, menor ausentismo, mayor creatividad y cooperación interpersonal.

Preguntas de la Investigación:

1. ¿Cuál es la relación de los Riesgos ergonómicos y satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de una empresa?
2. ¿Cuáles son los niveles de riesgos ergonómicos que presentan los trabajadores administrativos de una empresa?
3. ¿Cuáles son los niveles de satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de una empresa?
4. ¿Cuáles son las características sociodemográficas del personal administrativo de una empresa?

Objetivo General

Relacionar los Riesgos ergonómicos y satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de una empresa.

Objetivos Específicos:

- Describir los niveles de riesgos ergonómicos que presentan los trabajadores administrativos de una empresa.
- Estimar los niveles de satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de una empresa.
- Describir las características sociodemográficas de la población de estudio.

2. MARCO METODOLÓGICO.

La presente investigación se fundamentó en el paradigma positivista es así que, Blanquised, (2022), señala que el principio fundamental del positivismo, tiene una postura realista, considerando que es posible para el investigador adoptar una postura distante y no interactiva, además es positivista porque su conocimiento proviene de fenómenos observables, objetivos y viables de medición, que contribuye a hacer de la misma una ciencia; a su vez, Landeros-Olvera et al., (2009), a cerca de la dimensión metodológica, el positivismo se fundamenta en afirmar que el conocimiento procede de la observación y sus fenómenos son posibles de medición y conteo lo cual contribuye a las llamadas

Riesgos Ergonómicos y Satisfacción Laboral en los Trabajadores Administrativos de una empresa

ciencias duras como las matemáticas, física, química, entre otras.

Finalmente, en cuanto a la dimensión ético-política Rodríguez, (2012) manifiesta que es una metodología específica que desarrolla la tesis a explicar, el juicio personal, la distinción y la relación entre la ética personal y la ética política. Por otro lado López, (2020), indica que la dimensión ético-política se fundamenta en la problematización dentro del colectivo profesional, otorga valores, posiciones y direccionalidad al ejercicio profesional, así también como en el análisis de publicaciones escritas en formato de libros y artículos bibliográficos.

En cuanto al marco metodológico el enfoque utilizado en esta investigación fue el cuantitativo por la necesidad de estimar los fenómenos de orden psicológico mediante el análisis estadístico; además, utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar las preguntas de la investigación mediante la medición numérica, el conteo y el uso de la estadística que determinó patrones de comportamiento de la población. Monje, (2011), indica que este método de investigación utiliza herramientas de análisis matemático y estadístico que se utiliza para describir, explicar y predecir fenómenos mediante datos numéricos basados en muestras. Los valores numéricos obtenidos permiten medir la frecuencia de un fenómeno y observar condiciones reales de un gran número de personas; a través de este método se pueden derivar las relaciones entre las causas y los problemas.

En la investigación se ha considerado el tipo de diseño no experimental de corte transversal debido a que no existe

manipulación de las variables de estudio, la recolección de datos se realiza por única vez y en un período de tiempo determinado; además porque en ella se observa los acontecimientos reales en su ambiente natural para posteriormente analizarlos. En un estudio no experimental no se construye ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes. Según, (Pedraza et al., 2010), aclara que la investigación no experimental permite desarrollar el fenómeno y analizarlo para obtener información; del mismo modo es transversal ya que se utiliza para observar y analizar un momento exacto de la investigación en diversos grupos o muestras de estudio. De la misma manera Hernández, (2014), señala que el diseño no experimental transversal se divide tomando en cuenta el tiempo de la recolección de datos, los mismos que se toman en un solo momento o único tiempo con el propósito de describir las variables y su incidencia de interrelación.

El alcance de la investigación es de tipo correlacional, profundizando en el análisis de las variables Chipana, (2020), señala que este tipo de investigación no experimental mide dos variables; entiende y evalúa la relación estadística entre ellas sin ninguna variable extraña; hace relación e interactúa entre dos variables mediante el coeficiente de correlación; es decir, un valor medido entre -1 y +1; cuando el coeficiente de correlación es cercano a +1 existe una correlación positiva entre variables; si el valor está cerca de -1, existe una correlación negativa entre variables; igualmente si es cercana a cero, entonces no existe relación entre las variables.

Riesgos Ergonómicos y Satisfacción Laboral en los Trabajadores Administrativos de una empresa

Los participantes del estudio serán personal administrativo que parte de una muestra compuesta por un grupo de 50 trabajadores administrativos de una empresa, las edades oscilan entre 20 a 61 años. Según Altamirano, (2020), define al personal administrativo como los trabajadores cuyas labores se relacionan con tareas propias de oficina tales como, la creación y manejo de documentos significativos para la empresa, recepción y clasificación de correspondencia, archivo de documentación, mantención de registros de personal, atención a las personas, manejo de información delicada, comunicación interpersonal y extrapersonal, entre otros.

En la investigación se aplicó el muestreo no probabilístico de tipo intencional ya que es una técnica de selección de oportunidades para sus individuos; en otras palabras, la selección muestral es elegida por el criterio del investigador. Según Vásquez, (2017), el muestreo no probabilístico es una técnica de muestreo en la cual el investigador selecciona las muestras, es más útil para estudios exploratorios, donde no existe la posibilidad de extraer un muestreo de probabilidad aleatorio debido a consideraciones de tiempo o costo, depende de la experiencia de los investigadores. Casal y Mateu, (2003) menciona que el muestreo de tipo intencional o por conveniencia es utilizado para la creación de muestras de acuerdo a la simplicidad de acceso, la disponibilidad del personal para la muestra y en un espacio de tiempo. Este tipo de muestreo no probabilístico intencional se justifica en esta investigación porque es el método de muestreo más efectivo en relación con el costo y al tiempo de

estudio; y, porque tiene una fuente de datos suficiente, limitada y real que contribuye significativamente a nuestro estudio.

Para poder elegir a los participantes se tendrá en cuenta los siguientes criterios de inclusión: a) Personal administrativo que labore en la empresa b) personal en edades de 20 años y 60 años, c) personal administrativo que ha firmado el consentimiento informado. Por otra parte, como criterios de exclusión se tomó en cuenta: a) personas menores de 20 años y mayores de 60 años; b) personal administrativo que no pertenece a la empresa; c) personal administrativo que no ha firmado el consentimiento informado.

Los instrumentos utilizados son el método de evaluación ergonómica R.U.L.A., que permitió determinar los riesgos ergonómicos de los trabajadores administrativos (Universidad Politécnica de Valencia, 2022).

De acuerdo a Marroquín (2017), menciona que el método R.U.L.A. no estrictamente requiere contar con un documento que sostenga su validación ya que evalúa variables objetivas.

El método R.U.L.A., según (Molina et al., 2018), especifica que el objetivo de este método es evaluar la exposición de los trabajadores a factores que pueden causar trastornos en los miembros superiores del cuerpo. Ver Anexos.

En esta investigación se utilizó el cuestionario S20-23 el mismo que presenta cinco factores de evaluación de la satisfacción laboral como la supervisión, ambiente físico de trabajo, prestaciones recibidas,

Riesgos Ergonómicos y Satisfacción Laboral en los Trabajadores Administrativos de una empresa

satisfacción intrínseca del trabajo; y, la satisfacción con la participación el Cuestionario General de Satisfacción en Organizaciones Laborales S20/23 según (Meliá y Peiró, 1989), la fiabilidad de la escala total muestra un α de 0,92 y los factores oscilan entre 0.76 y 0.89, el test S20/23 presenta un α de Cronbach solo 0.003 menor, se puede considerar que la fiabilidad de este test como excelente. La validez del test S20/23 está apoyada en el test S4/82, es decir, que consta de un buen contenido y en esta ocasión la validez del contenido depende de la discusión de la validez criterios y de constructo, el mismo que sirve para medir la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos del Empresa, sabiendo que las restricciones motivacionales y temporales a los que están frecuentemente expuestos los sujetos en el contexto organizacional; constó de 23 variables o ítems que permitieron la obtener una medida global de satisfacción y descripción de cinco factores: satisfacción con la supervisión, satisfacción con el ambiente físico, satisfacción con las prestaciones recibidas, satisfacción intrínseca del trabajo y satisfacción con la participación. La forma de calificación fue mediante la escala de Licker que se establece en el test.

El proceso de tabulación y análisis de datos del cuestionario S20/23 se lo realizó con el programa Microsoft Excel; la tabulación y análisis de datos ergonómicos se lo realizó con el sistema experto de evaluación ergonómica R.U.L.A.; finalmente, se hizo la prueba de Normalidad de Shapiro-Wilk (prueba de ajuste para verificar el tipo de distribución de datos), con el análisis correlacional de las variables con Rho Spearman (prueba no paramétrica para medir la correlación

de variables) del SPSS Statistics (estadística inferencial).

Finalmente, la presente investigación contó con el consentimiento informado, acordado y aprobado por la Universidad Indoamérica una vez que se detallaron las condiciones técnicas de producción de datos y se solicitaron su consentimiento de participación y confidencialidad en donde fue utilizada únicamente con fines académicos por el equipo de investigación del proyecto. Del mismo modo, es conveniente indicar que, durante el período de participación y ejecución del proyecto de investigación, se solicitó la aprobación de los análisis y conclusiones como una condición previa a cualquier tipo de publicación que se realice. Todo el proceso de consentimiento informado se hizo con el fin de contar con la idoneidad y veracidad de los datos; es decir, sin coacción externa o interna, sin interés monetario, oportuno en tiempo suficiente, reflexiva y formal con el consentimiento de la puesta en marcha por escrito como el derecho al asesoramiento antes de la decisión final.

3. RESULTADOS.

3.1. Correlación de las Variables

Tabla 1

Prueba de Normalidad de Shapiro-Wilk.

VARIABLES	ESTADÍSTICO	GL.	P-Valor (Sig.)
Riesgos Ergonómicos	0.927	50	0.002
Satisfacción Laboral	0.951	50	0.021

Elaborado por: Investigadores.

Se empleó la prueba de normalidad para saber si nuestros datos tienen una

Riesgos Ergonómicos y Satisfacción Laboral en los Trabajadores Administrativos de una empresa

distribución normal, con un nivel de significancia del 5% y una confianza del 95%; se continuó con la realización de la prueba de ajuste para verificar el tipo de distribución de datos con la prueba de Shapiro Wilk a una distribución normal ≤ 50 ; se observa que las variables no siguen una distribución normal ya que el P-valor es inferior a 0.05; a partir de estos resultados, se empleó la prueba de Rho Spearman (prueba no paramétrica), para medir la correlación de variables.

Tabla 2

Prueba de Rho Spearman.

Variables: Riesgos Ergonómicos – Satisfacción Laboral	
Coefficiente de Correlación	0.232*
Sig. Bilateral	0.039
N	50

Elaborado por: Investigadores.

Los resultados obtenidos de la variable de riesgos ergonómicos que tiene una distribución no normal y de la variable de satisfacción laboral que tiene una distribución normal; se asume que todos los datos no tienen una distribución normal; y, si existe una correlación entre las variables significativa e inversa, es decir, cuando los puntajes de riesgos ergonómicos aumenten los puntajes de satisfacción laboral disminuirán.

3.2. Riesgos Ergonómicos

Tabla 3

Niveles de Riesgos Ergonómicos.

Puntuación	Nivel	Actuación	F	%
1 ó 2	1	Acceptable	0	0%
3 ó 4	2	Ampliar estudio	50	100%
5 ó 6	3	Ampliar estudio y	0	0%

		modificar pronto		
7	4	Estudiar y modificar inmediatamente	0	0%

Elaborado por: Investigadores.

El Método R.U.L.A. determina que la mayor parte de la población se encuentra en el nivel 2, que significa la presencia de riesgo ergonómicos y sugiere cambios en el puesto de trabajo además recomienda proceder con una evaluación más detallada.

3.3. Satisfacción Laboral

Tabla 4

Análisis general de variables para la determinación de la satisfacción laboral del personal administrativo del Empresa.

OPCIÓN	F	%
Muy insatisfecho	40	3%
Bastante insatisfecho	34	3%
Algo insatisfecho	61	5%
Indiferente	72	6%
Muy satisfecho	215	19%
Bastante satisfecho	415	36%
Algo satisfecho	309	27%

Elaborado por: Investigadores.

De los resultados obtenidos del cuestionario de satisfacción laboral S20/23, gran parte (36%) del personal administrativo se encuentra en el nivel bastante satisfecho mientras que el 27% está algo satisfecho, siendo las dos variables con mayor puntuación, demostrando que la mayoría de la población se siente satisfecha con las prestaciones económicas, capacitaciones, objetivos y metas, infraestructura y apoyo

Riesgos Ergonómicos y Satisfacción Laboral en los Trabajadores Administrativos de una empresa

de los superiores que reciben de la empresa.

3.4. Caracterización sociodemográfica de la población

Tabla 5
Análisis descriptivo de las variables sociodemográficas.

VARIABLES	OPCIÓN	F	%
Ocupación	Personal Administrativo GAD	48	96%
	Personal Administrativo Externo (Pasante)	2	4%
	Sexo		
	Hombre	22	44%
	Mujer	28	56%
Edad	20-30	13	26%
	31-40	20	40%
	41-50	8	16%
	51-60	8	16%
	61-70	1	2%
Nivel de Estudios	Primaria	0	0%
	Bachillerato	3	6%
	Tecnología	5	10%
	Tercer Nivel	32	64%
	Cuarto Nivel	10	20%
Situación Laboral	Trabajo sin Nómina o Contrato Legalizado	0	0%
	Eventual por terminación de Tarea	0	0%
	Contrato de seis meses o menos	1	2%
	Contrato de un año	8	16%

Contrato indefinido	5	10%
Nombramiento Provisional	5	10%
Nombramiento Definitivo	24	48%
Otros	7	14%

Horario de Trabajo	Jornada Fija	37	74%
	Jornada Flexible	4	8%
	Jornada Intensiva	6	12%
	Turnos Fijos	3	6%
Horas de Dedicación al Trabajo Diario	4 horas	1	2%
	5 horas	2	4%
	6 horas	0	0%
	7 horas	0	0%
	8 horas	32	64%
	9 horas	6	12%
	10 horas	6	12%
	11 horas	1	2%
	12 horas	2	4%
	Antigüedad del Personal Administrativo	0-1 Año	18
2-15 Años		21	42%
16-30 Años		8	16%
31-40 Años		3	6%

Nota: f = Frecuencia; % = Porcentaje

La población estudio está conformada por 50 trabajadores administrativos de una empresa; se determinó la realidad de sus empleados a través de 8 variables sociodemográficas, determinándose que la

Riesgos Ergonómicos y Satisfacción Laboral en los Trabajadores Administrativos de una empresa

población es diversa y con horarios distintos, edades, sexo y antigüedad variante.

4. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.

Esta investigación se planteó como objetivo general de relacionar los Riesgos ergonómicos y satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de una empresa. Los resultados de la correlación muestran una relación inversa y significativa entre las variables estudiadas ($Rho = 0.232^*$ y Sig. Bilateral = 0.039), es decir, cuando los puntajes de riesgo ergonómico aumenten los puntajes de satisfacción laboral disminuirán, esto nos demuestra que existe relación entre variables sin causalidades entre ellas. A estos resultados se los ha podido comparar con otros estudios previos de Marroquín (2017) en un estudio realizado en una universidad con 65 participantes que utilizó la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov para las variables Riesgo Ergonómico y Satisfacción Laboral determinando con la prueba de Rho Spearman muestra $p = 0.044$ un coeficiente correlacional de -0.251 lo que significa que si existe una relación de las variables significativa e inversa.

En cuanto a describir los niveles de riesgos ergonómicos que presentan los trabajadores de la empresa se determina que se encuentra la mayor parte de la población estudiada en un nivel II que significa la necesidad de hacer cambios en el puesto de trabajo y profundizar con más estudios (Reátegui, 2021) en su investigación planteada evaluó las posturas de los trabajadores administrativos por medio de fotografías

usando el software online RULER identificando que si existe problemas ergonómicos en la población de estudio.

En cuanto a estimar los niveles de satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de una empresa se determinó que la mayor parte de la población se encuentra en el nivel de bastante satisfacción que significa que se encuentra a gusto en su lugar de trabajo tanto con la retribución económica, relación, objetivos-metas entre otros elementos, Chávez (2022) en una investigación a una población administrativa de Perú en la cual analizo los riesgos ergonómicos y la satisfacción laboral, determinó que si existe satisfacción laboral además que las dos variables si se relacionan, coincidiendo con los datos logrados en la presente investigación.

En cuanto a las limitaciones presentadas se puede enunciar que se presentó en nuestra investigación en el momento de aplicar los instrumentos y técnicas de evaluación fueron la inasistencia de cierto número de trabajadores administrativos porque sacaron vacaciones; y, por otra parte porque tuvieron que cumplir actividades fuera de su lugar de trabajo; sin embargo, se debe destacar y a la vez agradecer la total e incondicional colaboración de parte de las autoridades, las mismas que nos permitieron realizar nuestra investigación dentro de la empresa.

Riesgos Ergonómicos y Satisfacción Laboral en los Trabajadores Administrativos de una empresa

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Acrevención. (2019). Riesgos Ergonómicos y Medidas Preventivas. AC Prevención. <https://www.acprevencion.com/riesgos-ergonomicos-medidas-preventivas/>
- Altamirano, A. (2020). Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo del Distrito 18D06 Cevallos a Tisaleo–Educación [Tesis de Maestría]. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31763/1/083%20GTH.pdf>
- Arcos, X. (2021). Evaluación de factores de riesgo ergonómicos relacionados con el rendimiento laboral en el área administrativa y post venta en los concesionarios de vehículos. [Tesis de Maestría, Universidad Técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/33785/1/047%20ADE.pdf>
- Atalaya, M. (1999). Satisfacción laboral y productividad. Revista de Psicología, III(5). https://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/psicologia/1999_n5/satisfaccion.htm
- Baca, K. (2021). Evaluación ergonómica y psicosocial de puesto administrativo y su contraste al actual teletrabajo por pandemia. POCAIP, Vol. 6(No. 2), 327-366.
- Badía, R. (1985). SALUD OCUPACIONAL Y RIESGOS LABORALES. BOLETIN DE LA OFICINA SANITARIA PANAMERICANA, 14.
- Bellido, G., Herrera, E., & Toledo, A. (2022). 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, Pontificia Universidad Católica del Perú]. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/23147>
- Blanquised, V. (2022). Principios paradigma positivista_enfoque_cuantitativo. <https://es.slideshare.net/victoriab/principios-paradigma-positivistaenfoquecuantitativo>
- Cabanilla, G. (2022). Satisfacción laboral como determinante de la productividad del capital humano. Revista Universidad y Sociedad, 14(3), 6.
- Casal, J., & Mateu, E. (2003). TiposMuestreo1.pdf. <http://mat.uson.mx/~ftapia/Lecturas%20>

Riesgos Ergonómicos y Satisfacción Laboral en los Trabajadores Administrativos de una empresa

Adicionales%20(C%C3%B3mo%20dise%C3%B1ar%20una%20encuesta)/TiposMuestreo1.pdf

Cedeño, M. (2018). La ergonomía y su relación con las enfermedades profesionales. Polo del Conocimiento, Vol. 3(No. 11), 15. <https://doi.org/10.23857>

Chávez, D. (2022). Análisis de los riesgos ergonómicos del personal administrativo que labora en el Municipio de Esmeraldas. [Posgrado, Pontificia Universidad Católica del Ecuador - Sede Esmeraldas]. <https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/2919/1/Ch%C3%A1vez%20Vera%20Darwin%20Antonio.pdf>

Chipana, E. G. (2020). ANÁLISIS CORRELACIONAL. Vol. 12(No. 6), 6.

Espinosa, J., & Mendoza, A. (2015). Factores de riesgos ergonómicos por carga dinámica y posible asociación con el desarrollo de desórdenes musculoesqueléticos en miembros superiores y columna lumbar, en una mina de subterránea de carbón del departamento de Antioquia. [Tesis, Universidad CES]. <https://repository.ces.edu.co>

Freire, C. (2018). “Análisis de los riesgos ergonómicos para la prevención de enfermedades profesionales en el área administrativa del gobierno autónomo descentralizado del cantón La Maná – provincia de Cotopaxi” [Tecnología, ESPE]. <http://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/26563/1/M-ESPEL-cst-0051.pdf>

Gaibor, J. (2021). Factores ergonómicos y el rendimiento laboral del personal administrativo de las universidades públicas en la provincia de Chimborazo [Mestría, Universidad Técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/33788/1/049%20ADE.pdf>

Gallo, K. (2020). Accidentes laborales producen más de 2 millones de muertes al año | Blog. <https://noticias.utpl.edu.ec/accidentes-laborales-producen-mas-de-2-millones-de-muertes-al-ano>

García, M. P., & García, M. (2018). Métodos de investigación. <https://www.ucm.es/data/contenedor/documento/135806/12%20metodolog%3ada-1-garcia-y-martinez.pdf>

Garzón, S. (2017). Evaluación de puestos de trabajo del personal administrativo de la Universidad Católica de Cuenca Sede Azogues 2017 [Tesis, Universidad de Cuenca].

Riesgos Ergonómicos y Satisfacción Laboral en los Trabajadores Administrativos de una empresa

<https://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/28150/1/PROYECTO%20DE%20INVESTIGACIÓN.pdf>

- Hernández, R. (2014). Metodología de la investigación. En Metodología de la investigación (Sexta Edición, p. 632). McGRAW-HILL. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Idrogo. (2021). TESIS - IDROGO CRUZADO.pdf [Universidad Nacional de Tumbes]. <https://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/2504/TESIS%20-%20IDROGO%20CRUZADO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Inga, M. R., Reátegui, D., Reátegui, R., & Cabrejos, J. (2021). Riesgo ergonómico y satisfacción laboral en trabajadores administrativos de la Empresa Distrital de Luyando en el periodo 2021. Revista Científica Pakamuros, 9(3), Art. 3. <https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v9i3.221>
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud Laboral. (2022). Riesgos—Portal INSST - INSST. Portal INSST. <https://www.insst.es/materias/riesgos>
- Jarrín, L. G. J. (2021). Identificación de riesgos ergonómicos en personal administrativo que realiza teletrabajo en la empresa novometecuator. Maestría en ergonomía laboral, 11.
- Jasper y Heidegger. (2017). Interpretación ontoepistemológica de Jaspers y Heidegger desde Holzapfel. Revista de Epistemología de Ciencias Sociales, 74-88.
- Landeros-Olvera, E., Salazar-González, B. C., & Cruz-Quevedo, E. (2009). La influencia del positivismo en la investigación y práctica de enfermería. Index de Enfermería, 18(4), 263-266.
- López, M. N. (2020). Las discusiones acerca de la dimensión éticopolítica del Trabajo Social en la Argentina actual. Cátedra Paralela, 14, 139-159. <https://doi.org/10.35305/cp.vi14.30>
- Meliá, J. L., & Peiró, J. M. (1989). La medida de satisfacción laboral en contextos organizacionales: El cuestionario de satisfacción S20/23. 11.

Riesgos Ergonómicos y Satisfacción Laboral en los Trabajadores Administrativos de una empresa

- Ministerio de Trabajo del Ecuador. (2022). Código-de-Tabajo-PDF.pdf. lexis. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>
- Monje, C. A. M. (2011). METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN CUANTITATIVA Y CUALITATIVA Guía didáctica. 217.
- Morales, X., Bonilla, E., & Roldán, M. (2021). Evaluación del riesgo ergonómico por posturas forzadas en fisioterapeutas. (p. 7) [ESTUDIO ORIGINAL: ESTUDIO DE EVALUACIÓN]. Hospital de Especialidades Carlos Andrade Marín. https://docs.bvsalud.org/biblioref/2021/10/1292873/cambios_20_vol_1_2021_art_10.pdf
- Mosquera, J. C. (2022). Satisfacción laboral de los trabajadores del área administrativa del GAD Municipal del cantón Rioverde. [Tesis, Pontificia Universidad Católica del Ecuador - Sede Esmeraldas]. <https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/3029/1/Cano%20Mosquera%20Jonathan%20José.pdf>
- Navarro, S. M. F. (2012). “SATISFACCIÓN LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD” (ESTUDIO REALIZADO EN LA DELEGACIÓN DE RECURSOS HUMANOS DEL ORGANISMO JUDICIAL EN LA CIUDAD DE QUETZALTENANGO [Universidad Rafael Landívar]. <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo, C. (2022). Salud y Seguridad en el Trabajo (SST). 53.
- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 16(3), 493-505.
- Ramos, C. A. (2015). Los paradigmas de la investigación científica. *Avances en Psicología*, 23(1), 9-17. <https://doi.org/10.33539/avpsicol.2015.v23n1.167>
- Reátegui Inga, M., Reátegui, D., Reátegui, R., & Cabrejos, J. (2021). Riesgo ergonómico y satisfacción laboral en trabajadores administrativos de la Empresa Distrital de Luyando en el periodo 2021. *Revista Científica Pakamuros*, 9(3), 98-109. <https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v9i3.221>

Riesgos Ergonómicos y Satisfacción Laboral en los Trabajadores Administrativos de una empresa

- Reátegui, M. (2021). Riesgo ergonómico y satisfacción laboral en trabajadores administrativos de la Empresa Distrital de Luyando en el periodo 2021 [Tesis, Universidad Nacional San Agustín de Arequipa]. <http://revistas.unj.edu.pe/index.php/pakamuros/article/view/221>
- Rodríguez. (2012). La dimensión ético-política de los problemas bioéticos. Bioética en la Red: Principios de la bioética y otras cuestiones. <https://www.bioeticaweb.com/ladimensiasn-actico-polastica-de-los-problemas-bioacticos/>
- Rodríguez, C. (2002). El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza. *Revista de Curriculum y formación de profesorado*, 6(1-2), 11.
- Singleton, W. T. (2019). Definición y campo de actividad. 110.
- Universidad de las Américas, & Ramos, C. A. (2015). Los paradigmas de la investigación científica. *Avances en Psicología*, 23(1), 9-17. <https://doi.org/10.33539/avpsicol.2015.v23n1.167>
- Universidad Politécnica de Valencia. (2022). Método RULA - Rapid Upper Limb Assessment. <https://www.ergonautas.upv.es/metodos/rula/rula-ayuda.php>
- Vásquez, M. (2017). MUESTREO PROBABILÍSTICO Y NO PROBABILÍSTICO. 14.
- Venegas Tresierra, C. E., Cochachin Campoblanco, J. E., Venegas Tresierra, C. E., & Cochachin Campoblanco, J. E. (2019). Nivel de conocimiento sobre riesgos ergonómicos en relación a síntomas de trastornos músculo esqueléticos en personal sanitario. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 28(2), 126-135.
- Yunuenph. (2009). SATISFACCIÓN LABORAL: Ensayo: Satisfacción laboral. SATISFACCIÓN LABORAL. <http://yunuenperezsatisfaccioneneltrab.blogspot.com/2009/08/ensayo-satisfaccion-laboral.html>
- Zambrano, L. A., Silva, S. J. C., & Jurado, A. F. Z. (2018). Riesgos ergonómicos y lesiones osteomusculares en el personal de quirófano que labora en el hospital universitario departamental de Nariño en el periodo de marzo a junio de 2018. [Tesis, Universidad CES convenio con Universidad Mariana]. <https://repository.ces.edu.co/bitstream/handle/>

Riesgos Ergonómicos y Satisfacción Laboral en los Trabajadores Administrativos de una empresa

10946/4192/RIESGOS%20ERGONÓMICOS%20Y%20LESIONES%20OSTEOMUSCULARES.pdf?sequence=2

Riesgos Ergonómicos y Satisfacción Laboral en los Trabajadores Administrativos de una empresa

AGRADECIMIENTOS.

Nuestro justo agradecimiento a la Universidad Tecnológica “Indoamérica”, Facultad de Ciencias de la Salud y Bienestar Humano, Escuela de Psicología General.

A la Ps.Cl. Mónica Vasco MSc.; y, al PSI. José Acuña MSc. (Tutores del Proyecto de Investigación), por su invaluable asesoramiento, motivación, paciencia y dedicación. Sus enseñanzas y sus orientaciones han sido puntales fundamentales en nuestra formación como investigadores. Nuestra lealtad, agradecimiento y admiración para ustedes.

A todos y cada uno de los notables docentes universitarios del alma máter Tungurahuense por sus consejos y enseñanzas obtenidas a lo largo de la carrera de PSICOLOGÍA GENERAL. Su gran profesionalismo, motivación y guía nos han aportado la ayuda necesaria para concluir exitosamente la presente investigación.

A todos ellos, mil gracias.

Madelyn T. y Franklin A.

DEDICATORIA.

Al Todopoderoso del cielo quien me ha dado la existencia y la oportunidad de luchar en la vida para alcanzar los objetivos que me he propuesto, sobre todo los de mi formación profesional.

A mis amados padres, por demostrarme siempre su apoyo y amor incondicional; a mi hermano David por compartir momentos significativos y felices conmigo. A ellos, por siempre estar dispuestos a escucharme y ayudarme en cualquier momento de mi vida.

A todas las personas que de una u otra manera han sabido apoyarme para culminar con éxito todos los peldaños que me ha tocado vivir en las circunstancias más decisivas de mi existencia.

Madelyn T.

A mi Dios, por haberme consentido iniciar y culminar esta investigación, por su infinito e incondicional amor que siempre me ha brindado con su gracia.

A mis amados padres René y Yolita; a mis queridos hermanos, a mi esposa Fernanda Sánchez; a mis amados hijos Sarahí y Benjamín, quienes me han alentado en todo momento a luchar para conseguir mis más caros anhelos; y, de esta manera conseguir un futuro profesional que marca sin lugar a dudas un hito inolvidable en mi vida.

Finalmente, a todas las personas que me han apoyado incondicionalmente con amor sincero y consejos verdaderos en los momentos decisivos de mi vida personal y en particular de mi vida profesional. A todos ellos, con amor fraterno e imperecedero ya que son mi presente y mi futuro.

Franklin A.

Riesgos Ergonómicos y Satisfacción Laboral en los Trabajadores Administrativos de una empresa

ANEXOS.

Anexo 1

Hoja de Campo para Evaluación Ergonómica - Método R.U.L.A.

A. Análisis de brazo y muñeca

Paso 1: Localizar la posición del brazo

Paso 1a: Corregir...

Si el hombro está elevado: +1
Si el brazo está abducido (separación del cuerpo): +1
Si el brazo está acorvado o sostenido: -1

Paso 2: Localizar la posición del antebrazo

Paso 2a: Corregir...

Si el brazo está trabajando y cruza la línea media del cuerpo: +1
Si el brazo despierto del cuerpo: +1

Paso 3: Localizar la posición de muñeca

Neutra: +1
De 0° a 15°: +2
De 15° a 45°: +3
De 45° a 75°: +2
De 75° a 90°: +1

Paso 3a: Corregir...

Si la muñeca está colgando por la línea media: +1

Paso 4: Giro de muñeca

Si la muñeca está en el rango de giro = 1
Si está girada próxima al final del rango de giro = 2

Paso 5: Localizar puntuación postural en tabla A

Utilizar valores de pasos 1, 2, 3 y 4 para localizar puntuación postural en la tabla A.

Paso 6: Añadir puntuación utilización muscular

Si la postura es principalmente estática (p.e. aergas superiores a 10 minutos) o si sufre repetidamente la acción 4 veces/mínuto o más: +1

Paso 7: Añadir puntuación de la fuerza/carga

Si la carga < 2 kg (intermedia): +0
Si es de 2 kg a 10 kg (intermedia): +1
Si es de 10 kg a 15 kg (estático repetitivo): +2
Si es una carga > 10 kg (repetido o súbito): +3

Paso 8: Localizar fila en tabla C

La puntuación total del análisis brazo/muñeca se emplea para situarla en la fila de la tabla C.

B. Análisis de cuello, tronco y pierna

Paso 9: Localizar la posición del cuello

Paso 9a: Corregir...

Si hay inclinación lateral: +1
Si hay rotación: +1
Si hay inclinación lateral: +1

Paso 10: Localizar posición tronco

Paso 10a: Corregir...

Si hay torsión: +1
Si hay inclinación lateral: +1

Paso 11: Piernas

Si piernas y pies acorvados y equilibrados: +1
Si no: -2

CALIFICACIÓN

Brazo	Antebrazo	1	2	3	4
1	1	1	2	3	3
2	2	2	3	3	3
3	3	3	3	3	4
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
6	6	6	6	6	6

Tronco	1	2	3	4	5	6
1	1	2	3	4	5	6
2	2	3	4	5	6	7
3	3	4	5	6	7	7
4	4	5	6	7	7	7
5	5	6	7	7	7	7
6	6	7	7	7	7	7

	1	2	3	4	5	6	7
1	1	2	3	4	5	6	7
2	2	3	4	5	6	6	6
3	3	3	4	5	6	6	6
4	4	3	3	4	5	6	6
5	5	4	4	5	6	7	7
6	6	5	5	6	7	7	7
7	7	6	6	6	7	7	7
8	8	6	6	7	7	7	7

Puntuación Final

Empresa: _____ Puesto/Sección: _____ Técnico: _____ Fecha: _____

Puntuación FINAL: 1 ó 2 = Aceptable; 3 ó 4 ampliar estudio; 5 ó 6 ampliar el estudio y modificar pronto; 7 estudiar y modificar inmediatamente

Riesgos Ergonómicos y Satisfacción Laboral en los Trabajadores Administrativos de una empresa

Anexo 2

Cuestionario de Evaluación S20-23 - Sociodemográfica.

DATOS DESCRIPTIVOS

- 1).- ¿Cuál es su ocupación?. (Escribala y detalle, por favor, su rama profesional o especialidad. Escriba sólo aquella ocupación que desempeña en su actual puesto de trabajo). En caso de que sean varias, la que le ocupe más tiempo. _____
- 2).- ¿Cuál es su categoría laboral? (P.e aprendiz, oficial 1º, Ayudante, etc.) _____
- 3).- Sexo: 1. Varón 2. Mujer
- 4).- Edad. (Escriba su edad en años). _____
- 5).- Señale aquellos estudios de mayor nivel que usted llevo a completar:
 - 1) Ninguno
 - 2) Sabe leer y escribir
 - 3) Primarios (ESO, Certificado Escolaridad, Graduado)
 - 4) Formación Profesional Primer Grado
 - 5) Formación Profesional Segundo Grado
 - 6) Bachiller (ES, BUP, COU)
 - 7) Titulación Media (Esc. Técnicas, Prof. E.G.B., Graduados Sociales, A.T.S., etc.).
 - 8) Licenciados, Doctores, Masters universitarios
- 6).- Situación laboral:
 - 1) Trabajo sin nómina o contrato legalizado.
 - 2) Eventual por terminación de tarea o realizando una sustitución,
 - 3) Contrato de seis meses o menos.
 - 4) Contrato hasta un año.
 - 5) Contrato hasta dos años
 - 6) Contrato hasta tres años
 - 7) Contrato hasta cinco años.
 - 8) Fijos.
- 7). ¿Qué tipo de horario tiene usted en su trabajo?:
 - 1) Jornada partida fija. 4) Jornada parcial
 - 2) Jornada intensiva fija. 5) Turnos fijos.
 - 3) Horario flexible y/o irregular. 6) Turnos rotativos
- 8). ¿Qué cantidad de horas le dedica cada semana a su trabajo?. _____
- 9).- Indíquenos en cuál de las siguientes categorías jerárquicas se sitúa usted, aproximadamente en su actual puesto de trabajo dentro de su empresa:
 - 1) Empleado o trabajador
 - 2) Supervisor o capataz
 - 3) Mando intermedio
 - 4) Directivo
 - 5) Alta dirección o dirección general
- 10).- ¿Cuál es su antigüedad en la empresa? Años _____ y Meses _____

Muchas gracias por su colaboración.

Riesgos Ergonómicos y Satisfacción Laboral en los Trabajadores Administrativos de una empresa

Anexo 3

Cuestionario de Evaluación S20-23 - Satisfacción Laboral.

1	<i>Las satisfacciones que le produce su trabajo por si mismo.</i>	Insatisfecho Muy 1. <input type="checkbox"/> Bastante 2. <input type="checkbox"/> Algo 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo 5. <input type="checkbox"/> Bastante 6. <input type="checkbox"/> Muy 7. <input type="checkbox"/>
2	<i>Las oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca.</i>	Insatisfecho Muy 1. <input type="checkbox"/> Bastante 2. <input type="checkbox"/> Algo 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo 5. <input type="checkbox"/> Bastante 6. <input type="checkbox"/> Muy 7. <input type="checkbox"/>
3	<i>Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan</i>	Insatisfecho Muy 1. <input type="checkbox"/> Bastante 2. <input type="checkbox"/> Algo 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo 5. <input type="checkbox"/> Bastante 6. <input type="checkbox"/> Muy 7. <input type="checkbox"/>
4	<i>El salario que usted recibe.</i>	Insatisfecho Muy 1. <input type="checkbox"/> Bastante 2. <input type="checkbox"/> Algo 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo 5. <input type="checkbox"/> Bastante 6. <input type="checkbox"/> Muy 7. <input type="checkbox"/>
5	<i>Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar.</i>	Insatisfecho Muy 1. <input type="checkbox"/> Bastante 2. <input type="checkbox"/> Algo 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo 5. <input type="checkbox"/> Bastante 6. <input type="checkbox"/> Muy 7. <input type="checkbox"/>
6	<i>La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo.</i>	Insatisfecho Muy 1. <input type="checkbox"/> Bastante 2. <input type="checkbox"/> Algo 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo 5. <input type="checkbox"/> Bastante 6. <input type="checkbox"/> Muy 7. <input type="checkbox"/>
7	<i>El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo.</i>	Insatisfecho Muy 1. <input type="checkbox"/> Bastante 2. <input type="checkbox"/> Algo 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo 5. <input type="checkbox"/> Bastante 6. <input type="checkbox"/> Muy 7. <input type="checkbox"/>
8	<i>La iluminación de su lugar de trabajo.</i>	Insatisfecho Muy 1. <input type="checkbox"/> Bastante 2. <input type="checkbox"/> Algo 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo 5. <input type="checkbox"/> Bastante 6. <input type="checkbox"/> Muy 7. <input type="checkbox"/>
9	<i>La ventilación de su lugar de trabajo.</i>	Insatisfecho Muy 1. <input type="checkbox"/> Bastante 2. <input type="checkbox"/> Algo 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo 5. <input type="checkbox"/> Bastante 6. <input type="checkbox"/> Muy 7. <input type="checkbox"/>
10	<i>La temperatura de su local de trabajo.</i>	Insatisfecho Muy 1. <input type="checkbox"/> Bastante 2. <input type="checkbox"/> Algo 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo 5. <input type="checkbox"/> Bastante 6. <input type="checkbox"/> Muy 7. <input type="checkbox"/>
11	<i>Las oportunidades de formación que le ofrece la empresa.</i>	Insatisfecho Muy 1. <input type="checkbox"/> Bastante 2. <input type="checkbox"/> Algo 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo 5. <input type="checkbox"/> Bastante 6. <input type="checkbox"/> Muy 7. <input type="checkbox"/>
12	<i>Las oportunidades de promoción que tiene.</i>	Insatisfecho Muy 1. <input type="checkbox"/> Bastante 2. <input type="checkbox"/> Algo 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo 5. <input type="checkbox"/> Bastante 6. <input type="checkbox"/> Muy 7. <input type="checkbox"/>
13	<i>Las relaciones personales con sus superiores.</i>	Insatisfecho Muy 1. <input type="checkbox"/> Bastante 2. <input type="checkbox"/> Algo 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo 5. <input type="checkbox"/> Bastante 6. <input type="checkbox"/> Muy 7. <input type="checkbox"/>
14	<i>La supervisión que ejercen sobre usted.</i>	Insatisfecho Muy 1. <input type="checkbox"/> Bastante 2. <input type="checkbox"/> Algo 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo 5. <input type="checkbox"/> Bastante 6. <input type="checkbox"/> Muy 7. <input type="checkbox"/>
15	<i>La proximidad y frecuencia con que es supervisado.</i>	Insatisfecho Muy 1. <input type="checkbox"/> Bastante 2. <input type="checkbox"/> Algo 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo 5. <input type="checkbox"/> Bastante 6. <input type="checkbox"/> Muy 7. <input type="checkbox"/>
16	<i>La forma en que sus supervisores juzgan su tarea.</i>	Insatisfecho Muy 1. <input type="checkbox"/> Bastante 2. <input type="checkbox"/> Algo 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo 5. <input type="checkbox"/> Bastante 6. <input type="checkbox"/> Muy 7. <input type="checkbox"/>
17	<i>La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su empresa.</i>	Insatisfecho Muy 1. <input type="checkbox"/> Bastante 2. <input type="checkbox"/> Algo 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo 5. <input type="checkbox"/> Bastante 6. <input type="checkbox"/> Muy 7. <input type="checkbox"/>
18	<i>El apoyo que recibe de sus superiores.</i>	Insatisfecho Muy 1. <input type="checkbox"/> Bastante 2. <input type="checkbox"/> Algo 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo 5. <input type="checkbox"/> Bastante 6. <input type="checkbox"/> Muy 7. <input type="checkbox"/>
19	<i>La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a su trabajo.</i>	Insatisfecho Muy 1. <input type="checkbox"/> Bastante 2. <input type="checkbox"/> Algo 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo 5. <input type="checkbox"/> Bastante 6. <input type="checkbox"/> Muy 7. <input type="checkbox"/>
20	<i>Su participación en las decisiones de su departamento o sección.</i>	Insatisfecho Muy 1. <input type="checkbox"/> Bastante 2. <input type="checkbox"/> Algo 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo 5. <input type="checkbox"/> Bastante 6. <input type="checkbox"/> Muy 7. <input type="checkbox"/>
21	<i>Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la empresa.</i>	Insatisfecho Muy 1. <input type="checkbox"/> Bastante 2. <input type="checkbox"/> Algo 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo 5. <input type="checkbox"/> Bastante 6. <input type="checkbox"/> Muy 7. <input type="checkbox"/>
22	<i>El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales.</i>	Insatisfecho Muy 1. <input type="checkbox"/> Bastante 2. <input type="checkbox"/> Algo 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo 5. <input type="checkbox"/> Bastante 6. <input type="checkbox"/> Muy 7. <input type="checkbox"/>
23	<i>La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales.</i>	Insatisfecho Muy 1. <input type="checkbox"/> Bastante 2. <input type="checkbox"/> Algo 3. <input type="checkbox"/>	Indiferente 4. <input type="checkbox"/>	Satisfecho Algo 5. <input type="checkbox"/> Bastante 6. <input type="checkbox"/> Muy 7. <input type="checkbox"/>

Riesgos Ergonómicos y Satisfacción Laboral en los Trabajadores Administrativos de una empresa

Anexo 4

Consentimiento Informado.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título del Proyecto: Riesgos Ergonómicos Y Satisfacción Laboral En Los Trabajadores Administrativos De Una Empresa

Investigadores Responsables: Sr. Arcos Velasco Franklin Israel
Srta. Tuala Parreño Madelyn Paola

Píllaro, _____ de 2023

En el marco de la investigación titulada Riesgos ergonómicos y satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de una empresa, se ha invitado al personal Administrativo de los Departamentos Financiero, Planificación y Administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Píllaro a participar de una investigación que tiene por objetivo principal. Explicar cuáles son niveles de Riesgos ergonómicos y satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de una empresa.

La participación del personal Administrativo de los Departamentos Financiero, Planificación y Administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Píllaro en la investigación implica que; la Aplicación de los instrumentos de evaluación: Método RULA para medir Riesgos Ergonómicos y Test S20/23 para medir Satisfacción Laboral se realizará en el puesto de trabajo de cada participante. Para la aplicación de los dos instrumentos tendrá una duración de 60 a 90 minutos. Esta aplicación, previa aprobación de cada participante, será registrada mediante fotografías de las posturas adoptadas en su trabajo para luego ser analizadas con fines netamente educativos. Solo tendrán acceso a las fotografías y análisis de las mismas los miembros del equipo de investigación (estudiantes tesistas y sus tutores institucionales).

Con estos elementos en vista es que se solicita su consentimiento de participación, así como también se le asegura que la información que emerja de ella será absolutamente confidencial y sólo será utilizada con fines académicos por el equipo de investigación del proyecto. Del mismo modo, es conveniente indicar que, durante el período de participación y ejecución del proyecto de investigación, se le solicitará aprobación de los análisis y conclusiones como una condición previa a cualquier tipo de publicación que se realice.

Si está de acuerdo con las siguientes condiciones, por favor firme el presente documento:

1. La participación en este estudio es absolutamente libre y voluntaria. Conviene indicar además que no presenta riesgo alguno para su integridad física y psicológica y que no conlleva costos económicos para los/as participantes. Asimismo, se plantea como

Riesgos Ergonómicos y Satisfacción Laboral en los Trabajadores Administrativos de una empresa

beneficio la entrega de un informe detallado con los resultados y conclusiones de la investigación y sugerencias para lo que el personal administrativo de los Departamentos Financiero, Planificación y Administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Píllaro lo necesite.

2. Existe plena libertad para negarse a participar en este estudio y a retirarse en cualquier momento de la investigación sin que ello implique ningún tipo de recriminación y/o sanción.
3. Las/os investigadoras/es del proyecto se comprometen a garantizar, en casos de **producción de datos presencial**, todas las medidas de bioseguridad que resguarden la salud de los/as participantes y que eviten complejizar la crisis sanitaria actual. Para esto, deberán presentar: prueba cuantitativa de COVID-19 en estado negativo (plazo de 48 horas previas), carné de vacunación al día, kit de medidas de bioseguridad (mascarilla, visor, alcohol gel para lavado de manos, desinfectante de ambiente), y uso correcto de los elementos de protección personal. Estas medidas estarán previamente aprobadas por la Dirección de Investigación de FACHSA.
4. Las/os investigadoras/es del proyecto se comprometen a garantizar, en casos de **producción de datos virtual**, los siguientes aspectos: una adecuada conectividad a la red para evitar interferencias; la aclaración de posibles dudas e inquietudes que puedan surgir respecto del proceso y/o de los instrumentos de producción de datos; y, finalmente, el uso correcto de la información obtenida, evitando la divulgación inapropiada de datos y la generación de condiciones de comodidad para los/as participantes en entornos virtuales. Estas medidas estarán previamente aprobadas por la Dirección de Investigación de FACHSA.
5. Todos los instrumentos de producción de datos que sean solicitados para proveer información relacionada con este estudio no contemplan gasto alguno para los/as participantes.
6. Cualquier pregunta que quiera realizar en relación con la participación en este estudio, deberá ser contestada por el Sr. Franklin Israel Arcos Velasco y/o por la Srta. Madelyn Paola Tuala Parreño, investigadores responsables del proyecto, al teléfono 0939215586 0980220518, o al mail farcos@indoamerica.edu.ec – mtuala@indoamerica.edu.ec
7. También puede contactarse con el tutor/a de esta tesis, Ps.Cl. Mónica Vasco MSc. docente-investigador de la Universidad Tecnológica Indoamérica, cuyos datos de contacto son 0998721767 y monicavasco@uti.edu.ec
8. El equipo de investigación se compromete a almacenar y resguardar la información recopilada en el curso del estudio a fin de cautelar y garantizar su confidencialidad.

Riesgos Ergonómicos y Satisfacción Laboral en los Trabajadores Administrativos de una empresa

9. Este consentimiento se firma voluntariamente sin que haya sido forzado/a u obligado/a.
Se firmarán dos copias, de las cuales el/la participante debe conservar una.

Desde ya le agradecemos su participación,

.....
Franklin Israel Arcos Velasco
Investigador Responsable 1

Nombre del Participante

.....
Firma del Participante

.....
Madelyn Paola Tuala Parreño
Investigador Responsable 2

Riesgos Ergonómicos y Satisfacción Laboral en los Trabajadores Administrativos de una empresa

Anexo 5

Información sobre el Método R.U.L.A.

INFORMACIÓN GENERAL	DESCRIPCIÓN
Año de desarrollo:	Desarrollado en 1993
Acrónimo de:	Rapid Upper Limb Disorders (Trastornos rápidos de la extremidad superior).
Autores:	McAtamney y Corlett
El método R.U.L.A.	Grupo A: - Posiciones del brazo:
divide al cuerpo en dos Grupos:	<ul style="list-style-type: none"> - Posiciones que modifican la puntuación del brazo - Posiciones que modifican la puntuación del antebrazo - Posiciones de la muñeca - Giro de la muñeca. <p>Grupo B: - Posiciones del cuello:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Posiciones del tronco - Posición de las piernas
Evalúa:	El desarrollo de micro traumas acumulativos, mediante el número de movimientos, esfuerzo muscular y la postura.

Nota: Esta tabla muestra información relevante sobre el Método RULA

Riesgos Ergonómicos y Satisfacción Laboral en los Trabajadores Administrativos de una empresa

Anexo 6

Métodos de Análisis para el Grupo A y B.

MÉTODO DE ANÁLISIS PARA EL GRUPO A	
Miembro Superior	Puntuación
HOMBRO	<ul style="list-style-type: none"> • Cuando la flexión del hombro es igual o menor de 20° se cataloga como 1. • De 20° y 45° de flexión o más de 20° de extensión, sería un 2. • Cuando el brazo se encuentra entre 45° y 90° de flexión de hombro, el índice es un 3. • Si está por encima del nivel de los hombros, un 4.
CODO	<ul style="list-style-type: none"> • Se puntúa 1 cuando el codo esta flexionado entre 60° y 100°. • Se puntúa 2 cuando el hombro está a más 100° o por debajo de 60°. • De igual manera se usa un punto cuando el antebrazo se pasa de la línea media o la línea está a más de 45°.
MUÑECA	<ul style="list-style-type: none"> • Si el antebrazo se encuentra en rango medio de giro, la puntuación es 1. • Si está en rango extremo articular, con la palma mirando hacia arriba o palma hacia abajo, la puntuación es 2.
MÉTODO DE ANÁLISIS PARA EL GRUPO B	
CUELLO	<ul style="list-style-type: none"> • Entre 0° y 10° de flexión puntúa 1. • Entre 10° y 20° de flexión puntúa 2. • Más de 20° de flexión puntúa 3. • En extensión puntúa 4.
TRONCO	<ul style="list-style-type: none"> • Totalmente neutra puntúa 1. • Hasta 20° de flexión puntúa 2. • Entre 20° y 60° de flexión puntúa 3. • Más de 60° de flexión puntúa 4.
PIERNAS	<ul style="list-style-type: none"> • Se puntúa 1 cuando las piernas y pies están bien apoyados.

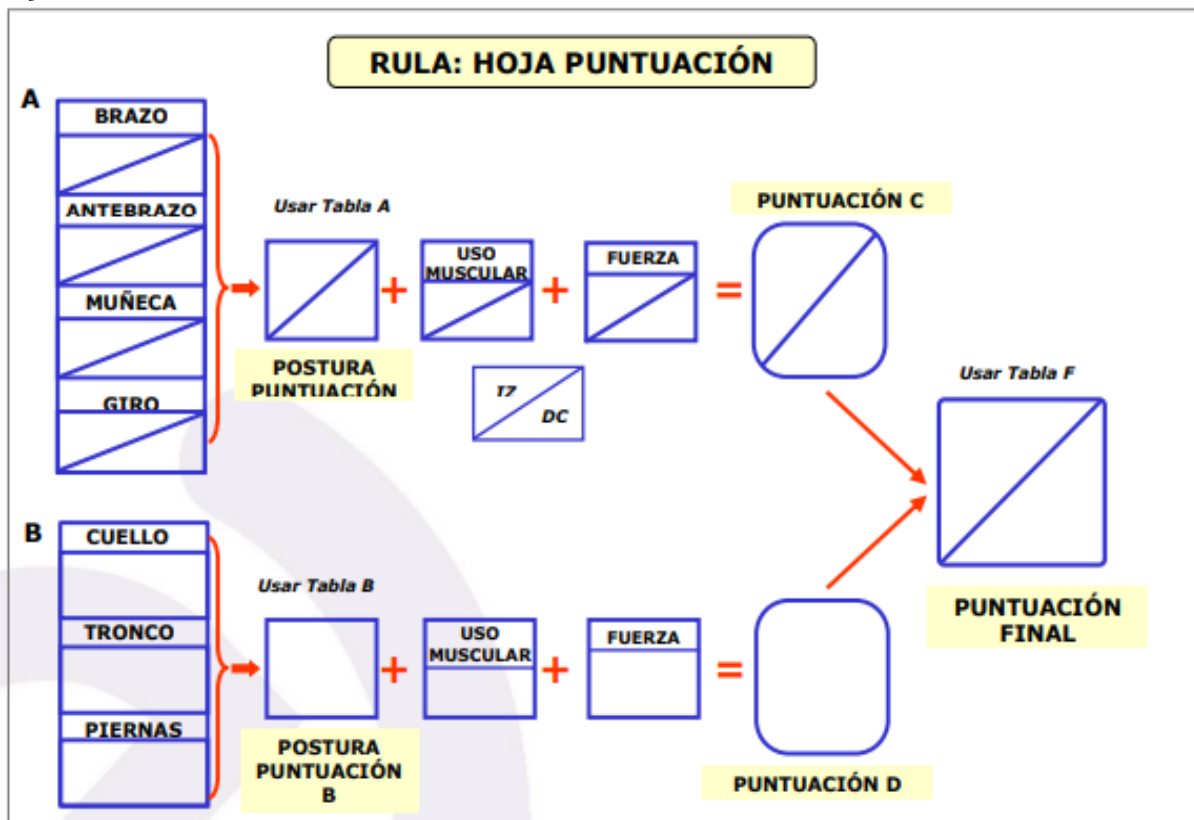
Riesgos Ergonómicos y Satisfacción Laboral en los Trabajadores Administrativos de una empresa

	<ul style="list-style-type: none"> • Se puntúa 1 si se está de pie con el peso del cuerpo uniforme distribuido sobre ambos pies. • Se puntúa 2 si las piernas y los pies no están apoyados o el peso no es uniforme.
--	--

Nota: En la siguiente tabla se muestra las puntuaciones otorgadas según la posición de los miembros superiores del cuerpo. Después de otorgar las valoraciones al grupo A y B, se registra las posturas y puntuaciones del brazo, antebrazo, muñeca y torsión de la muñeca en la casilla A, ubicada al lado izquierdo de la hoja de puntuaciones, de igual forma, se anota las puntuaciones del cuello, tronco, y piernas en la casilla B de la hoja de Puntuaciones.

Anexo 7

Hoja de Puntuaciones.



Nota: El gráfico presenta a la hoja de puntuaciones del método R.U.L.A., para el Grupo A y B. Después de indicar los índices posturales en el grupo A y B, se añade un riesgo estático y la necesidad de emplear la carga/ fuerza en el trabajo, según los siguientes Criterios mostrados en la tabla 3 y 4.

Riesgos Ergonómicos y Satisfacción Laboral en los Trabajadores Administrativos de una empresa

Anexo 8

Tabla de puntuación Muscular y Carga de Fuerza.

ACTIVIDAD MUSCULAR	a) Si la postura es estática, mantiene más de un minuto.			
	b) Si se repite más de 4 veces por minuto.			
SUMAR LA PUNTUACION A Y B				
CARGA DE FUERZA	0	1	2	3
	Sin resistencia	2-10 kg de carga o fuerza intermitente	2-10 kg de carga estática	≥ 10 kg carga estática
	< 2 kg de carga o fuerza intermitente		2-10 kg de fuerza o carga repetitiva	Golpes y/o fuerzas aumenta rápidamente
SUMAR A LA PUNTACION A Y B				

Nota: El último paso en el método R.U.L.A., es agregar las valoraciones C y D en una puntuación total, la dimensión que proporcione será una guía que priorice a posteriores investigaciones. Cada posible combinación de puntuaciones C y D será llevada a una escala del 1 al 7, llamada puntuación total, basada en la estimación de riesgo de lesión causado por la carga musculoesquelética. Para otorgar la puntuación se emplea la tabla F.

Riesgos Ergonómicos y Satisfacción Laboral en los Trabajadores Administrativos de una empresa

Anexo 9

Puntuación Final y Equivalencias.

		PUNTUACIÓN D (cuello, tronco, pierna)						
		1	2	3	4	5	6	7+
PUNTUACIÓN C (miembro superior)	1	1	2	3	3	4	5	5
	2	2	2	3	4	4	5	5
	3	3	3	3	4	4	5	6
	4	3	3	3	4	5	6	6
	5	4	4	4	5	6	7	7
	6	4	4	5	6	6	7	7
	7	5	5	6	6	7	7	7
	8	5	5	6	7	7	7	7

PUNTUACIÓN C = Puntuación A + uso muscular y fuerzas para el grupo A
PUNTUACIÓN D = Puntuación B + uso muscular y fuerzas para el grupo B

- Las posturas de trabajo y acciones que tienen una puntuación total de 1 o 2 son consideradas aceptables.
- Una puntuación total de 3 o 4 se dará a posturas de trabajo que estén fuera de los rangos de movimiento adecuados.
- Una puntuación de 5 o 6 indicará posturas de trabajo que no están dentro de los rangos idóneos de movimiento: hay movimientos repetitivos y/o trabajo muscular estático, y puede ser preciso ejercer fuerzas.
- Una puntuación de 7 se corresponderá como posturas de trabajo cercanas o al final del rango de movimiento, que demandan acciones estáticas o repetitivas.

nexo 10

Nivel de puntuación final para ampliación de estudio del personal administrativo del Empresa (aplicación del Método R.U.L.A.).

NIVEL DE PUNTUACIÓN FINAL	<i>f</i>	%
3	25	50%
4	25	50%

Nota: *f* = Frecuencia; % = Porcentaje

Riesgos Ergonómicos y Satisfacción Laboral en los Trabajadores Administrativos de una empresa

Anexo 11

Análisis descriptivo de las variables mejor puntuadas del cuestionario S20-23 para determinación de la satisfacción laboral del personal administrativo del Empresa.

VARIABLES	OPCIÓN	<i>f</i>	%
Satisfacciones que le produce su trabajo por sí mismo.	Bastante satisfecho	25	50%
Oportunidades que le ofrece su trabajo de realizar las cosas en que usted destaca.	Bastante satisfecho	23	46%
Las oportunidades que le ofrece su trabajo de hacer las cosas que le gustan	Bastante satisfecho	19	38%
El salario que usted recibe:	Algo satisfecho	22	44%
Los objetivos, metas y tasas de producción que debe alcanzar:	Bastante satisfecho	21	42%
La limpieza, higiene y salubridad de su lugar de trabajo:	Bastante satisfecho	16	32%
El entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo:	Algo satisfecho	22	44%
La iluminación de su lugar de trabajo:	Bastante satisfecho	17	34%
La ventilación de su lugar de trabajo:	Bastante satisfecho	18	36%
La temperatura de su local de trabajo:	Algo satisfecho	19	38%
Las oportunidades de formación que le ofrece la empresa:	Algo satisfecho	19	38%
Las oportunidades de promoción que tiene:	Algo satisfecho	17	34%
Las relaciones personales con sus superiores:	Bastante satisfecho	17	34%
La supervisión que ejercen sobre usted:	Bastante satisfecho	23	46%
La proximidad y frecuencia con que es supervisado:	Bastante satisfecho	17	34%
La forma en que sus superiores juzgan su tarea:	Bastante satisfecho	23	46%
La "igualdad" y "justicia" de trato que recibe de su empresa:	Bastante satisfecho	18	36%
El apoyo que recibe de sus superiores:	Bastante satisfecho	16	32%
La capacidad para decidir automáticamente aspectos relativos a su trabajo:	Bastante satisfecho	20	40%
Su participación en las decisiones de su departamento o sección:	Bastante satisfecho	23	46%
Su participación en las decisiones de su grupo de trabajo relativas a la empresa:	Bastante satisfecho	22	44%
El grado en que su empresa cumple el convenio, las disposiciones y leyes laborales:	Bastante satisfecho	23	46%
La forma en que se da la negociación en su empresa sobre aspectos laborales:	Bastante satisfecho	20	40%

Nota: *f* = Frecuencia; % = Porcentaje