

UNIVERSIDAD DE COSTA RICA

FACULTAD DE MEDICINA

ESCUELA DE ENFERMERÍA

Modalidad Proyecto de Graduación para
optar por el grado de
Licenciatura en Enfermería

Programa educativo para el manejo de las condiciones ergonómicas en que labora el personal de enfermería en los EBAIS del Área de Salud de Goicoechea durante el año 2021

Proponente
ANGELA FALLAS JIMENEZ

San José, Costa Rica



ACTA DE PRESENTACIÓN DEL REQUISITO FINAL DE GRADUACIÓN

Sesión del Tribunal Examinador, celebrada el día **18 de mayo 2022**, con el objeto de recibir el informe oral del (la) estudiante **Angela Verónica Fallas Jiménez**, carné **987334**, quien se acoge al Reglamento de Trabajos Finales de Graduación, bajo la modalidad de **Proyecto**, para optar el grado de **Licenciada en Enfermería**.

Están presentes los (las) siguientes miembros del Tribunal:

Ernestina Aguirre Vidaurre, Directora
Rocío Barrientos Monge, Lectora
Alba Irene Carranza Ramírez, Lectora
Olga Sánchez Charpentier, Quinto miembro
Rebeca Gómez Sánchez, Preside

ARTICULO 1

El (la) Presidente informa que el expediente de **Angela Verónica Fallas Jiménez** contiene todos los documentos de rigor, incluyendo el recibo de pago de los derechos de graduación. Declara que el (la) Postulante cumplió con todos los demás requisitos del plan de estudios correspondiente y, por lo tanto, se solicita que proceda a hacer la exposición.

ARTICULO 2

El (la) Postulante **Angela Verónica Fallas Jiménez**, hace la exposición oral de su trabajo final de graduación, titulado: **"Propuesta educativa para el manejo de las condiciones ergonómicas en que labora el personal de enfermería en los EBAIS del Área de Salud Goicoechea 1, durante el año 2021."**

ARTICULO 3

Terminada la disertación, los (las) miembros del Tribunal Examinador interrogan al Postulante, durante el tiempo reglamentario y, una vez concluido el interrogatorio, el Tribunal se retira a deliberar.



Pág. 2 de 2

ACTA DE PRESENTACIÓN DEL REQUISITO FINAL DE GRADUACIÓN
18 de mayo 2022

ARTICULO 4

El Tribunal considera el trabajo final de graduación satisfactorio y le confiere la calificación de:

Aprobado

ARTICULO 5

El (la) Presidente del Tribunal comunica al Postulante el resultado de la deliberación y lo (a) declara acreedor (a) al grado de **Licenciada en Enfermería**.

Se le indica la obligación de presentarse al acto público de juramentación, al que será oportunamente convocado(a).

Se da lectura al acta, que firman los (las) Miembros del Tribunal y el (la) Postulante, a las **dieciséis** horas.

Ernestina Aguirre Vidaurre Ernestina Aguirre Vidaurre, Directora

Rocio Barrientos Monge Rocío Barrientos Monge, Lectora

Alba Irene Carranza Ramírez Alba Irene Carranza Ramírez, Lectora

Olga Sánchez Charpentier Olga Sánchez Charpentier, Quinto miembro

Rebeca Gómez Sánchez Rebeca Gómez Sánchez, Preside

Postulante Postulante

Cc Expediente
Postulante

SELLO



DEDICATORIA

A Dios por darme la vida y fortaleza para escalar un peldaño más en el ámbito profesional.

A mi familia; por su paciencia, comprensión, confianza y todo el apoyo incondicional que me brindan siempre.

A todas las personas en general que me brindaron su ayuda para hacer posible este proyecto.

ANGELA FALLAS JIMENEZ

AGRADECIMIENTO

Le agradezco a Dios por haberme acompañado y guiado a lo largo de mi carrera, por ser mi fortaleza en los momentos de debilidad y por brindarme una vida llena de aprendizajes, experiencias y sobre todo felicidad.

A mi familia por ser ese apoyo incondicional a mis hijos Richard, Santiago y María Fernanda por su tiempo y amor ante este gran logro en mi vida, a Esteban, por ser una parte muy importante de mi vida, por haberme apoyado en las buenas y en las malas, sobre todo por su paciencia y amor incondicional, Te amo.

Le doy gracias a mis padres por apoyarme en todo momento, por los valores que me han inculcado, y por haberme dado la oportunidad de tener una excelente educación en el transcurso de mi vida. Sobre todo por ser un excelente ejemplo de vida a seguir.

Deseo expresar de todo corazón mi más sincero agradecimiento a la Profesora Ernestina que me brindó su colaboración, sus conocimientos, su ayuda incondicional y por sobre todo su amistad durante la realización de esta investigación.

Muchas gracias a mis profesores por todo el apoyo brindado a lo largo de la carrera, por su tiempo, amistad y por los conocimientos que me transmitieron.

Gracias.

ANGELA FALLAS JIMENEZ

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE GENERAL	iv
Tabla de contenido	iv
ÍNDICE DE FIGURAS	vii
ÍNDICE DE TABLAS	viii
Resumen	xi
Abstract	xiii
CAPÍTULO I.....	14
1.1 INTRODUCCIÓN	15
1.2. JUSTIFICACIÓN	18
1.3. ANTECEDENTES NACIONALES E INTERNACIONALES	20
CAPÍTULO II	24
Planeamiento del Problema - Necesidad.....	25
2.1. PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN	27
2.2. ÁRBOL DE PROBLEMAS	28
Capítulo III.....	29
3. Marco Referencial.....	30
3.1. MARCO LEGAL.....	30
3.2. ERGONOMÍA	31

3.2.1. Definición.....	31
3.2.2. Factor Ergonómico	31
3.2.3. Clasificación de la Ergonomía.....	33
3.2.4. Principios Ergonómicos.....	33
3.3. PUESTO DE TRABAJO	35
3.3.1. Riesgos de Trabajo	36
3.4. ENFERMERÍA	37
3.4.1. Definición.....	37
3.4.2. Enfermería y Ergonomía.....	38
3.5. POLÍTICA NACIONAL DE ENFERMERÍA	39
3.5.1. La política de enfermería y su incidencia social.....	39
3.5.2. Generalidades.....	40
3.6. POLÍTICA INSTITUCIONAL PARA GESTIÓN DE LAS PERSONAS	42
3.6.1. Gestión del Trabajo	42
3.6.2. Estrategias.....	42
3.6.3. Estrategias.....	43
3.6.4. Política Institucional para la Gestión de las Personas	44
3.6.5. Relaciones laborales.....	45
3.7. EL AUTOCUIDADO	46
3.8 ANDRAGOGÍA	48
1. Rol de la experiencia	49
2. Orientación a la aplicación del aprendizaje	49
3. Aprendizajes orientados (con propósito).....	50
4. Motivación intrínseca.....	50
CAPÍTULO IV	51
4. Marco Metodológico.....	52

4.1. MODALIDAD	52
4.2. LUGAR	53
4.3. POBLACIÓN	54
4.4. CONSIDERACIONES ÉTICAS	54
4.5. DISEÑO METODOLÓGICO	56
4.5.1. Fase de Preinversión	57
4.5.2. Fase de promoción, negociación y financiamiento (incluye el presupuesto trimestral o semestral)	57
4.5.3. Fase de inversión y ejecución.....	60
4.5.4. Fase de operacionalización.....	61
4.5.5. Fase de evaluación	61
4.6. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	62
4.6.1. Investigación bibliográfica	63
4.6.2. El cuestionario	63
 CAPÍTULO V	 70
5.1. ANÁLISIS DE RESULTADOS	71
 CAPÍTULO VI.....	 109
 CONSIDERACIONES FINALES.....	 110
6.1. CONCLUSIONES	110
6.2. RECOMENDACIONES	111
 CAPÍTULO VII	 113
 BIBLIOGRAFÍA	 114
 ANEXOS	 118
ANEXO # 1 CUESTIONARIO.....	119

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Árbol de Problemas	28
-----------------------------------	----

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.....	58
Presupuesto Semestral de Costos.....	58
Tabla 2.....	59
Cronograma de Actividades de Coordinación EBAIS del Área de Salud de Goicoechea, San José, 2021.....	59
Tabla 3.....	66
Cronograma de actividades.....	66
Tabla 4.....	71
Considera que la relación laboral con sus compañeros es buena.....	71
Tabla 5.....	72
Influencia del ambiente laboral en el comportamiento.....	72
Tabla 6.....	73

El Ebais ofrece suficientes áreas de confort para el.....	73
Tabla 7.....	74
El Ebais ofrece buzón de quejas o sugerencias para pacientes y el personal.....	74
Tabla 8.....	75
El trabajo es una motivación.....	75
Tabla 9.....	76
¿Ha presentado impedimento para realizar su trabajo por falta de equipo ergonómico?	76
Tabla 10.....	77
¿Cuenta con el recurso necesario para brindar una buena atención a los usuarios?	77
Tabla 11.....	78
¿Considera que cuenta con el recurso ergonómico necesario para brindar una buena atención a los pacientes?	78
Tabla 12.....	79

El Ebais cumple con los estándares de ergonomía en el Área de Salud del Ebais Goicoechea 1.. 79

Tabla 13..... 80

¿Considera que al levantar el paciente lo está haciendo de la forma correcta? 80

Tabla 14..... 81

Capacitaciones sobre buena postura y ergonomía para el personal de enfermería 81

Tabla 15..... 82

¿Se siente más tranquilo o tranquila que exista ergonomía en el lugar de trabajo?..... 82

Tabla 16..... 83

¿Se ha visto comprometida su salud por alzar inadecuadamente a algún paciente?..... 83

Tabla 17..... 84

¿Alguna vez ha tratado de levantar solo a un paciente, aunque esté comprometida su salud por una mala postura? 84

Resumen

Programa educativo para el manejo de las condiciones ergonómicas en que labora el personal de enfermería en los EBAIS del Área de Salud de Goicoechea 1 durante el año 2021

Fallas Jiménez Angela

La propuesta educativa presentada en este documento tiene como objetivo principal ser una herramienta de apoyo para el personal de enfermería en los EBAIS del Área de Salud de Goicoechea 1 en el año 2021. El objetivo es mejorar el rendimiento de los colaboradores y evitar que su salud se vea afectada por las condiciones ergonómicas en que laboran.

Para lograr este objetivo, se llevó a cabo un proyecto social en los EBAIS del Área de Salud de Goicoechea 1, en el que se realizaron entrevistas, cuestionarios y observaciones para elaborar un diagnóstico de las condiciones ergonómicas en el lugar de trabajo. Con base en los resultados obtenidos, se elaboró un cuestionario dirigido al personal de enfermería que incluye temas básicos y necesarios para mejorar las condiciones ergonómicas en el área de trabajo.

Es importante destacar que el entorno laboral del personal de enfermería puede verse afectado por la falta de ergonomía en el área de trabajo, puede generar estrés y enfermedad laboral en el personal de enfermería. Por lo tanto, es esencial implementar medidas ergonómicas adecuadas para los mobiliarios y equipos utilizados por el personal y además corregir las posturas al sentarse entre otros, se puede mejorar el autocuidado de los y las personas trabajadoras. Al reducir el riesgo de lesiones y enfermedades, mejorar la postura y la comodidad, y reducir el estrés y la tensión, los trabajadores pueden cuidar mejor de sí mismos y ser más productivos en el trabajo.

En conclusión, esta propuesta educativa puede ser una herramienta valiosa para el personal de enfermería que trabaja en los EBAIS del Área de Salud de Goicoechea 1, ya que les proporcionará

información necesaria para mejorar sus condiciones de trabajo y evitar problemas de salud relacionados con la falta de ergonomía.

Palabras Claves: Ergonomía, EBAIS, Personal de enfermería.

Abstract

The educational proposal presented in this document aims to be a main support tool for the nursing staff at the EBAIS of the Goicoechea 1 Health Area in 2021. The objective is to improve the performance of the collaborators and prevent their health from being affected by the ergonomic conditions in which they work.

To achieve this objective, a social project was carried out in the EBAIS of the Goicoechea 1 Health Area, in which interviews, questionnaires, and observations were conducted to develop a diagnosis of the ergonomic conditions in the workplace. Based on the results obtained, a questionnaire was elaborated aimed at the nursing staff that includes basic and necessary topics to improve the ergonomic conditions in the work area.

It is important to note that the work environment of the nursing staff can be affected by the lack of ergonomics in the work area, which can generate stress and work-related illness in the nursing staff. Therefore, it is essential to implement adequate ergonomic measures for the furniture and equipment used by the staff, as well as to correct sitting postures, among other things, to improve the self-care of the workers. By reducing the risk of injuries and illnesses, improving posture and comfort, and reducing stress and tension, workers can take better care of themselves and be more productive at work.

In conclusion, this educational program can be a valuable tool for nursing staff working in the EBAIS of the Health Area of Goicoechea 1, as it will provide them with the necessary information to improve their working conditions, self-care, and prevent health problems related to the lack of ergonomics.

Capítulo I

1.1 Introducción

El personal de enfermería es el que pasa muchas horas laborando, ya sea por turno normal o extras, donde se deben inspeccionar las condiciones laborales, con el fin de saber si presentan necesidades individuales en el trabajo y que se les pueda brindar ayuda. Debido a que hay condiciones laborales que afectan su salud, como condiciones desfavorablemente que pueden provocar una enfermedad, una lesión o inclusive la muerte.

Por lo cual es importante velar porque las condiciones sean esenciales para el personal de enfermería y de esta forma lograr una buena salud en los y las trabajadores, por medio de la satisfacción laboral y la calidad de vida en el trabajo que desempeñan.

Las personas que laboran en el EBAIS están pendientes de la salud de las personas usuarias por lo que también al ser ellos que brindan atención médica se debe velar porque el lugar de trabajo cumpla con las condiciones óptimas que genere confort en el personal de enfermería para que al tener un área en excelentes condiciones este se motive y brinde una buena atención a pacientes que les brinda atención.

Es aquí donde se debe velar porque el personal de enfermería cumpla y cuente con ergonomía en el trabajo para que después de una jornada larga de trabajo pueda descansar y no dañar su salud y al mejorar su área de trabajo mejora el desempeño laboral y asiste de una mejor forma a las personas usuarias que les brinda atención.

Con lo anterior surgió la necesidad de crear una propuesta educativa para el manejo de las condiciones ergonómicas en que labora el personal de enfermería en los EBAIS del Área de Salud de Goicoechea 1.

Con lo que nos planteamos el siguiente objetivo general:

Elaborar una propuesta educativa para el manejo de las condiciones ergonómicas en que labora el personal de enfermería en los EBAIS del Área de Salud de Goicoechea1 durante el año 2021.

Como objetivos específicos se encuentran los siguientes:

- Realizar un diagnóstico de los conocimientos, las necesidades e intereses educativos del personal de enfermería en torno a la ergonomía.
- Determinar los objetivos y prioridades educativas para la realización de la propuesta.
- Diseñar la propuesta educativa de acuerdo a los resultados obtenidos en el diagnóstico.

El lugar donde se realiza el proyecto es en los EBAIS del Área de Salud de Goicoechea 1 durante el 2021 que va dirigido a 13 funcionarios del servicio de enfermería, y el tipo de estudio fue descriptivo con un enfoque cualitativo.

Primero se realizó una revisión bibliográfica para tener un panorama del tema que se va a tratar, también se visitó al personal de salud para conocer el entorno laboral a modo de referencia.

Se realizó un diagnóstico de la situación de salud y las necesidades del personal de enfermería con respecto a las condiciones laborales donde se les entrega un cuestionario para que procedan a realizar la entrevista para poder llevar a cabo la investigación del proyecto.

El análisis de los datos se basó en el fundamento teórico desde enfermería, los datos obtenidos y el área de trabajo.

Debido al análisis realizado del diagnóstico se elaboró una propuesta educativa con el fin de ampliar los conocimientos de ergonomía en el personal de enfermería de los EBAIS del Área de Salud de Goicoechea 1, con el propósito de mejorar las condiciones laborales y la calidad de vida. Esta consta de talleres con metodología participativa que permitirán al personal de enfermería exponer al máximo sus dudas y evacuarlas de manera conjunta.

Entre las conclusiones más relevantes se encuentran:

En Costa Rica y la Caja Costarricense del Seguro Social no se encontraron evidencias de investigaciones o programas educativos acerca del tema de ergonomía, por lo que sigue siendo un tema poco abordado. .

El personal de enfermería del Área de Salud Goicoechea 1 no se encuentra empapado sobre el tema investigado lo cual le impide tomar decisiones informadas sobre su autocuidado y preservación óptima de la salud.

El personal desde el inicio puso en manifiesto el interés en conocer acerca de los problemas que presenta la salud sí no cumple con las funciones requeridas,

1.2. Justificación

La ergonomía es la rama de la ciencia que se ocupa de la adaptación de las condiciones de trabajo a las personas, sobre todo en lo referente a mobiliario, instrumentos y uso de espacios, entre otros. En el caso del personal médico y de enfermería, por la rutina de trabajo, que suele abarcar muchas horas, y diversas actividades, la ergonomía siempre se ha considerado muy importante. Como indican Apud y Meyer:

En el fondo se puede sostener que esta disciplina aporta criterios integrativos para el análisis y solución de los problemas que afectan al ser humano en su trabajo. La ergonomía tiene un carácter "constructivo" que es fundamental para la incorporación de tecnologías "sanas". Las labores correctivas, por lo general, son de alto costo y nunca permiten soluciones completamente satisfactorias. También es importante la disposición de las empresas para realizar intervenciones ergonómicas. Un mejor ambiente laboral, que ayude a mantener el estado de alerta y la motivación, como, por ejemplo, creando mayor variación en las tareas, haciendo el ambiente más estimulante e incorporando a los y las trabajadores en la toma de decisiones respecto a la mejor forma de realizar sus actividades, son elementos fundamentales en la búsqueda de sistemas de trabajo en que se equilibre bienestar humano y productividad. (p.3)

Ahora bien, en sí misma como estos autores dicen se está ante una rama multidisciplinaria, que abarca tanto los profesionales de la salud como los referidos a la ingeniería, la administración de procesos entre otros, es decir requiere la confluencia de profesionales diversos, y cada uno brinda su aporte desde un ámbito específico.

Esta preocupación ha sido abordada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en el Convenio N° 149 sobre el Empleo y las condiciones de vida y de trabajo del personal de enfermería (1997), que exhorta a los estados que forman parte a que mejoren las leyes y reglamentos vigentes sobre seguridad e higiene en el trabajo, haciendo énfasis en que se adapten a las necesidades de ejercicio de la enfermería.

Briseño, Fernández y Herrera (2006) en su tesis Riesgos ergonómicos en personal de enfermería cita la Sección IX de la Recomendación N° 157, que acompaña el convenio mencionado anteriormente, especifica una serie de medidas que estima son necesarias para llegar a una verdadera seguridad e higiene de las enfermeras en su lugar de trabajo, textualmente expresa:

Al personal de enfermería, desde el punto de vista epidemiológico se lo podría considerar como un grupo especialmente vulnerable frente a los riesgos de su labor, hecho que se agrava muchas veces por la ausencia de cobertura específica en materia de salud laboral y por la carencia o no implementación de estándares de prevención a la exposición a riesgos que algunas veces podrían resultar fatales.

Los problemas ergonómicos que se plantean al personal de enfermería están vinculados al uso de instrumentos médicos y de dispositivos de control, al proyecto de las instalaciones sanitarias y a la manipulación manual. Por ejemplo, levantar a las personas usuarias constituye un importante problema para el personal de enfermería, así como trabajar prolongadamente de pie, encorvado o de rodillas, como lo requiere el trabajo propio de su profesión. (p.3)

Costa Rica en este momento no posee información detallada sobre las medidas de seguridad laboral que se siguen en los diferentes hospitales y clínicas del país a nivel ergonómico.

La mala aplicación y la ausencia de ellas, puede llevar a sobreesfuerzos físicos y cargas emocionales que repercutan en la salud y el rendimiento. Este trabajo pretende determinar las principales necesidades educativas del personal de enfermería en cuanto a los principales riesgos ergonómicos a los que se exponen, la legislación existente para este grupo, y las medidas que realmente se aplican en el caso de los EBAIS del Área de salud de Goicoechea 1.

1.3. Antecedentes Nacionales e Internacionales

Las investigaciones, programas y proyectos sobre el tema de ergonomía con énfasis en los campos de enfermería y medicina son limitadas; evidencia de ello es el poco material que se ha encontrado, el cual data principalmente de un contexto internacional.

Entre estos se cita el trabajo de Pujol (2010), Factores de riesgo ocupacional en el personal sanitario, de la Universidad Abierta Interamericana de Rosario Argentina, indicando que en el estudio sobre riesgos ocupacionales en la ciudad de Rosario, las principales deficiencias del puesto de trabajo a nivel ergonómico se refiere a las instalaciones por trabajar en espacios reducidos que concentran elevadas cargas de trabajo, a lo que se suma el deficiente estado de materiales, maquinas e instrumentales, junto a la exposición constante a posturas estáticas y de levantamiento de cargo. Se considera que este es un factor relevante en la salud ocupacional del personal de salud.

Costa Rica tuvo en el año 2008 un total de 4.451.262 habitantes, de los cuales el 50,8% son hombres. La población se encuentra en proceso de transición demográfica avanzada, con una disminución de la base de la pirámide poblacional y un incremento en los grupos de edad mayores. La estructura por edades ha venido cambiando.

Cada vez hay una mayor proporción de personas en edad económicamente productiva en edad de dependencia. Se estima que, en el 2008, 47.5 personas eran dependientes por cada 100 personas no dependientes. Esta razón de dependencia ha venido descendiendo (103.3 en 1964). Se proyecta que alcance los valores más bajos alrededor del 2021. (Centro Centroamericano de Población 2008)

Briceño y otros (2006), evaluaron y detectaron factores de riesgos ergonómicos, en el personal de enfermería del Hospital Ángel C. Padilla en Tucumán, Argentina, encontraron que sus hallazgos coinciden con un estudio bibliográfico de datos epidemiológicos sobre dorsalgias en el personal de enfermería, el cual evidencia que las dorsalgias y el ausentismo por dorsalgias son más frecuentes entre el personal de enfermería que entre la población general; plantea el impacto de las dorsalgias sobre el rendimiento, la relación entre estas y la atención directa a los usuarios, y las técnicas utilizadas para movilización de usuarios, destacando la necesidad que exista una formación en mecánica corporal.

El mismo autor expresa que al igual que otras investigaciones que ha consultado, en el personal de enfermería los dolores de espalda por cargas y postura son los aspectos que más causan ausentismo laboral, y que muchas veces no se toman medidas ergonómicas.

Vilela, Díaz y Sanfeliz (2006), parafrasean un estudio realizado en México en el año 1993 con personal de enfermería, determina que el material mobiliario y equipo de trabajo no se ajustan a los condicionantes antropométricos de dichos profesionales. En otras palabras, identifica los espacios y equipos como una causa fundamental, al igual que en los estudios anteriores. También destacan el caso del Hospital Cabueñes de Gijón donde el mobiliario tiene una pronunciada elevación, lo que implica para el personal elevar demasiado los brazos echando el tronco hacia adelante propiciando las enfermedades de la espalda.

Guillén (2006), hace un análisis de factores relacionados con aspectos ergonómicos de salud ocupacional, igualmente destaca la posición de la espalda y los brazos, fundamentalmente en los sistemas donde se debe permanecer de pie; así mismo hace hincapié en la necesidad de una adecuada iluminación. De igual forma se hace énfasis de tener el cuidado de rotar la cabeza y los hombros.

Briseño, Fernández y Herrera (s.f.), realizan un estudio del personal de enfermería también en el Hospital Ángel C. Padilla. de Tucumán, Argentina basados en una matriz de evaluación de riesgos, determinando el grado de exposición a daños en la salud por factores ergonómicos. Dicha matriz es una adaptación de la creada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene del Trabajo de España, diseñada para la evaluación para el estudio de riesgos presentes en el sector industrial.

La misma se encuentra agrupada en categorías correspondientes a riesgos a los que se expone con frecuencia el personal de enfermería: físicos, químicos, biológicos y ergonómicos. Para cada riesgo se detallan las tareas de mayores riesgos, frecuencia de exposición, tomas de medidas de control y presencia o no de procedimientos escritos.

De Souza, C dos S., Lima da Silva, J.L., Antunes Cortez, E., Schumacher, K.P., Moreira, R.C.S., De Almeida Nilson, T. (2011), se enfocan en el esfuerzo repetitivo del personal de enfermería. Efectúan un análisis de dos sistemas, Scielo e BVS-Bireme en el período de 2001 a 2010. Infieren el deterioro de las condiciones de vida del profesional, lo que lo obliga a buscar varios empleos:

Hoy en día, debido a la existencia de un mercado de trabajo altamente competitivo y a la devaluación de la mano de obra profesional en el ámbito hospitalario, es muy común encontrar profesionales de la salud, especialmente de enfermería, con más de un empleo. En consecuencia, estos acaban trabajando de manera precaria y sin la seguridad necesaria,

lo que afecta negativamente, tanto a la calidad del servicio como a su propia calidad de vida, acarreando para sí problemas relacionados con sus propias actividades laborales, incluidos los relacionados con su salud. (p.1)

Los autores efectúan una búsqueda con nueve combinaciones: salud de los empleados, enfermería, riesgos laborales y trastornos de trauma acumulativo, con las que se encontraron novecientos noventa y seis artículos. Se concluye que:

En primer lugar, este abordaje encuentra que el equipo de enfermería enfrenta condiciones laborales inadecuadas en su medio ambiente de trabajo, como un desafío en su rutina diaria de asistencia y cuidado, que puede dar lugar a riesgos ergonómicos.

Los principales fueron la organización del trabajo (jornada excesiva, déficit profesional), los factores relacionados con el medio ambiente (mobiliario y equipos inadecuados y obsoletos), y sobrecargas en los segmentos corporales.

Estas condiciones generan al personal de enfermería limitan su calidad de vida, e igualmente el sistema de salud se ve influenciado negativamente, ya que:

Estos riesgos generan gran problema de salud pública debido al absentismo, los permisos y el retiro por discapacidad. Cabe señalar que el grupo de enfermería puede necesitar una legislación específica para la protección y seguridad en el trabajo, por lo tanto, resulta muy importante que el empleado asuma también sus funciones como ciudadano en el cumplimiento de sus deberes, pero también en la reafirmación de sus derechos, especialmente los relacionados con su seguridad. (De Souza y otros, 2011, p.7)

Capítulo II

Planeamiento del Problema - Necesidad

La situación del manejo ergonómico en los hospitales de Costa Rica sigue siendo bastante precaria, y una muestra de esto es que existen pocos estudios al respecto (Rojas, 2011). De hecho, los estudios sobre ergonomía son pocos en el caso de las profesiones de medicina y enfermería, a pesar de las largas jornadas de trabajo y por lo tanto a un mayor riesgo de enfermedades laborales.

Si lo expuesto es cierto para los hospitales del país, lo es más para los EBAIS del país, y por ende se tiene desconocimiento de la situación, a lo que se suma, que muchos de los miembros de la profesión tienen poco conocimiento sobre qué medidas tomar, así como lo que la administración debe realizar.

Un estudio realizado por López y Morales (2010) en México, encontró que, básicamente la enfermería tenía dificultades ergonómicas en cuanto a temperatura inadecuada, espacio reducido, mobiliario que no corresponde a las necesidades, y sobre todo una demanda que rebasa el personal existente, y jornadas de trabajo demasiado extenuantes. Asimismo, evidenció que muchas actividades se realizan de pie, o en postura variable (de pie, sentada, encorvada e inclinada). Entre sus resultados destaca, que existe un riesgo elevado de lesión de tipo musculotendinosa, generado por postura y movimientos repetitivos.

En el caso de los EBAIS, como los del área de Área de Salud de Goicoechea 1, se reproducen estas condiciones de saturación de los servicios, como en muchas otras zonas del Área Metropolitana, tal como dicen Herrera y Bustelo (2008).

... hay muy pocos médicos generales para la población (muy por encima de los 4.500 que propone la norma) y adicionalmente esos médicos no están respaldados por el resto de los integrantes de los EBAIS (en particular hacen faltan enfermeras y personal administrativo).

Por la falta de personal, el primer nivel de atención en esas zonas no se encuentra plenamente “empoderado” de su población; esto con el agravante de que se trata de una población muy exigente, pero al mismo tiempo poco colaboradora, que padece del individualismo y el desinterés por la participación ciudadana propios del mundo urbano.
(p.15)

De hecho, Santa Cruz, García, López, Picado y Ramírez (2002), indican que el número de médicos y sobre todo de enfermeras en los hospitales y clínicas de Costa Rica está por debajo de las necesidades de cada región, por lo que es lógico que las cargas de trabajo sean demasiado elevadas con respecto a las necesidades. Por supuesto esto también influye en la calidad de la atención a pesar del esfuerzo que los profesionales hacen y repercute en su salud física y mental.

Pero lo cierto es que no existe en la actualidad un estudio de las condiciones ergonómicas en que trabaja el personal de enfermería en los EBAIS del Área de Salud de Goicoechea 1. Para lo anterior, se tiene que tomar en cuentas las disposiciones y reglamentos que rigen esta materia en la Caja Costarricense del Seguro Social y la forma en que se aplica en los EBAIS en estudio. Asimismo, los riesgos actuales a nivel ergonómico que tiene el personal de enfermería y la forma en que la administración actúa en este campo para el bienestar del trabajador que es el recurso más valioso que se posee.

2.1. Pregunta de Investigación

¿Cuáles deben ser los contenidos de una propuesta educativa en ergonomía, de acuerdo a las necesidades educativas del personal de enfermería de los EBAIS del Área de Salud de Goicoechea 1 durante el año 2021?

2.2. Árbol de Problemas

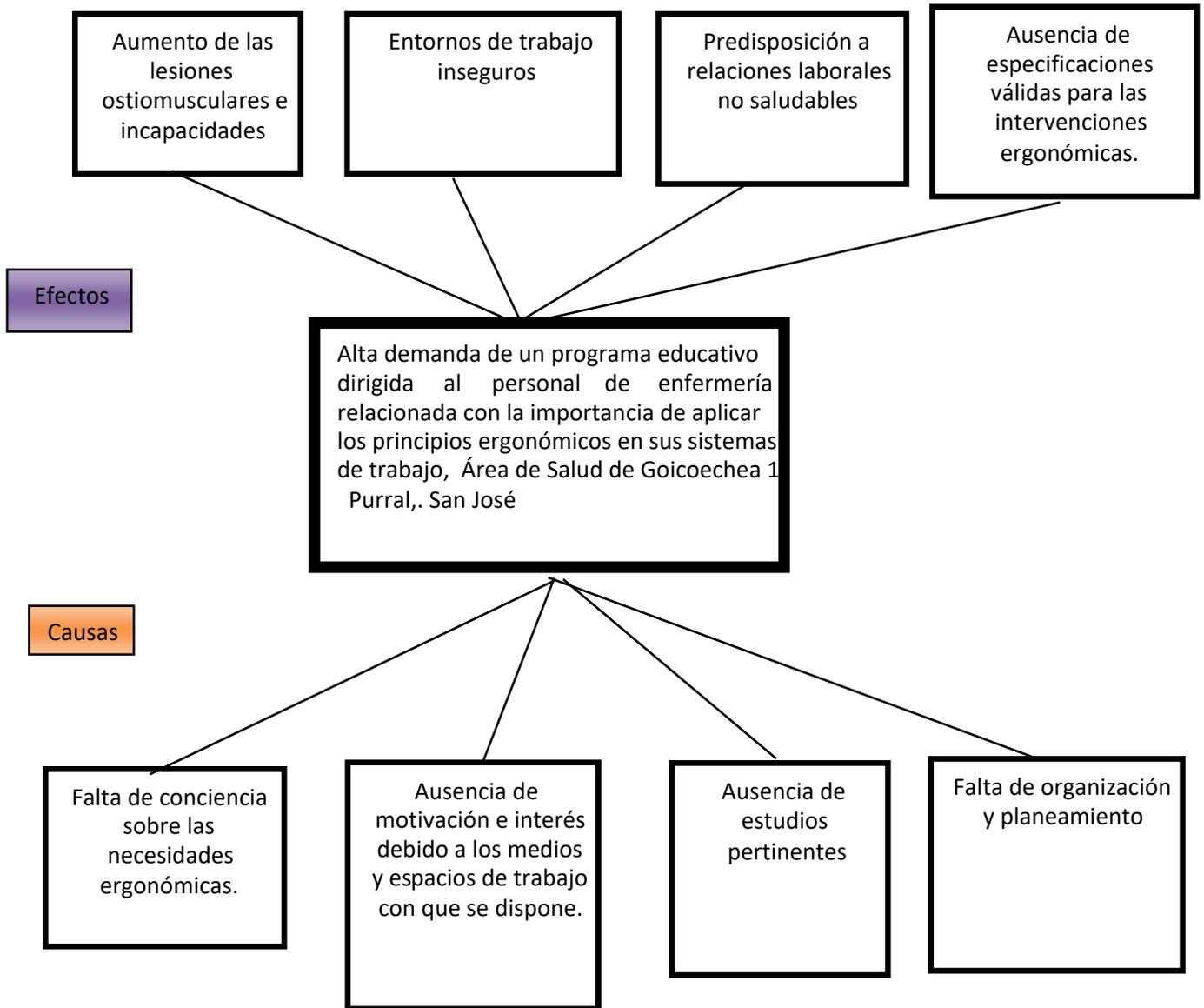


Figura 1 Árbol de Problemas

Capítulo III

3. Marco Referencial

Esta investigación está basada en la recopilación de material bibliográfico con el fin de enriquecer la información que sustenta el marco referencial. Para lograr el alcance de los objetivos fue necesario investigar varios proyectos similares, cuya metodología es la base sobre la cual se desarrolla esta investigación.

3.1. Marco Legal

El personal de enfermería se rige de acuerdo con las leyes y reglamentos que existen para que cumpla sus funciones, de acuerdo con las obligaciones y deberes del Colegio de Enfermeras de Costa Rica.

- Ley Orgánica del Colegio d Enfermeras de Costa Rica N° 2343 que se creó el 4 de mayo de 1959; su Reglamento N° 37286-S del 24 de setiembre del 2012.
- Código de Ética y Moral Profesional del Colegio de Enfermeras de Costa Rica del 27 de enero 2009.
- Ley 7085 Estatuto de Servicio de Enfermería del Colegio de Enfermeras de Costa Rica del 20 de octubre de 1987y su Reglamento 18190-S en abril de 1989.
- Ley N° 6727 sobre Riesgos de Trabajo que se creó el 9 de marzo de 1982.
 - Existe un perfil laboral del profesional de enfermería que va dirigido a los servicios de atención integral a las personas mayores esto se dió en un acuerdo de la Junta Directiva de Enfermeras de Costa Rica del Colegio de Enfermeras de Costa Rica en uso de las facultades que le confiere el Artículo el 11 de mayo de la Ley 2343.

3.2. Ergonomía

3.2.1. Definición

La palabra ergonomía etimológicamente hablando viene del griego ergon, que significa trabajo y de nomos, que significa ley o regla, es una disciplina científica, la ciencia del trabajo, cuya finalidad es adaptación del trabajo al hombre. Es el conocimiento científico del individuo en el trabajo en relación con aspectos fisiológicos. (Normand, 1997: 79)

Ergonomía, también definida como el “grupo de disciplinas que se interesan por el estudio del equilibrio (o estabilidad) entre las condiciones externas e internas ligadas al trabajo, y que interaccionan en la biología humana”. (Rodríguez, 1994:10)

Según lo anterior la ergonomía es una disciplina que se interesa en la estabilidad de las condiciones que van ligadas al trabajo que se creó con el fin de brindar un área de confort al trabajador.

3.2.2. Factor Ergonómico

Es oportuno definir lo que es un factor ergonómico: “cualquier elemento capaz de influir y condicionar el mecanismo de interacción del sistema-hombre-máquina-entorno” (Rodríguez, 1994:10).

De acuerdo con el autor el factor económico se da cuando interactúa el hombre, con la máquina y el entorno, lo que indica que para poder realizar un trabajo se necesita de todos, que deben trabajar en equipo.

Para desarrollar el tema de la ergonomía, que busca facilitar el trabajo bien hecho, resulta indispensable abordar conceptos como seguridad, condiciones físico ambientales, eliminación de trabajos penosos, adaptación del puesto de trabajo al hombre, y desarrollo personal.

Seguridad refiere a no solo a disminuir el riesgo de accidentes, trasciende al sentimiento de seguridad por parte del trabajador.

Las condiciones físico-ambientales implican que el puesto de trabajo no sea percibido por el trabajador(a) como agresivo, por el contrario que genere confort.

La eliminación de trabajos penosos, conlleva la búsqueda de nuevos puestos de trabajo.

Adaptación del puesto de trabajo al hombre, según las normas de ergonomía, debe existir armonía en el binomio hombre-trabajo.

El desarrollo personal, refiere a la capacitación continua, propiciando mayor conocimiento del hombre de sí mismo y de su entorno.

La ergonomía debe permanecer íntimamente ligada a la anatomía, con la fisiología, y con la psicología. La primera, determina factores antropométricos y biomecánicos. La segunda permite explicar el desgaste energético y como inciden las condiciones ambientales en el individuo. La tercera, permite comprender aspectos de aptitudes como raciocinio y toma de decisiones, así como de la formación de la individualidad". (Rodríguez, 1994:13)

De acuerdo con el autor la ergonomía se encarga del cuidado del trabajador, el cual debe utilizar equipo y mobiliario que se adapten a las necesidades de este, con el fin que este permanezca en el lugar de trabajo las horas necesarias y que este no le dañe su condición física o mental.

3.2.3. Clasificación de la Ergonomía

Múltiples autores esbozan diversos procesos, fases y clasificaciones de la ergonomía, así se habla de investigación ergonómica, intervención ergonómica y gestión ergonómica (Rodríguez, 1994:14). Grandjean según el momento, plantea: ergonomía de concepción (o de diseño) relacionada con medidas que faciliten las condiciones de trabajo), y ergonomía de corrección, relacionada con la corrección de problemas concretos que surgen en el proceso de trabajo.

Rofessart, apunta: ergonomía del desarrollo, que busca aumentar las competencias de los y las trabajadores, ergonomía de los medios de producción relacionada con los medios de trabajo, ergonomía del producto, relativo a uso que da el consumidor al producto, ergonomía de la decoración, que enfatiza en aspectos de diseño, color, y decoración del puesto de trabajo, igualmente señala la ergonomía defensiva y la ofensiva.

De la Poza la divide en geométrica, relacionada con medidas antropométricas, ingenieriles o de distribución, ambiental, que se interesa por condiciones como ruido, temperatura, humedad, color, etc, y temporal, relacionada con horarios y jornadas laborales.

3.2.4. Principios Ergonómicos

Es válido en este punto, citar los principios ergonómicos que brindan un esquema básico para la comprensión y análisis del campo de acción de la ergonomía (comisión de Ergonomía del Instituto Belga de Normalización, IBN, citado por Rodríguez, 1994:19-54).

Sistema de trabajo: constituido por personas trabajadoras y los medios de trabajo, interactuando en el proceso de trabajo, en el espacio de trabajo y en el entorno de trabajo según la tarea a realizar.

Tarea: responde al objetivo del sistema de trabajo.

Medios de trabajo: elementos materiales del sistema de trabajo, útiles, máquinas, e instrumentos, mobiliario, instalaciones de trabajo y otros.

Espacio de trabajo: refiere al espacio donde uno o varios individuos en el sistema de trabajo ejecutan la tarea.

Es válido agregar que los últimos dos principios citados, se conciben en función de las medidas corporales, de las posturas, los esfuerzos y los movimientos musculares, así mismo, en función de los medios de señalización y de representación, (pautados por los principios de señalización de seguridad que determina forma, colores, significado), así como de los órganos de mando, (partes de instrumentos, maquinas, ect. que las accionan).

Proceso de trabajo: corresponde a la acción conjunta de la persona, los medios de trabajo, y la información en el sistema de trabajo de forma sucesiva en el tiempo y espacio.

Entorno de trabajo: Corresponde al conjunto de elementos físicos, químicos, biológicos, sociales, y culturales en los cuales se encuentra inmerso el individuo en su espacio de trabajo, debe ser concebido y mantenido de modo que esos elementos no tengan una influencia nociva sobre el hombre, siendo de particular interés las dimensiones del local, la renovación del aire, el ambiente térmico, la iluminación, colores adecuados tanto en el local como en los medios de trabajo, el ambiente sonoro, las vibraciones, la exposición a materias peligrosas, y las medidas de protección en caso de trabajos en exteriores.

Magelli (1987), citado por M. Epelman, D. Fontana y J.C. Neffa, contemplando la carga implícita en una actividad laboral determinada en relación al ambiente de trabajo, aporta cinco grupos de

factores: microclima de trabajo (iluminación, ventilación, temperatura, humedad, ventilación, presión atmosférica), contaminantes del ambiente (físicos, químicos, y biológicos), de sobrecarga muscular (estática y dinámica), mental y psíquica (requerimientos y exigencias del puesto, y las connotaciones psicosensoriales del trabajo), y los tecnológicos y de seguridad (concluyentes en el origen de accidentes de trabajo).

Carga externa: refiere a condiciones exteriores y exigencias que pueden perturbar las funciones fisiológicas y psicológicas del individuo en el sistema de trabajo, puede ser descrita con precisión.

Carga interna: (astreinte o carga de trabajo) hace relación al efecto que tiene sobre el trabajador (a) en función de sus características y aptitudes individuales, la carga externa. No es fácil su descripción absoluta.

Fatiga de trabajo: corresponde a los efectos no patológicos, locales o generales, absolutamente reversibles después de una recuperación adecuada.

3.3. Puesto de Trabajo

Para el análisis del puesto de trabajo, es fundamental identificar el puesto de trabajo, que según el sistema de trabajo implica, el aspecto técnico y el aspecto humano, así como las características psicofisiotécnicas del trabajo, y la ficha profesiográfica de cada profesión u ocupación.

Igualmente, son múltiples los métodos e instrumentos dispuestos para el estudio de los puestos de trabajo, diseñados por diferentes empresas e instituciones según sus necesidades, principalmente para formas de trabajo organizado a gran escala, lo que limita acolarlos a ciertos métodos de

trabajo, por las características singulares de la tarea, por las condiciones físico ambientales, etc., algunos ya en desuso.

De ellos se puede citar: sistema de Kimmel, método de L.E.S.T, método de análisis y condicione de Renault, el método de A.I.T (Rohmert-Landau, el método de S.A.V.I.E.M. (Van Devyfer), el análisis ergonómico elemental de BOIS, y el cuestionario de control para el análisis de puestos de trabajo de Grandjean. (Rodríguez, 1994:215)

3.3.1. Riesgos de Trabajo

Luhmann (1998) el riesgo ha adquirido varias connotaciones desde su surgimiento a mediados del siglo XVI, razón por la cual se hace imprescindible iniciar una reflexión sobre la materia con un ejercicio de precisión conceptual. (p. 63)

Debido a lo anterior el riesgo laboral está presente en cualquier trabajo por lo que se deben implementar las medidas necesarias para disminuirlo, por lo que las instituciones deben cumplir las normas de seguridad.

La Gestión de Riesgos Laborales (GRL):

El riesgo es una variable permanente en todas las actividades de la organización que influye en sus oportunidades de desarrollo, pero que también afecta los resultados y puede poner en peligro su estabilidad. Bajo la premisa de que «no es posible eliminar totalmente los riesgos en un sistema» (Principio de Permanencia del Riesgo), se requiere «manejarlos» de una manera adecuada, coherente y consistente”.

Este procedimiento se utiliza con el fin de garantizar seguridad en el ser humano y el equipamiento que utiliza durante su jornada laboral, con el fin de brindar un completo bienestar, en los y las trabajadores, consiguiendo calidad y productividad en el rendimiento del personal.

La NCH 18000 puede definir el riesgo laboral como “la combinación de la probabilidad de que ocurra un daño y la gravedad de las consecuencias que produzca”.

Al existir un riesgo laboral en el lugar de trabajo el personal se expone al peligro que este puede producir un daño, un accidente o una enfermedad, por lo que todas las empresas deben cumplir con estas normas para evitar posibles daños o accidentes laborales y que las personas no se expongan al peligro.

3.4. Enfermería

3.4.1. Definición

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS): “Abarca la atención autónoma y en colaboración dispensada a personas de todas las edades, familias, grupos y comunidades, enfermos o no, y en todas circunstancias”.

La enfermería abarca los cuidados, autónomos y en colaboración, que se prestan a las personas de todas las edades, familias, grupos y comunidades, enfermos o sanos, en todos los contextos e incluye la promoción de la salud, la prevención de la enfermedad.

3.4.2. Enfermería y Ergonomía

Salud ocupacional (2006): “Es una ciencia que busca proteger y mejorar la salud física, mental, social y espiritual de los y las trabajadores en sus puestos de trabajo, repercutiendo positivamente en la empresa”.

Esta ciencia se encarga de velar por la salud de los y las trabajadores con el fin de verificar que se lleven a cabo las medidas preventivas en el lugar de trabajo.

El personal de enfermería es que se encarga del cuidado de la salud de las personas, pero en este proyecto se va a visualizar que el área de trabajo cumpla con las condiciones respectivas y de esta forma evitar riesgos o enfermedades causadas por no utilizar la ergonomía adecuadamente.

Useche (1996):

Se refiere a los diferentes escenarios en los cuales se desempeña la enfermera, siendo en su planteamiento consecuente con las áreas de desempeño en los que por siempre se ha destacado la enfermera/o, acciones que pueden ser ejercidas en forma institucional o en forma liberal requiriéndose para su cabal ejercicio de idoneidad profesional y cualidades gerenciales. Es de considerar siempre la valía de pertenecer a un equipo multidisciplinario, interdisciplinario o mejor aún transdisciplinario.

Al analizar la Ergonomía y la relación con los factores de riesgo de salud ocupacional, así como explicar los riesgos relacionados con la postura, precauciones para el sistema visual, cardiovascular y correcciones de las manifestaciones presentadas por los y las trabajadores, para evitar la aparición de enfermedades profesionales.

3.5. Política Nacional de Enfermería

Es un conjunto de acciones, compromisos y responsabilidades de los y las profesionales en enfermería en nuestro país, que pretende contribuir en medida sustancial al desarrollo ayudando a las comunidades a conseguir mejores niveles de salud y de calidad de vida, usando como medio, la definición de instrumentos que promuevan: La mejora en la calidad de los servicios en enfermería a los diferentes grupos etáreos, en cumplimientos nacionales e internacionales.

De acuerdo con lo anterior se dice que la enfermería es la que se encarga por velar por la salud de las personas en las diferentes comunidades y son las que se encargan para promover la calidad de vida de las personas ya sea nacional o internacionalmente cuando son tratados por cualquier problema de salud.

3.5.1. La política de enfermería y su incidencia social

La salud es un aspecto importante en el desarrollo de toda nación. La salud es considerada derecho humano básico, que según lo define la Organización Mundial de la Salud (OMS): “La salud es un estado dinámico que comprende el bienestar mental, emocional, social y espiritual” (OMS, 1998).

Bajo este concepto se enmarca la producción social de la salud, donde se hace necesario la directriz de una política en salud que promueva la defensa de la población en procura de lograr que las comunidades sean sanas y favorezcan el desarrollo sostenible.

Una correcta política en enfermería, deberá contribuir en medida sustancial al desarrollo individual, familiar y comunitario para conseguir mejores niveles de salud, usando como instrumento la definición de elementos que promuevan:

- El mejoramiento curricular de las instituciones rectoras y universidades que regulan la formación de profesionales en el campo.
- El enfoque de la bioética en la gestión de los servicios de salud.
- El mejoramiento de la calidad de los servicios de enfermería.

3.5.2. Generalidades

La política de Enfermería tiene que ver con la salud más que con la enfermedad, y con el marco donde las personas, las organizaciones, las empresas y la sociedad civil organizada pueden ejercer su actividad y condicionan la forma y el contexto en el que se desenvuelven sus vidas. Desde esa perspectiva, la política que se propone tiene que ver con los procesos y el poder para situar los valores que la tienen en manos de la sociedad, que es la llamada a valorar la.

Para la elaboración de la política se han sistematizado seis variables concurrentes y condicionantes:

1. Interdisciplinariedad

Es un requisito indispensable para darle sostenibilidad a la política y se sustenta en la necesidad de la colaboración, de la interacción de diversas especialidades y

subespecialidades para analizar cuestiones concretas relativas a la profesión y su impacto social de manera integral para encontrar les una solución adecuada.

2. Prospectiva

La búsqueda de elementos de solución que se adapten a la situación actual o que sean prometedores para el futuro de la profesión y sus servicios.

3. Global

La profesión de enfermería considera a la persona, ser multidimensional que requiere de enfoques en promoción, prevención, curativa, paliativa y de rehabilitación) y que a su vez forma parte de un sistema social con normas y valores que son protegidos por cánones jurídicos y éticos.

4. Sistémica

La profesión de enfermería, sus profesionales y el equipo que lidera, mantienen contacto activo y directo por medio del estudio permanente.

5. Integralidad

Fomento de la capacidad de Enfermería mediante estrategias de resolución interactivas e interdisciplinarias en conjunto con otros grupos sociales.

6. Formación Profesional

La proposición de una metodología que garantice y asegure la calidad de los servicios, que prestan los profesionales en enfermería a la población. En ese mismo sentido se plantea que la política de Enfermería debe garantizar en su contenido y cometido el fortalecimiento

de la profesión, una vez que las personas han sido graduadas por las entidades de educación superior; así como la propuesta de una metodología para garantizar y asegurar la calidad de los servicios que prestan los/as profesionales en enfermería a la población.

3.6. Política Institucional para Gestión de las Personas

3.6.1. Gestión del Trabajo

Los climas y ambientes laborales se fortalecerán mediante el desarrollo una cultura organizacional sustentada en sus valores, principios filosóficos y ejes transversales, que promuevan las relaciones sanas entre la persona, los equipos de trabajo y sus jefaturas, en procura de la humanización de los servicios prestados, donde se coloque a la persona usuaria en el centro de la gestión.

La Caja promoverá programas dirigidos a la mejora de la cultura organizacional y el desarrollo de nuevos mecanismos que favorezcan la colaboración, el trabajo en equipo, el desarrollo, la satisfacción laboral, el desempeño laboral y el correcto comportamiento ético apegado a los valores institucionales, principios filosóficos y ejes transversales.

3.6.2. Estrategias

1. Implementar programas que contribuyan a una efectiva organización del trabajo y al buen clima laboral, favoreciendo espacios y actividades que promuevan y permitan el desarrollo integral de la persona trabajadora en su ámbito personal, laboral, familiar y social.

2. Fortalecer la difusión de la ética y los valores institucionales, para la mejora de la cultura organizacional en las unidades de trabajo.
3. Incorporar mecanismos que permitan la prevención de situaciones contrarias a la ética y los valores institucionales, que afecten el cumplimiento de la misión institucional.

Bienestar y Salud de las personas trabajadoras

El bienestar y la salud integral de la población laboral se realizará mediante una gestión orientada al mantenimiento de condiciones laborales y ambientes de trabajo seguros y saludables, con un enfoque biopsicosocial, que involucre la prevención y atención de la salud de las personas trabajadoras, que se refleje en su calidad de vida.

Todas las actividades que se desarrollen en los centros de trabajo se efectuarán de conformidad con los principios de la salud y seguridad en el trabajo, para eliminar o controlar los riesgos, reducir los accidentes y enfermedades laborales u otros eventos que puedan perjudicar a la persona trabajadora.

3.6.3. Estrategias

1. Fortalecer las estructuras preventivas que permitan la gestión de la salud ocupacional, con sustento en la seguridad laboral, higiene ambiental, medicina del trabajo, psicología y ergonomía, en cada centro de trabajo.
2. Sensibilizar y capacitar a las personas trabajadoras en la promoción de la salud y prevención de riesgos laborales.
3. Integrar a todos los niveles jerárquicos en la gestión de salud integral de las personas trabajadoras y de la prevención de los riesgos laborales según sus competencias.

4. Promover acciones que mejoren las condiciones de los horarios y jornadas laborales que permitan una conciliación entre su vida laboral y personal.

3.6.4. Política Institucional para la Gestión de las Personas

La atención de las personas trabajadoras se desarrollará de forma integral mediante programas de promoción, prevención, atención y rehabilitación, que contemple la vigilancia de la salud individual y colectiva, con un enfoque biopsicosocial, ya sea por un daño a la salud a consecuencia o no de las condiciones de trabajo.

3.6.4.1. Estrategias

1. Fortalecer los programas de atención integral a las personas trabajadoras y vigilancia de la salud.
2. Ejecutar programas, procedimientos y acciones preventivas universales, selectivas e indicadas para desarrollar, habilidades y actitudes preventivas ante el consumo de sustancias psicoactivas.
3. Fortalecer y desarrollar los planes, programas y proyectos que propicien estilos de vida saludables mediante la promoción de la actividad física y la recreación a nivel institucional.
4. Desarrollar programas para la prevención de daños a la salud y rehabilitación de las personas trabajadoras que se presenten como consecuencia o no de su trabajo, o con capacidades diferentes mediante el mejoramiento de las condiciones de trabajo.

3.6.5. Relaciones laborales

Las relaciones laborales deberán respetar siempre la dignidad de las personas trabajadoras; por ello, se desarrollarán en un marco de cooperación y entendimiento entre los y las trabajadores, las organizaciones que las representan, las jefaturas y las autoridades superiores, propiciando el bienestar, la paz laboral y la justicia social, en los ambientes de trabajo.

3.6.5.1. Lineamiento

Incorporar las relaciones laborales como línea estratégica y transversal para el logro de los objetivos institucionales, impulsando el conocimiento del marco normativo y el uso de mecanismos alternos y efectivos de prevención y resolución de discrepancias y conflictos laborales, entre la administración activa, las personas trabajadoras y las organizaciones que las representan.

3.6.5.2. Estrategias

1. Implementar y consolidar un modelo de desarrollo y mejoramiento continuo de las relaciones laborales en el ámbito institucional, buscando la justicia social en los ambientes laborales.
2. Fortalecer la capacidad institucional para la prevención, negociación y manejo de controversias y conflictos.
3. Mejorar los mecanismos de diálogo, orientación, asesoría y capacitación entre las personas trabajadoras y la administración activa.

4. Implementar una metodología de gestión para el mejoramiento de las relaciones laborales, la promoción de la paz organizacional y la ejecución de acciones preventivas del conflicto laboral.
5. Establecer acciones de mejora continua para la gestión efectiva de los órganos bipartitos y paritarios.

3.7. El Autocuidado

Se define como las acciones que asumen las personas en beneficio de su propia salud, sin supervisión médica formal, son las prácticas de personas y familias a través de las cuales se promueven conductas positivas de salud para prevenir enfermedades.

Según el modelo de Orem: Es una conducta que aparece en situaciones concretas de la vida, y que el individuo dirige hacia sí mismo o hacia el entorno para regular los factores que afectan a su propio desarrollo y actividad en beneficio de la vida, salud y bienestar. (1993 p. 407)

La implementación de un modelo de autocuidado en el sistema de salud exige que tanto los consultantes como el personal de salud realicen actividades de atención en salud en forma conjunta.

El autocuidado requiere que las personas asuman mayor responsabilidad en el cuidado de su salud y por las consecuencias de las acciones que realizan. Para personas que no son del área de la salud, reconocer que una conducta (por ejemplo, fumar) es directamente responsable de la enfermedad

(cuadro pulmonar crónico) puede llevarlas a reorientar el rol que asumen en la mantención de su salud.

La enfermería juega un papel fundamental en la práctica comunitaria y hospitalaria ya que ayuda a las personas a cubrir las demandas de autocuidado terapéutico. Para poner en práctica el autocuidado de la salud es importante examinar los factores que influyen, ver qué tipo de problemas en salud se presentan y conocer el déficit de autocuidado.

Para ello hay que recabar información sobre estos factores (valoración) y poner en marcha estrategias de autocuidado planificando intervenciones (diagnóstico y planificación) que puedan ser llevadas a cabo por parte del personal de enfermería y por el propio paciente (ejecución), motivándolo para que participe de forma activa en el manejo y control de su propia salud.

Es importante que el profesional de Enfermería lleve a la práctica los Sistemas de enfermería que menciona Orem en su teoría: sistema totalmente compensatorio, parcialmente compensatorio y el apoyo educativo durante el cual la enfermera regula el ejercicio y desarrollo de la agencia de autocuidado ayudando al paciente con orientación, enseñanza y consejo para que sea capaz de realizar su autocuidado.

De acuerdo a lo anterior el personal de enfermería debe conocer los cuidados que debe tener en la ergonomía para que no sufra afectaciones o lesiones provocadas por una mala postura, ya sea al sentarse o al pasar a un paciente de una camilla a otra.

3.8 Andragogía

Según el autor Knowles (1970): “Es considerado el padre de la educación de adultos por elaborar una teoría de la andragogía más acabada, la considera como el arte y la ciencia de ayudar a adultos a aprender”.

El conductismo, según su fundador John Watson, es una escuela natural que se atribuye todo el campo de las adaptaciones humanas.¹ Para B. F. Skinner se trata de una filosofía de la ciencia de la conducta, que define varios aspectos esenciales de su objeto de estudio. Sin embargo, este objeto es entendido de diversos modos, según el enfoque conductista del cual sea parte

El conductismo se ocupa del estudio empirista (método experimental), y objetivo, de la conducta humana, que, según esta postura, es adquirida a través del aprendizaje (no es innata). El aprendizaje está intensamente influido por los estímulos del ambiente que rodea al individuo, a los cuales reacciona. Es decir, la conducta es entendida como la reacción o respuesta aprendida ante un estímulo dado por el entorno del individuo (esquema estímulo-respuesta).

Por lo que la andragogía es el proceso de aprendizaje, dirigido a personas adultas, caracterizándose por ser, en vez de un proceso de enseñanza - aprendizaje, una actividad que va enfocada hacia la orientación - aprendizaje del adulto.

La andragogía, por lo general se da por la necesidad del adulto de aprender y formarse de manera inmediata para la realización de labores o la necesidad de conocer para resolver problemas de manera inmediata; con la presencia de un facilitador el cual pondrá a la disponibilidad del estudiante las diversas herramientas para que este pueda ser orientado y así lograr el aprendizaje inmediato.

Se basa en experiencias pasadas en el adulto para así aplicar esos conocimientos en la vida cotidiana.

El acto andragógico es la expresión más amplia y completa del concepto de aprendizaje voluntario, puesto que interactuar con suficiente autonomía, sin presiones y disponer de facilidades para adquirir conocimientos, actitudes, competencias, aptitudes, habilidades y destrezas con el fin de lograr objetivos y metas ampliamente discutidos, planificados programados conjuntamente entre el Facilitador y el Participante, de manera pertinente y oportuna, está libre de toda condición obligatoria, lo cual constituye un proceso muy diferente al acto pedagógico.

1. Rol de la experiencia

El adulto va adquiriendo una creciente experiencia la cual constituye una importante fuente para el aprendizaje. La experiencia previa constituye una base de sustento para el nuevo aprendizaje el cual se consolida en forma más significativa. Además, crea un adecuado contexto para la adquisición de conocimiento y habilidades.

2. Orientación a la aplicación del aprendizaje

El interés de un adulto en aprender está fuertemente ligado con el desarrollo de tareas relacionadas con su rol social. Los adultos otorgan más valor a los aprendizajes que se vinculan con aquellas demandas inherentes a su quehacer en la vida cotidiana.

3. Aprendizajes orientados (con propósito)

En la medida en que el individuo madura modifica su perspectiva del aprendizaje, transitando desde su aplicación futura a su aplicación inmediata. Por ello, en el adulto el aprendizaje está más centrado en problemas concretos que centrado en el tema. Los adultos valorizan más el aprendizaje que puede ser aplicado a las situaciones reales que les toca enfrentar.

4. Motivación intrínseca

Las personas adultas tienen una mayor tendencia a estar motivados por factores autónomos: el íntimo deseo de encontrar soluciones y alcanzar metas personales, más que obtener incentivos externos y gratificaciones. (p. 69-70)

Las ideas propuestas por Knowles no son generalizables por cuanto existen numerosas situaciones donde el aprendizaje auto dirigido no tiene aplicación.

Capítulo IV

4. Marco Metodológico

4.1. Modalidad

Se trabajó de acuerdo a la modalidad de proyecto de investigación, la cual permite identificar una necesidad en la población y a partir de ella formular una estrategia viable para su solución.

La Universidad de Costa Rica, en su Reglamento de trabajos finales de graduación (2021, p.2) ARTÍCULO 7, menciona: “Es una actividad científica y profesional de carácter teórico-práctico, dirigida al diagnóstico de un problema que se presente en el entorno de la realidad nacional, su análisis, la determinación de los medios apropiados para atenderlo y su eventual solución.

El Proyecto de Graduación es una actividad teórico-práctica dirigida al diagnóstico de un problema, su análisis y a la determinación de los medios válidos para resolverlo”.

Esta modalidad de acuerdo con Aguirre (2009, p. 23) “es una tarea innovadora, que involucra un conjunto ordenado de antecedentes, estudios y actividades planificadas y relacionadas entre sí”.

Tal modalidad fue la que delimitó la elaboración del diseño de la propuesta, elaborada siguiendo la modalidad de proyecto, en este caso el problema diagnosticado es la ausencia de una propuesta educativa que responda a las necesidades e intereses educativos en materia de ergonomía, del personal auxiliar y profesional de enfermería del Área de Salud de Goicoechea 1.

Por último, y de acuerdo con la lógica a seguir dentro de la modalidad de proyecto, se plantearán soluciones factibles para solventar el problema diagnosticado, elaboradas en forma de propuesta educativa de la cual dispondrá el Área de Salud de Goicoechea 1 para su implementación.

4.2. Lugar

Área de Salud de Goicoechea 1

El Área de Salud de Goicoechea 1 (ASG1), se encarga (ASIS 2008) de dar servicios integrales de atención a un 82% de la población del distrito de Purral, y el 69,20% de la población del distrito de Mata de Plátano del Cantón de Goicoechea, sectores con alta densidad poblacional.

EL ASG1 está conformada por ocho EBAIS (equipo básico de atención integral en salud), un primer nivel de atención, donde la atención la brindan médicos generales con el apoyo del personal de enfermería y de registros médicos (REMES). Tiene sus Sedes Operativas en el distrito Mata de Plátano, y en el distrito Purral (Purral Arriba y en El Alto).

Esta área de salud ofrece atención integral a las personas en sus diferentes programas:

Atención integral al niño(a), Atención integral al adolescente, Atención integral a la mujer, Atención integral al adulto, Atención integral al adulto mayor, basados en estrategias de educación en salud, promoción y prevención, participación social y trabajo en equipo. Desde 1999 se trabaja bajo un sistema de Compromiso de Gestión que evalúa la calidad de la atención brindada a las personas usuarias

El ASG1 cuenta con servicio de Psicología, Odontología, Trabajo Social y Enfermería Comunitaria, y servicio de Farmacia.

Igualmente dispone de la visita en determinados días de Psiquiatría de la Clínica Dr. Ricardo Jiménez Núñez (CJN), segundo nivel de salud que le corresponde; servicio de toma de muestras que son procesadas en el servicio de laboratorio de dicha clínica, misma que brinda servicio de Radiología, Emergencias, Cirugía menor, Ginecología, Medicina interna, Dermatología, Psicología, y Fisiatría pediátrica.

Para otros medios diagnósticos y de control en especialidades quirúrgicas, médicas, pediátricas, ginecológicas y psiquiátricas, se refiere al tercer nivel de salud correspondiente, en primera instancia, al Hospital Calderón Guardia (HCG), o bien, según corresponda al Hospital Nacional de Niños (HNN), al Centro Nacional de Rehabilitación (CENARE), al Instituto Nacional de Seguros (INS), al Hospital Geriátrico Blanco Cervantes (HBC), o al Hospital Nacional Psiquiátrico (HNP).

4.3. Población

Gómez (2006): “La población está definida como el conjunto de unidades de estudio o elementos que pueden ser personas, animales, empresas, organizaciones u objetos”. (p. 7) En el presente proyecto la población se encuentra conformada por:

- Directa: Personal de enfermería que labora en los EBAIS del Área de Salud de Goicoechea 1 que es donde se va a realizar dicha propuesta.
- Indirecta: Personal de enfermería que labora en los EBAIS que pertenecen a la Caja Costarricense del Seguro Social (CCSS) a nivel nacional.

4.4. Consideraciones éticas

El presente diagnóstico se desarrolló bajo el marco del Reglamento Ético Científico de la Universidad de Costa Rica (2000), que presenta los principios con los que los investigadores deben

desarrollar sus actividades que involucren humanos. Mencionado en este reglamento, estas son las consideraciones primordiales:

- El respeto a la persona y a la personalidad.
- La buena fe que expresan los individuos.
- La justicia.
- La proporcionalidad y la razonabilidad que permitan sopesar la idoneidad del estudio.
- La no maleficencia dirigida a evitar riesgo o perjuicio que puedan sufrir los sujetos participantes o incluso los investigadores.
- La honestidad dada en la comunicación transparente entre las partes involucradas dentro de la investigación.
- Consentimiento informado y voluntario.
- Confidencialidad.

Entre otros de los factores éticos considerados en el progreso de esta investigación fue que previo a pasarles el cuestionario se verbalizó una descripción amplia al participante, del uso que recibiría la información recolectada y por supuesto la confidencialidad de los datos recolectados. Mediante la descripción se pretendió informar a los sujetos de la investigación sobre las intenciones de la implementación del instrumento y además la garantía de que no se aplica ningún método que pueda revelar la identidad del sujeto y sus respuestas personales, el cuestionario es de marque con equis por lo tanto no deben escribir y así también se guarda la confidencialidad, ya que por la escritura se puede identificar a las personas, así se asegura el completo anonimato.

Se explicó que ser parte del proyecto es una decisión voluntaria y si decidieran no participar no habría represalias.

4.5. Diseño Metodológico

El diseño de esta investigación es no experimental, porque la investigación no es manipulada intencionalmente para obtener el resultado de una causa o efecto, como una consecuencia de la variable. Lo que lleva a una investigación no experimental es porque no se manipula las variables, no se construyen situaciones si no que se observan las ya existentes, también se dice que son investigaciones empíricas porque no se llevan en un laboratorio científico.

Barrantes Rodrigo (2009): “Dentro de las investigaciones no experimentales, pueden ubicarse, la exploratoria, las descriptivas y la correlacionadas”. (p.130)

Las investigaciones no experimentales se clasifican en tres tipos: a) exploratorias: que son las investigaciones que van a servir como antecedentes o preparación a otras investigaciones, su fin es investigar un tema poco estudiado, que es el caso de esta investigación, ya que existen investigaciones de adopciones, pero a nivel internacional y no a nivel nacional y al haber poca información hay que tener mucha paciencia por parte del investigador.

Otro tipo de investigación no experimental es la descriptiva: que lo que trata es de describir situaciones y eventos, luego encontramos las correlacionales: esta busca encontrar la relación que hay entre dos o más variables que pueden establecer entre los mismos sujetos de una y otra variable y por último se encuentran las explicativas: que explica porque ocurren los fenómenos y en qué condiciones y por qué se relacionan con otras variables.

Todo proyecto como parte de un sistema dinámico, posee cuatro etapas, Independientemente de la manera en que se conciba y su origen, entre otros, se conocen como su ciclo de vida, a continuación, se mencionan de acuerdo a como las desarrolló Rosales (1999).

4.5.1. Fase de Preinversión

En esta fase se plasmó en un documento escrito, el resultado final de una serie de tareas de análisis y evaluaciones como estrategia de desarrollo, se realizó las estimaciones con tendencia a determinar la factibilidad y viabilidad del proyecto, por consecuencia, estas formaron las bases para tomar las decisiones pertinentes en la formulación del proyecto.

Insumos: diagnóstico de las necesidades e intereses educacionales de las enfermeras(os) profesionales y auxiliares de enfermería, mediante la aplicación de instrumentos de recolección de datos, cuestionarios, revisión bibliográfica, diseño de la metodología, recurso humano y material.

4.5.2. Fase de promoción, negociación y financiamiento (incluye el presupuesto trimestral o semestral)

Esta fase se hicieron las coordinaciones pertinentes para contar con el apoyo de la jefatura de enfermería en las acciones a realizar para el desarrollo del proyecto, la búsqueda del financiamiento necesario para la solvencia del mismo, que se presentará a las partes interesadas.

Tabla 1
Presupuesto Semestral de Costos

Concepto	Cantidad	Monto Total
Fotocopias	60	5.000
Tinta	1	5.000
Alimentación y Transporte	–	2.000
Papel bond tamaño carta	1	950
Total Inversión		12.950

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 2
Cronograma de Actividades de Coordinación EBAIS del Área de Salud de Goicoechea, San José, 2021

Fecha del contacto	Contacto en el EBAIS	Responsable del contacto	Objetivo del contacto	Logros
Set 2021	Información	Estudiante	Contacto para concertar una cita	Petición formal de propuesta educativa
Set 2021	Jefatura de Enfermería del Área de Salud Goicoechea 1	Estudiante	Conocer las instalaciones del EBAIS Petición de lista del personal de enfermería	Reunión Jefatura de Enfermería del Área de Salud Goicoechea 1 Presentación con el personal de enfermería
Oct 2021	Jefatura de Enfermería y Comité de Salud Ocupacional del Área de Salud Goicoechea 1	Estudiante	Presentación de carta de aceptación	Firma de la carta de aceptación
Nov 2021	Jefatura de Enfermería y Comité de Salud Ocupacional del Área de Salud Goicoechea 1	Estudiante	Presentación de la propuesta de intervención	Entrega de la propuesta educativa en las instalaciones del EBAIS

Fuente: Elaboración Propia

4.5.3. Fase de inversión y ejecución

Insumos: contó con las coordinaciones con la jefatura de enfermería para la introducción de la propuesta tanto al área de salud y sus jefaturas.

Proceso: se dio la aprobación por la jefatura de enfermería y el Comité de Salud Ocupacional tanto de la propuesta escrita, como la de los espacios físicos y los materiales a utilizar.

Producto: documento escrito aprobado y documentos de financiamiento aprobados.

En la fase de inversión y ejecución se lograron concretar todas las ideas y planteamientos, además se utilizaron todos los recursos necesarios y negociados hasta este punto del proceso.

4.5.3.1. Diagnóstico

Fuentes de información:

- Las profesionales y personal auxiliar en enfermería de los EBAIS del Área de Salud de Goicoechea 1
- Cuestionario estructurado aplicado al personal de enfermería
- Organización de la información
- Recolección y tabulación de la información
- Redacción de la información obtenida y el diagnóstico
- Digitación de la información procesada

4.5.4. Fase de operacionalización

Esta fase conlleva a la materialización de hacer realidad y la puesta en marcha lo planteado en cuanto a beneficios en la etapa de pre inversión. Los servicios y recursos planteados se dan de manera ininterrumpida y permanente.

Ya que el proyecto aquí planteado es una propuesta, esta fase no se desarrolló.

4.5.5. Fase de evaluación

Consta de tres momentos:

Fase ex-ante

Se ejecutó a lo largo de todo el proceso de formulación del proyecto para valorar si era factible, viable y útil.

Este proyecto no requirió de muchos cambios en el área; contó desde un inicio con el visto bueno de la jefatura de enfermería y Comité de Salud ocupacional, materiales e infraestructura aportados por la institución por lo que económicamente hablando no requirió de una gran inversión monetaria. Para la aplicación del instrumento se dispuso de las horas de la tarde de un día jueves, que destinó para ello la jefatura de enfermería, ya que es el espacio asignado para la educación en servicio que se realiza en modo virtual debido a los protocolos establecidos por motivo de la pandemia, por lo tanto se procedió

a trasladarse a aplicar el instrumento en cada sede de EBAIS, lo que facilitó la continuidad de las tareas propias de la prestación de servicios.

Fase durante

Se presenta durante todo el proceso y se utiliza para corregir y detectar dificultades que puedan afectar el flujo o éxito del proceso. En el caso de este proyecto, al detectar que las técnicas educativas o los materiales no sean eficaces en la obtención de conocimientos o difíciles de obtener, se pueden modificar o sustituir por algunos otros que se propondrán alternativamente para obedecer a las necesidades de los y las participantes, ya que existe una amplia gama de posibilidades a escoger.

Fase ex- post

Esta evaluación se realiza después de la ejecución del proyecto con la finalidad de verificar la eficacia del proyecto con respecto a las metas y metodología planteada. Esta puede darse mediante la elaboración y aplicación de un instrumento o la presentación de los resultados.

Esta no aplica debido a que se realizará una propuesta.

4.6. Técnicas de recolección de información

Dentro de los métodos y técnicas para la recolección de los datos se utilizó un cuestionario estructurado a los y las participantes, y la revisión documental.

A continuación, se define y detalla cada uno:

4.6.1. Investigación bibliográfica

Consistió en la búsqueda exhaustiva de diferentes documentos, libros, páginas web, tesis, entre otras fuentes bibliográficas que han permitido justificar y fortalecer el sustento teórico y metodológico del trabajo.

También, resultaron fundamentales los documentos de manejo interno del EBAIS que brindan las políticas, los reglamentos, los manuales e informes sobre los aspectos a tomar en cuenta con respecto a las condiciones ergonómicas del personal.

4.6.2. El cuestionario

Este instrumento es descrito por Barrantes (2000); como el tipo de encuesta que se aplica en forma escrita; esto sería para conocer el conocimiento previo de los sujetos del tema de investigación. Este instrumento será validado utilizando el método de validez por expertos”, que según Hernández y otros (2006) es la que “se establece mediante la evaluación ante expertos” (p. 284).

El procedimiento para aplicar el instrumento, siguiendo los protocolos del ministerio de salud se desarrolló de la siguiente manera:

- Previo a la hora de realizar la aplicación del instrumento la investigadora se trasladó a cada sede de EBAIS, una a la vez por día asignado.

- Se reportó con la Enfermera coordinadora del EBAIS para que fuera presentada al personal de enfermería.
- A cada persona se le entregó el instrumento impreso con un lapicero, exclusivo para uso de cada participante.
- Se le indicó a cada participante que debía llenar el instrumento en su puesto de trabajo con mascarilla y manos desinfectadas.
- Cuando entregaron los participantes el cuestionario lo depositaron en una caja plástica e igualmente los lapiceros en otra caja plástica para posteriormente ser desinfectados para su reutilización.
- Previo al momento de la aplicación la investigadora expuso a cada uno de los participantes por separado el motivo de su presencia, explicó brevemente la investigación aclarando dudas, resaltando el punto del anonimato, los entrevistados en todo momento mostraron cooperación y empáticos, las entrevistas tuvieron costos monetarios y con resultados confiables.

El procedimiento para llevar a cabo las entrevistas para la investigación se realizó con prudencia, paciencia y orden.

Al realizar el cuestionario se contó con una serie de preguntas cerradas (ver anexo1) referente al tema de ergonomía y enfermería, esto para aprovechar el tiempo y llevar un orden de lo que se desea investigar y tener una investigación de información confiable.

Capítulo V

5.1. Análisis de Resultados

Para argumentar la necesidad de una propuesta educativa para el manejo de las condiciones ergonómicas en que labora el personal de enfermería, se elaboró un cuestionario, mediante el cual se plantearon una serie de preguntas de acuerdo al tema en estudio, la cual consiste en un conjunto de ítems ante los cuales se pide respuesta para su tabulación, análisis e interpretación.

5.1.1. SECCIÓN I: SOCIAL

Tabla 4
Considera que la relación laboral con sus compañeros es buena
Personal de enfermería de los EBAIS del Área de Salud del Goicoechea 1

Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
<i>Totalmente de acuerdo</i>	4	27%
<i>De acuerdo</i>	10	67%
<i>Indeciso</i>	0	0%
<i>En desacuerdo</i>	1	6%
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	0	0%
Total	15	100%

Fuente: Elaboración propia del cuestionario aplicado

Análisis

El 67% del personal de enfermería que participó en la entrevista, está de acuerdo con la relación

laboral y consideran que es buena, el 27% indica que está totalmente de acuerdo y solamente el 6% indica que está en desacuerdo, cabe destacar que en el ambiente laboral es bueno, porque la mayoría de las personas que laboran tienen muchos años de pertenecer a las sedes de Ebais Goicoechea 1 y esta es la razón por la que pasan más tiempo juntos que comparten una jornada diaria de 8 horas, se aprende a convivir y compartir en el lugar de trabajo, por lo que el trato entre compañeros es buena y esto ayuda a que el ambiente laboral sea bueno, a pesar de existir relaciones buenas también no las hay porque en todas las instituciones siempre se dan situaciones donde no todos están de acuerdo y surgen las inconformidades.

Tabla 5
Influencia del ambiente laboral en el comportamiento
Personal de enfermería de los EBAIS del Área de Salud del Goicoechea 1

Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
<i>Totalmente de acuerdo</i>	9	60%
<i>De acuerdo</i>	5	34%
<i>Indeciso</i>	0	0%
<i>En desacuerdo</i>	1	6%
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	0	0%
Total	15	100%

Fuente: Elaboración propia del cuestionario aplicado

Análisis

El 60% de las personas en estudio respondieron que están totalmente de acuerdo en que el comportamiento influye con el ambiente laboral, el 34% responde que están de acuerdo, mientras

que el 6% indica que está en desacuerdo, cabe destacar que sí la relación laboral es buena, el ambiente laboral también lo va ser, como es la relación y el trato entre compañeros así va ser el trato y el ambiente que se va a reflejar y esto es muy importante porque en una institución una buena relación refleja buen trato, no solamente entre compañeros sino también con los usuarios que asisten a las sedes del Ebais de Goicoechea 1 para ser atendidos. Aunque no sea el 100% que se lleven bien es una minoría que no está de acuerdo, pero esto no va afectar el ambiente laboral porque se va a reflejar lo positivo de la institución.

Tabla 6
El Ebais ofrece suficientes áreas de confort para el
Personal de enfermería de los EBAIS del Área de Salud del Goicoechea 1

Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
<i>Sí</i>	12	80%
<i>No</i>	3	20%
Total	15	100%

Fuente: Elaboración propia del cuestionario aplicado

Análisis

De acuerdo a los datos del personal de enfermería entrevistado, la mayoría respondió que el Ebais de Goicoechea 1 sí ofrece suficientes áreas de confort para el personal, representado por el 80%, en cambio hay un 20% que responde de forma negativa, lo que indica que para estas personas no hay las suficientes áreas de confort para todo el personal, cabe destacar que el personal de enfermería tiene una jornada de 8 horas y debe contar con áreas de descanso para que el personal pueda hacer

uso de este en su tiempo libre, es importante tener al personal motivado para que brinde una atención de calidad a los usuarios que asisten a las sedes del Ebais Goicoechea 1.

Tabla 7
El Ebais ofrece buzón de quejas o sugerencias para pacientes y el personal
Personal de enfermería de los EBAIS del Área de Salud del Goicoechea 1

Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
<i>Totalmente de acuerdo</i>	15	100%
<i>De acuerdo</i>	0	0%
<i>Indeciso</i>	0	0%
<i>En desacuerdo</i>	0	0%
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	0	0%
Total	15	100%

Fuente: Elaboración propia del cuestionario aplicado

Análisis

El 100% del personal de enfermería que respondió el cuestionario manifiesta que en las sedes del Ebais de Goicoechea 1 sí hay buzones de quejas o sugerencias, ellos indican que están totalmente de acuerdo, lo cual es de vital importancia porque el buzón es tanto para el personal como para los usuarios, lo cual indica que se les toma en cuenta las opiniones por lo que tienen buzones para que cualquier inconformidad la hagan por escrito para darle el debido seguimiento y pueden hacerlo de manera anónima con el fin de buscar una solución si hay un problema o seguir las sugerencias que manifiesten.

Tabla 8
El trabajo es una motivación
Personal de enfermería de los EBAIS del Área de Salud del Goicoechea I

Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
<i>Totalmente de acuerdo</i>	13	87%
<i>De acuerdo</i>	2	13%
<i>Indeciso</i>	0	0%
<i>En desacuerdo</i>	0	0%
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	0	0%
Total	15	100%

Fuente: Elaboración propia del cuestionario aplicado

Análisis

De acuerdo con los datos del personal de enfermería entrevistado, la mayoría respondió que está totalmente de acuerdo con que el trabajo es una motivación, esto representado por el 87%, en cambio el 13% indica que está de acuerdo, es de suma importancia que el personal se encuentre motivado con su trabajo para que pueda desempeñar bien sus funciones lo cual indica que hace bien su trabajo porque está haciendo lo que le gusta y de esta forma va a brindar una excelente atención a los usuarios.

Tabla 9
¿Ha presentado impedimento para realizar su trabajo por falta de equipo ergonómico?
Personal de enfermería de los EBAIS del Área de Salud del Goicoechea I

Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
<i>Totalmente de acuerdo</i>	2	13%
<i>De acuerdo</i>	8	54%
<i>Indeciso</i>	0	0%
<i>En desacuerdo</i>	5	33%
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	0	0%
Total	15	100%

Fuente: Elaboración propia del cuestionario aplicado

Análisis

De acuerdo con los datos suministrados por el personal de enfermería en el cuestionario aplicado, el 54% responde que está de acuerdo en que ha tenido impedimento en realizar su trabajo por falta de equipo ergonómico, el 33% indica que está en desacuerdo que no dejado de realizar su trabajo por la falta de equipo ergonómico, en cambio el 13% indican que está totalmente de acuerdo y que se le dificulta realizar su trabajo cuando no existe equipo ergonómico, en los Ebais existen diferentes áreas por lo que depende del paciente que se vaya atender, en algún momento va ser indispensable el uso de equipo ergonómico y que sin este no puede realizar su trabajo, pero es estrictamente necesario el uso en el área designada, en cambio, hay áreas donde no se ocupa de ningún equipo para poder ejercer la labor. Aún sin equipo el personal realiza su trabajo.

5.1.2. SECCION II: FACTOR CULTURAL

Tabla 10

¿Cuenta con el recurso necesario para brindar una buena atención a los usuarios?
Personal de enfermería de los EBAIS del Área de Salud del Goicoechea I

Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
<i>Totalmente de acuerdo</i>	0	0%
<i>De acuerdo</i>	0	0%
<i>Indeciso</i>	0	0%
<i>En desacuerdo</i>	2	13%
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	13	87%
Total	15	100%

Fuente: Elaboración propia del cuestionario aplicado

Análisis

De acuerdo con los datos suministrados por el personal de enfermería el 87% indica que está totalmente en desacuerdo porque no cuentan con los recursos de ergonomía que son necesarios para brindar una buena atención a los usuarios, en cambio el 13% indica que está en desacuerdo, cabe destacar que parte de la calidad en la atención de pacientes, el cuidado necesita que la persona esté cómoda, se sienta segura, sea bien atendida y además está atenta a que los equipos de monitoreo funcionen correctamente. A pesar de un entorno complejo, la enfermera debe ofrecer un cuidado humanizado. Dar prioridad a la persona antes que, a las rutinas de la organización del trabajo, si es necesario modifica el entorno para asegurar un cuidado de calidad y libre de riesgos.

Tabla 11

¿Considera que cuenta con el recurso ergonómico necesario para brindar una buena atención a los pacientes?

Personal de enfermería de los EBAIS del Área de Salud del Goicoechea 1

Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
<i>Sí</i>	10	67%
<i>No</i>	5	33%
Total	15	100%

Fuente: Elaboración propia del cuestionario aplicado

Análisis

De todas las personas encuestadas, el 67%, responde de manera afirmativa que sí cuentan con el recurso necesario para brindar una buena atención a los pacientes en el área de salud del Ebais de Goicoechea 1, en cambio hay un 33% que indica que no cuentan con el recurso ergonómico. La ergonomía es la ciencia que estudia cómo adecuar la relación del ser humano con su entorno, según la definición oficial que el Consejo de la Asociación Internacional de Ergonomía (IEA, por sus siglas en inglés). Entre sus ramas se encuentra la ergonomía física, estudia las posturas más apropiadas para realizar el manejo de cargas y materiales y para los movimientos repetitivos, entre otros aspectos. Por lo cual es importante que en todos los centros de salud se brinde una buena ergonomía y que Salud ocupacional sea el que vigile que esto realmente se cumple.

Tabla 12
El Ebais cumple con los estándares de ergonomía en el Área de Salud del Ebais Goicoechea 1
Personal de enfermería de los EBAIS del Área de Salud del Goicoechea 1

Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
<i>Siempre</i>	3	20%
<i>Algunas veces</i>	7	47%
<i>Nunca</i>	5	33%
Total	15	100%

Fuente: Elaboración propia del cuestionario aplicado

Análisis

De acuerdo con los datos suministrados por el personal de enfermería de las sedes de los Ebais de Goicoechea 1 entrevistado la mayoría indican que algunas veces se cumple con los estándares de ergonomía, es de vital importancia verificar el motivo de porque algunos colaboradores indican que sí se cumple con los estándares y por qué otros dicen que algunas veces, al haber observado durante las visitas para la aplicación del instrumento se evidencia en los diferentes edificios que algunos cuentan con condiciones ergonómicas precariamente básicas, el único que cuenta con un buen edificio pero sin equipo es el Ebais de Bella Vista, es así como se evidencia que el personal no reconoce los elementos ergonómicos de su entorno laboral.

Tabla 13

¿Considera que al levantar el paciente lo está haciendo de la forma correcta?
Personal de enfermería de los EBAIS del Área de Salud del Goicoechea I

Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
<i>Sí</i>	11	73%
<i>No</i>	4	27%
Total	15	100%

Fuente: Elaboración propia del cuestionario aplicado

Análisis

Con respecto a la pregunta que le hizo al personal de enfermería si están alzando correctamente a las personas usuarias, el 73% responde que sí, mientras que el 27% responde que no, es de suma importancia brindar charlas y capacitaciones para que el personal de enfermería logre ponerlo en práctica con los usuarios y no le afecte la salud al no tener una mecánica corporal correcta porque si no lo hacen van a presentar diferentes problemas como dolores intensos, fatiga, lesiones, entre otros. Por cual resulta importante destacar que el personal de enfermería debe conocer la mecánica corporal y la importancia de su implementación adecuada, ya que repercute directamente en la calidad de vida del profesional e impacta en la atención del usuario.

Tabla 14
Capacitaciones sobre buena postura y ergonomía para el personal de enfermería
Personal de enfermería de los EB AIS del Área de Salud del Goicoechea I

Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
<i>Siempre</i>	6	40%
<i>Algunas veces</i>	9	60%
<i>Nunca</i>	0	0%
Total	15	100%

Fuente: Elaboración propia del cuestionario aplicado

Análisis

De acuerdo a los datos mostrados en la tabla anterior, el 100% de las personas entrevistadas responden que nunca han recibido capacitaciones sobre buena postura y ergonomía dirigida al personal de enfermería, en el Ebais, cabe destacar que las personas que trabajan deben ser capacitadas por lo menos dos veces al año, para que no cometan errores que perjudica la salud de estos por tener malas posturas en el momento de alzar a los pacientes, con el fin que el área de salud evite lesiones a corto y largo plazo en el personal ya que estos trabajan 8 horas diarias y al estar tanto tiempo con una mala postura el daño se puede ser irreversible.

5.1.3 SECCION III: FACTOR EMOCIONAL

Tabla 15

¿Se siente más tranquilo o tranquila que exista ergonomía en el lugar de trabajo?
Personal de enfermería de los EB AIS del Área de Salud del Goicoechea I

Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
<i>Sí</i>	2	13%
<i>No</i>	13	87%
Total	15	100%

Fuente: Elaboración propia del cuestionario aplicado

Análisis

De acuerdo a la entrevista realizada la mayoría respondió que en el Ebais no se cumple la ergonomía, porque a pesar que son tres sedes y una cuenta con un gran edificio este no tiene los implementos o dispositivos ergonómicos necesarios para brindar una atención de calidad a los usuarios, pero que sí existiera ellos se sentirían más tranquilos en el momento de efectuar su labor como profesionales, por lo que sería una buena inversión en las diferentes sedes para que se pueda atender de la mejor manera. Por lo que, si esto no se cumple en el momento de los traslados o movilización del usuario, los cambios posturales y el levantamiento de cargas pesadas se necesitará aplicar correctamente los principios de mecánica corporal, permitiendo al trabajador utilizar su sistema músculo-esquelético de forma eficaz y segura.

Tabla 16
¿Se ha visto comprometida su salud por alzar inadecuadamente a algún paciente?
Personal de enfermería de los EBAIS del Área de Salud del Goicoechea 1

Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
<i>Sí</i>	10	67%
<i>No</i>	5	33%
Total	15	100%

Fuente: Elaboración propia del cuestionario aplicado

Análisis

El 67% del personal de enfermería que colaboró en el cuestionario indica que sí se ha visto comprometida la salud por alzar de manera incorrecta a un paciente, en cambio el 33% indica que no, cabe destacar que a veces es necesario y no queda opción por lo que recurren a colaborar en el aseo o traslado de los pacientes y al no tener compañeros, es donde realizan el trabajo solos y por una mala postura al alzar al paciente sufre lesiones severas, por lo que es mejor, que reciban capacitaciones continuas para no cometer errores que pueden dañar el cuerpo humano, por lo que se deben tener conocimientos teóricos y prácticos, logrando evitar lesiones, tensiones o fatigas musculares, y de esta forma lograr el rendimiento en su actividad diaria y en la calidad de atención.

Tabla 17
¿Alguna vez ha tratado de levantar solo a un paciente, aunque esté comprometida su salud por una mala postura?
Personal de enfermería de los EBAIS del Área de Salud del Goicoechea I

Respuesta	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
<i>Sí</i>	3	20%
<i>No</i>	12	80%
Total	15	100%

Fuente: Elaboración propia del cuestionario aplicado

Análisis

De acuerdo con los datos mostrados en la tabla anterior, la mayoría indica que a pesar que en las sedes del Ebais no se cuenta con los dispositivos ergonómicos se han visto obligados a realizar sus labores, aunque a largo plazo se ve a comprometida su salud, porque lo que ellos buscan es brindar una buena atención al usuario. Por lo que se debe de implementar la ergonomía y con esto prevenir los riesgos acondicionando el lugar de trabajo y disminuir las malas posturas con un buen programa.

Con el análisis realizado de las entrevistas aplicadas al personal de enfermería y la revisión bibliográfica se llega a la creación de la propuesta “Programa educativo para el manejo de las condiciones ergonómicas en que labora el personal de enfermería en los EBAIS del Área de Salud de Goicoechea durante el año 2021”.

Los hallazgos obtenidos de las entrevistas permiten el cumplimiento del segundo objetivo específico por lo que se logró determinar los objetivos y prioridades educativas para la realización de la propuesta que se detalla a continuación.

2022



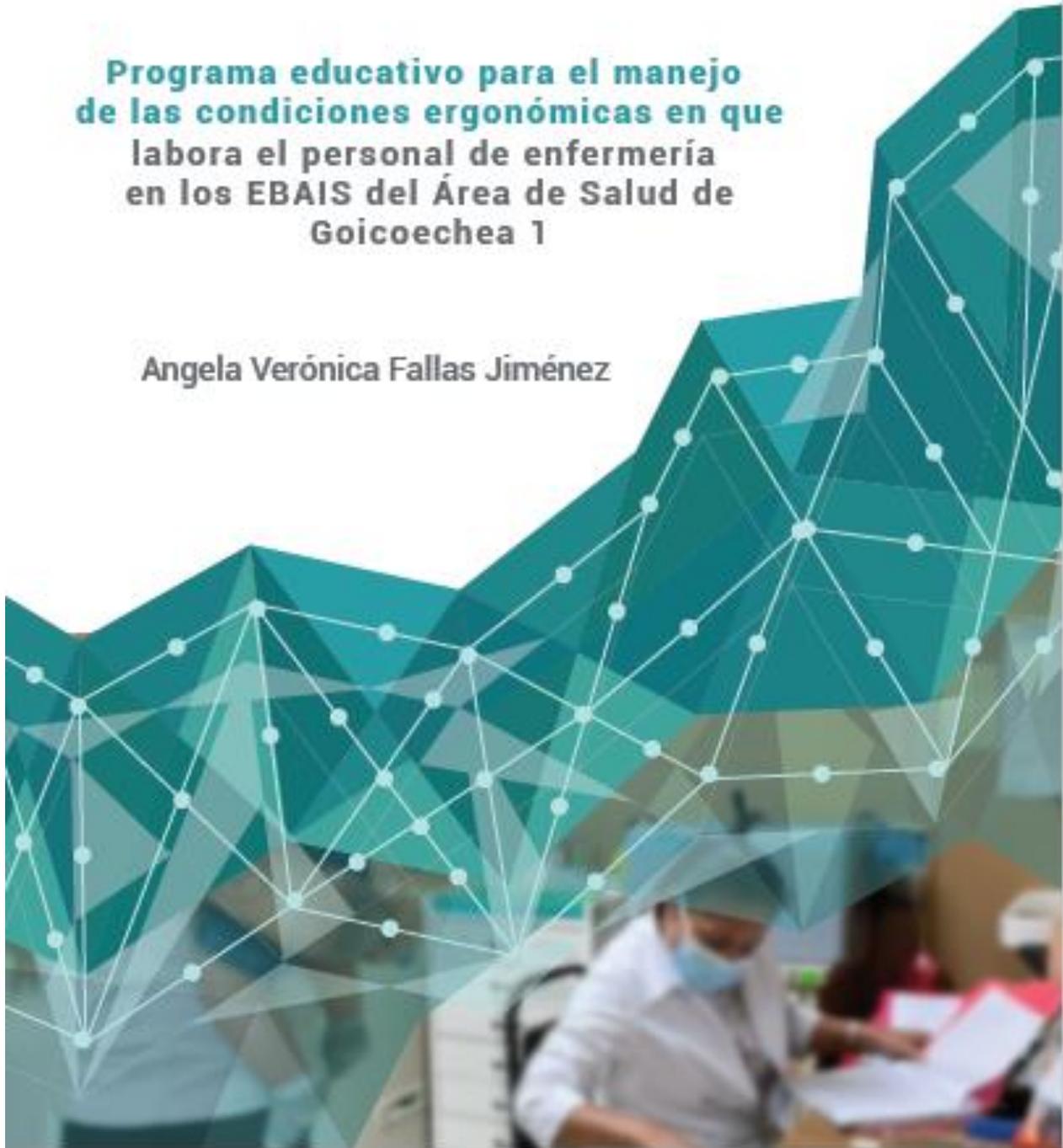
UNIVERSIDAD DE
COSTA RICA

EE

Escuela de
Enfermería

**Programa educativo para el manejo
de las condiciones ergonómicas en que
labora el personal de enfermería
en los EBASIS del Área de Salud de
Goicoechea 1**

Angela Verónica Fallas Jiménez



Identificación	89
Denominación del proyecto	89
Naturaleza del proyecto	90
3.1. DESCRIPCIÓN.....	90
3.2. FUNDAMENTACIÓN.....	90
Marco Institucional.....	91
Finalidad del Proyecto	92
Objetivos.....	92
6.1. OBJETIVO GENERAL.....	92
6.2. OBJETIVO ESPECÍFICOS	93
<i>Objetivos, metas, indicadores y evaluación</i>	94
Beneficiarios	95
Localización física y cobertura espacial	95
Producto.....	95
Sesión # 1: La Ergonomía, la salud en el ser humano y autocuidado	96
Sesión # 2: Importancia de la Ergonomía.....	97
Sesión # 3: Posturas correctas de Ergonomía.....	99
Sesión # 4: Enfermedades musculo esqueléticas por riesgo laboral.....	101
Sesión # 5: Recomendaciones para tener una buena Ergonomía	103

Calendarización del programa	105
Tabla 18	105
Calendarización del Programa Educativo para el manejo de las condiciones ergonómicas en que labora el personal de enfermería de las sedes de EBAIS del Área de Salud Goicoechea 1.	105
Determinación de los recursos necesarios	106
11.1 HUMANO	106
11.2. MATERIALES.....	106
11.3. FINANCIEROS.....	106
PRESUPUESTO	107
ADMINISTRACIÓN DEL PROYECTO	107

Identificación

1.1. Nombre del Proyecto:

Programa educativo para el manejo de las condiciones ergonómicas en que labora el personal de enfermería en las sede de EBAIS del Área de Salud de Goicoechea 1

1.2. Proponente:

Ángela Fallas Jiménez

1.3. Miembros del Comité Asesor

MSc Ernestina Aguirre Vidaurre: Directora

Dra. Alba Irene Carranza Ramírez: Lectora

Master. Rocío Barrientos Monge: Lectora

Denominación del proyecto

La elaboración del presente programa surge como respuesta a una necesidad de la población de enfermeras, enfermeros y auxiliares de enfermería que se encuentran laborando en las sedes de EBAIS localizados específicamente en el Área de Salud Goicoechea 1, con esto se persigue que las personas trabadoras beneficiadas logren aplicar el conocimiento adquirido en sus espacios de trabajo

Naturaleza del proyecto

3.1. Descripción

La naturaleza de este proyecto consiste en enseñar mediante técnicas educativas conocimientos en ergonomía, con ello mejorar la calidad del entorno laboral. Las técnicas educativas elegidas están fundamentadas en la clase de población escogida.

3.2. Fundamentación

La mayoría de personas tiene mala postura al sentarse es una costumbre que ha llegado a tal punto que al sentarse mal consideran que lo están haciendo bien, y sí les dan las indicaciones de la forma correcta de sentarse dicen que les duele la espalda, pero es por no estar acostumbrados, además las malas posturas traen consecuencias graves para la salud y el desempeño de las labores que realiza en el lugar de trabajo.

En los EBAIS no se ha implementado una norma que diga que todo el personal de enfermería debe acatar las indicaciones de sentarse correctamente para evitar futuras enfermedades, sí tienen conocimiento con respecto al tema, pero no lo practican.

Se dice que sí tienen conocimiento porque son ellos los que atienden a los usuarios externos con diversos problemas como dolores de espalda, túnel carpal, entre otros, pero dan las indicaciones, pero ellos no las siguen por lo que se pensó en elaborar esta propuesta para mejorar el ambiente laboral de esta área.

El personal de enfermería considera que no le va a afectar porque se centra en atender a los usuarios externos sin tomar en cuenta que, aunque sea un rato que presenta una mala postura lo va a hacer repetidamente e inconscientemente lo va a hacer una vez que se da cuenta ya ha pasado mucho tiempo en la misma posición que va a proceder a terapias y si no hay solución entonces se procederá a la cirugía que de esta forma va a afectar su trabajo porque después viene una incapacidad y se le va a dificultar estar en el ambiente laboral que estaba acostumbrado (a). Sí fuera el caso contrario, que no va a cirugías ni a terapias va a disminuir el rendimiento laboral y se va a estresar y se va a generar una serie de conflictos tanto con los usuarios externos como con los compañeros que le rodean porque considera que el ambiente que le rodea está tenso y no es apto para él o ella.

Marco Institucional

Esta propuesta será ejecutada por enfermeros, enfermeras y especialistas en diferentes áreas de la salud

La importancia de los recursos humanos en salud fue ratificada a partir de la crisis del 2009 por diversos estudios y consultas técnicas realizados, a partir del año 2011, por organismos nacionales e internacionales, entre ellos la Organización Panamericana de la Salud (OPS), la Defensoría de los Habitantes, el Informe de los Especialistas, el Informe de Mayoría de la Asamblea Legislativa, la Contraloría General de la República, entre otros.

Finalidad del Proyecto

Se elaboró el programa educativo con el fin de minimizar los riesgos de las malas posturas que tienen las personas y que desconocen de los beneficios que obtienen al utilizar la ergonomía de una forma correcta en el lugar de trabajo con el fin de mejorar las condiciones laborales para el personal que labora en el EBAIS de Goicoechea 1 principalmente el personal de enfermería que es el más afectado por el tipo de trabajo que tiene y que se deben mejorar las condiciones de trabajo porque son personas que tienen diversas jornadas y no cuentan con las indicaciones necesarias para laborar en un ambiente sano que cumpla con las normas establecidas para los equipos y mobiliarios de oficina.

Convirtiéndose esta propuesta en un ayuda para el personal que labora en los diferentes EBAIS del país porque van a tener acceso a este documento sí desean implementarlo en la institución con el fin de mejorar las condiciones laborales que ofrecen al personal, para poder disminuir los riesgos de los colaboradores y de esta forma mejorar el rendimiento.

Objetivos

6.1. Objetivo general

Fomentar en el personal de enfermería la importancia de aplicar las medidas ergonómicas en los diferentes espacios laborales.

6.2. Objetivo Específicos

- Fortalecer los conocimientos de ergonomía de acuerdo a los espacios de trabajo con que se dispone.
- Concientizar y alentar al personal de enfermería sobre la necesidad de aplicar la ergonomía como herramienta de autocuidado.
- Divulgar la existencia del programa educativo al Comité de Salud Ocupacional en su función de organizar y planificar la realización de dicha educación en ergonomía.

Objetivos, metas, indicadores y evaluación

Objetivos	Metas	Indicadores	Evaluación
Fortalecer los conocimientos de ergonomía de acuerdo a los espacios de trabajo con que se dispone.	Mejorar las condiciones laborales para el personal de enfermería incorporando los conceptos básicos de ergonomía en su espacio de trabajo	Evaluación cuantitativa de los conocimientos	Cuestionario sobre el conocimiento adquirido
Concientizar y alentar al personal de enfermería sobre la necesidad de aplicar la ergonomía como herramienta de autocuidado.	Promover un mejoramiento de la calidad de vida laboral	Disminución de consulta laboral por lesiones musculoesqueléticas.	Sondeo de opiniones
Divulgar la existencia del programa educativo al Comité de Salud Ocupacional en su función de organizar y planificar la realización de dicha educación en ergonomía.	Involucrar a las autoridades en la planificación e implementación del programa educativo	Implementación del programa educativo	Observación de cambios en las condiciones ergonómicas

Beneficiarios

- Con este programa se pretende beneficiar a todas las personas costarricenses y extranjeras que habitan en Costa Rica.
- El personal de enfermería de las sedes de EBAIS del Área de Salud Goicoechea 1
- Las sedes de EBAIS que pertenecen a la Caja costarricense del Seguro Social.

Localización física y cobertura espacial

Las tres sedes de EBAIS del Área de Salud de Goicoechea 1, se ubican en la provincia de San José, cantón Goicoechea, la cual atiende los distritos de Mata de Plátano y Purral.

Producto

“Programa educativo para el manejo de las condiciones ergonómicas en que labora el personal de enfermería de los EBAIS del Área de Salud Goicoechea 1”

Para elaborar esta guía fue necesaria una revisión bibliográfica exhaustiva, para proveer al beneficiado de material de calidad

A partir de los resultados obtenidos del cuestionario auto administrado y utilizando el enfoque educativo de la andragogía, se elaboran las matrices educativas, con el fin de alcanzar los objetivos establecidos

Programa educativo para el manejo de las condiciones ergonómicas
Sesión # 1: La Ergonomía, la salud en el ser humano y autocuidado
Enfermería/UCR-EBAIS de Goicoechea 1

Objetivo	Contenido	Actividad	Materiales	Tiempo	Evaluación
Los y las participantes del taller se integran en un ambiente de confianza al conocer al facilitador a cargo.	1. Rompehielos	<p>“El Bus”</p> <p>Los y las participantes, incluyendo a la persona a cargo de dar el taller se forman en un círculo, una persona dice que va ir de viaje a la playa en bus, dice su nombre, lo que va a llevar a la playa (solo un elemento), la persona que sigue, dice su nombre, lo que va a llevar y repite el nombre de la compañera anterior y lo que lleva, así sucesivamente hasta llegar al último participante quien debe decir el nombre de él o ella y el de todos los acompañantes y los elementos que lleva cada uno.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Peluche ➤ Recurso Humano 	15 Minutos	5. Excelente 4. Muy bueno 3. Bueno 2. Regular 1. No participa
Los y las participantes comprenden que es ergonomía y sus beneficios.	2. La ergonomía. 3. Definición 4. La salud y autocuidado en la ergonomía.	<p>“Mesa Redonda”</p> <p>En este espacio los y las participantes hablarán sobre el tema de ergonomía y la forma en que afecta en la labor diaria en el personal de enfermería, el déficit de autocuidado y cómo influye la ergonomía en la salud.</p> <p>“Dramatización”</p> <p>Se formarán grupos de 5 personas y montan un escenario donde tengan que trasladar a un paciente y no cuentan con las herramientas necesarias para el traslado por lo que deben pensar de la forma de trasladarlo y al finalizar cada grupo escribe las fortalezas y debilidades de los demás grupos y como pueden mejorar.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Recurso humano ➤ Computadora ➤ Proyector ➤ Marcadores ➤ Colchonetas ➤ Sillas ➤ Hojas blancas ➤ Lápices 	40 minutos	5. Excelente 4. Muy bueno 3. Bueno 2. Regular 1. No participa

Fuente: Elaboración Propia

Programa educativo para el manejo de las condiciones ergonómicas
Sesión # 2: Importancia de la Ergonomía
Enfermería/UCR-EBAIS de Goicoechea 1

Objetivo	Contenido	Actividad	Materiales	Tiempo	Evaluación
Los y las participantes comprenderán la importancia de la ergonomía en la historia del ser humano.	1. Historia de la ergonomía.	<p>“Presentación”</p> <p>Los y las participantes observan la presentación e interactúan con preguntas y respuestas con la persona que está exponiendo el tema.</p> <p>Luego elaboran un análisis con lo que más les impactó del tema.</p> <p>“Análisis”</p> <p>Los y las participantes realizan grupos de tres y elaboran un análisis sobre la historia de la ergonomía y la afectación que tiene la salud si no se cumple como tiene que ser.</p> <p>“Verdadero o Falso”</p> <p>Los y las participantes contestan un test donde vienen varios ítems y deben acertar la respuesta sí es verdadero o falso.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Proyector ➤ Computadora ➤ Hojas blancas ➤ Lápices ➤ Recurso Humano 	15 Minutos	5. Excelente 4. Muy bueno 3. Bueno 2. Regular 1. No participa
Los y las participantes conocerán las condiciones laborales.	2. Condiciones laborales.	<p>“Charla”</p> <p>Se les brindará información a los y las participantes sobre las condiciones laborales.</p> <p>Se forman grupos de cinco personas y hacen una lista donde muestren las ventajas y las desventajas de las condiciones laborales el personal de enfermería.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Recurso humano ➤ Computadora ➤ Proyector ➤ Marcadores ➤ Colchonetas ➤ Sillas ➤ Hojas blancas ➤ Lápices 	40 minutos	5. Excelente 4. Muy bueno 3. Bueno 2. Regular 1. No participa

Fuente: Elaboración Propia

Objetivo	Contenido	Actividad	Materiales	Tiempo	Evaluación
Los y las participantes reconocerán la importancia de la ergonomía en el ser humano.	3. Presentación en power point sobre la importancia de la ergonomía.	<p>“Presentación” Los participantes observan la presentación e interactúan con preguntas y respuestas con la persona que está exponiendo el tema. Luego elaboran un análisis con lo que más les impactó del tema.</p> <p>“Análisis” Los participantes realizan grupos de tres y elaboran un análisis sobre la importancia de la ergonomía y la afectación que tiene la salud si no se cumple como tiene que ser.</p> <p>“Verdadero o Falso” Los participantes contestan un test donde vienen varios ítems y deben acertar la respuesta sí es verdadero o falso.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Proyector ➤ Computadora ➤ Hojas blancas ➤ Lápices ➤ Recurso Humano 	15 Minutos	<ul style="list-style-type: none"> 5. Excelente 4. Muy bueno 3. Bueno 2. Regular 1. No participa
Los y las participantes conocerán las ventajas y desventajas de la ergonomía.	4. Ventajas y Desventajas.	<p>“Charla” Se les brindará información a los participantes sobre la importancia de ergonomía, las ventajas y desventajas que esta trae.</p> <p>Se forman grupos de cinco personas y hacen una lista donde muestren las ventajas y las desventajas de la ergonomía en el personal de enfermería.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Recurso humano ➤ Computadora ➤ Proyector ➤ Marcadores ➤ Colchonetas ➤ Sillas ➤ Hojas blancas ➤ Lápices 	40 minutos	<ul style="list-style-type: none"> 5. Excelente 4. Muy bueno 3. Bueno 2. Regular 1. No participa

Fuente: Elaboración Propia

Programa educativo para el manejo de las condiciones ergonómicas
Sesión # 3: Posturas correctas de Ergonomía
Enfermería/UCR-EBAIS de Goicoechea 1

Objetivo	Contenido	Actividad	Materiales	Tiempo	Evaluación
Los y las participantes del taller reconocerán las posturas correctas para sentarse.	1. Posturas correctas para sentarse.	“Conversatorio” Los participantes, incluyendo al facilitador se forman en un círculo, y comentan entre todos las posturas correctas para sentarse.	➤ Recurso Humano	15 Minutos	5. Excelente 4. Muy bueno 3. Bueno 2. Regular 1. No participa
Los y las participantes conocerán las posturas correctas de transportar pacientes y levantar objetos.	2. Forma correcta de transportar pacientes. 3. Levantar objetos correctamente.	“Mesa Redonda” En este espacio los participantes hablarán sobre el tema de ergonomía y la forma en que afecta en la labor diaria en el personal de enfermería y cómo influye la ergonomía en la salud. “Dramatización” Se formarán grupos de 5 personas y montan un escenario donde tengan que trasladar a un paciente y no cuentan con las herramientas necesarias para el traslado por lo que deben pensar de la forma de trasladarlo y al finalizar cada grupo escribe las fortalezas y debilidades de los demás grupos y como pueden mejorar.	➤ Recurso humano ➤ Computadora ➤ Proyector ➤ Marcadores ➤ Colchonetas ➤ Sillas ➤ Hojas blancas ➤ Lápices	40 minutos	5. Excelente 4. Muy bueno 3. Bueno 2. Regular 1. No participa

Fuente: Elaboración Propia

Objetivo	Contenido	Actividad	Materiales	Tiempo	Evaluación
Los y las participantes reconocerán los beneficios para la salud de practicar las posturas correctas	4. Beneficios: Posturas correctas	<p>“Presentación en Prezi”</p> <p>El o la facilitadora muestra una presentación en prezi sobre la importancia de las posturas correctas al sentarse y los beneficios que tiene para la salud del personal de enfermería sí lo cumplen de la manera correcta.</p> <p>En grupos de 4 personas van a conversar sobre lo observado para luego colocarse todos frente al proyector para seguir con la siguiente actividad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Recurso humano ➤ Computadora ➤ Proyector ➤ Parlantes 	10 Minutos	5. Excelente 4. Muy bueno 3. Bueno 2. Regular 1. No participa
Los y las participantes responderán las preguntas sobre el tema expuesto en la sesión.	5. Preguntas y respuestas	<p>“Kahoot”</p> <p>En este espacio los y las participantes recibirán un código para tener acceso a la presentación y jugaran con el programa Kahoot donde tiene que contestar las preguntas que ha elaborado el o la facilitadora, esto lo hará cada participante con el celular y al final observarán los resultados por medio de gráficos y las posiciones en las que contestaron y sí lo hicieron bien o mal, la aplicación les asignará un puntaje.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Recurso humano ➤ Computadora ➤ Proyector ➤ Celular 	40 minutos	5. Excelente 4. Muy bueno 3. Bueno 2. Regular 1. No participa

Fuente: Elaboración Propia

Programa educativo para el manejo de las condiciones ergonómicas
Sesión # 4: Enfermedades musculo esqueléticas por riesgo laboral
Enfermería/UCR-EBAIS de Goicoechea

Objetivo	Contenido	Actividad	Materiales	Tiempo	Evaluación
Los y las participantes en conjunto con el o la facilitadora del taller fortalecerán la cohesión de grupo	1. Ambiente laboral.	<p>“¿Quién falta?”</p> <p>Cuando llegan todos los compañeros de trabajo, el facilitador llama a una persona por aparte le dice que vaya afuera hacer un mandado, cuando ella se va le pide a las demás personas que hagan un círculo y le preguntan cómo anda vestida la compañera, que color de ropa y que color y estilos de zapatos anda para saber si se fijan cuando la persona llega como anda vestida.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Recurso Humano 	20 Minutos	5. Excelente 4. Muy bueno 3. Bueno 2. Regular 1. No participa
Los y las participantes conocen las enfermedades producidas por posturas no adecuadas.	1. Enfermedades producidas por posturas no adecuadas.	<p>“Conversatorio”</p> <p>En este espacio los participantes hablarán sobre el ambiente laboral y elaborarán una propuesta de cómo les gustaría que fuera el lugar de trabajo.</p> <p>“Phillips 66”</p> <p>Se formarán grupos de 6 personas conversan sobre las enfermedades durante 6 minutos luego escogen a una persona del grupo y la envían al siguiente grupo y así sucesivamente y luego cada representante de los grupos expone lo que comentaron en los diferentes grupos con respecto al tema.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Recurso humano ➤ Computadora ➤ Proyector ➤ Marcadores ➤ Colchonetas ➤ Sillas ➤ Hojas blancas ➤ Lápices 	40 minutos	5. Excelente 4. Muy bueno 3. Bueno 2. Regular 1. No participa

Fuente: Elaboración Propia

Objetivo	Contenido	Actividad	Materiales	Tiempo	Evaluación
Los y las participantes del taller elaboran un collage con el fin de distinguir las enfermedades, causas y consecuencias.		<p>“Collage”</p> <p>Se proporcionará a los y las participantes materiales de reciclaje, revistas, periódicos y otros con el fin de que construyan un collage con las diferentes enfermedades, causas y consecuencias</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Recurso Humano ➤ Cartulina ➤ Papel periódico ➤ Pilots ➤ Papel de regalo. 	25 Minutos	5. Excelente 4. Muy bueno 3. Bueno 2. Regular 1. No participa
Los y las participantes reconocerán las diferentes condiciones laborales que provocan el estrés en el personal de enfermería.	2. Estrés	<p>“Discusión”</p> <p>Los y las participantes leen el material facilitado por el o la facilitadora con respecto al tema del estrés y el grupo se divide en dos para que discutan sobre el tema, la forma que les afecta y como evitarlo. Elaboran una lista de cuidados que deben tener para que lo tomen en cuenta como recomendación para que lo utilicen los demás compañeros y así disminuir el estrés en el ámbito laboral.</p> <p>“Exposición”</p> <p>Los y las participantes exponen la lista que hicieron cada grupo y pasan al frente para luego unirlas y hacer una sola lista donde la mayoría de los y las participantes indican cuales recomendaciones consideran que son mejores para tomar en cuenta en el trabajo y de esta forma disminuir el estrés laboral.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Recurso humano ➤ Computadora ➤ Proyector ➤ Marcadores ➤ Colchonetas ➤ Sillas ➤ Hojas blancas ➤ Lápices 	45 minutos	5. Excelente 4. Muy bueno 3. Bueno 2. Regular 1. No participa

Fuente: Elaboración Propia

Programa educativo para el manejo de las condiciones ergonómicas
Sesión # 5: Recomendaciones para tener una buena Ergonomía
Enfermería/UCR-EBAIS de Goicoechea

Objetivo	Contenido	Actividad	Materiales	Tiempo	Evaluación
Con ayuda de la o el facilitador los participantes aprenderán.	1. Ejercicios para tener buena postura.	<p>“Ejercicios de estiramiento”</p> <p>Los participantes hacen ejercicios con el fin de ponerlos en práctica durante laboran para corregir la postura y de esta forma ayudar a la salud. Deben hacer todos los ejercicios dirigidos por el facilitador a cargo la cual le indica que la sigan para que una vez que los aprendan los puedan poner en práctica.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Recurso Humano ➤ Computadora ➤ Parlantes ➤ Colchonetas 	30 Minutos	5. Excelente 4. Muy bueno 3. Bueno 2. Regular 1. No participa
Los y las participantes comprenden que es ergonomía y sus beneficios.	2. Recomendaciones generales en ergonomía.	<p>“Foro”</p> <p>En este espacio los participantes hablarán sobre el tema de ergonomía y sobre las recomendaciones que deben tomar en cuenta para corregir la postura al momento de trasladar pacientes o de estar en una oficina sentados frente a la computadora.</p> <p>“Video”</p> <p>Se formarán grupos de 5 personas y observan videos sobre posturas correctas para trasladar pacientes esto con el fin de ampliar el conocimiento que tiene el personal y que lo hagan de manera correcta para que no se vea afectada la salud de ellos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Recurso humano ➤ Computadora ➤ Proyector ➤ Marcadores ➤ Colchonetas ➤ Sillas ➤ Hojas blancas ➤ Lápices 	40 minutos	5. Excelente 4. Muy bueno 3. Bueno 2. Regular 1. No participa

Fuente: Elaboración Propia

Objetivo	Contenido	Actividad	Materiales	Tiempo	Evaluación
Los y las participantes del taller harán una dramatización donde van a observar las posturas correctas e incorrectas.	1. Posturas correctas e incorrectas.	<p>“Video sobre consecuencias de mala postura” Los participantes observan un video sobre mala postura en el personal de enfermería y hacen un análisis sobre las consecuencias que conlleva el tener una mala postura con el transcurrir del tiempo.</p>	➤ Recurso Humano	20 Minutos	5. Excelente 4. Muy bueno 3. Bueno 2. Regular 1. No participa
		<p>“Grupos” En este espacio los participantes trabajan en dos grupos donde van a comentar sobre las posturas tanto en la oficina como en enfermería.</p> <p>“Dramatización” Se formarán dos grupos pasan al frente donde uno muestra la mala postura y el otro la forma correcta y como se debe corregir. Esto con el fin que observen que a veces piensan que tienen una buena posición al sentarse y no lo están haciendo bien.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Recurso humano ➤ Computadora ➤ Proyector ➤ Marcadores ➤ Colchonetas ➤ Sillas ➤ Hojas blancas ➤ Lápices 	40 minutos	5. Excelente 4. Muy bueno 3. Bueno 2. Regular 1. No participa
	Despedida	<p>La o el facilitador le informa a los participantes que se han concluido todas las sesiones, opinan y hay un tiempo de preguntas y respuestas, con el fin de aclarar dudas, además les agradece por el tiempo brindado.</p> <p>Se organiza un refrigerio con el fin de compartir y por todo lo aprendido.</p>	➤ Recurso Humano	20 Minutos	

Fuente: Elaboración Propia

Calendarización del programa

A continuación, se presenta el tiempo en el que se realizará el programa.

Tabla 18
Calendarización del Programa Educativo para el manejo de las condiciones ergonómicas en que labora el personal de enfermería de las sedes de EBAIS del Área de Salud Goicoechea 1.

Número de sesiones	Nombre de sesión	Duración
Sesión # 1	La Ergonomía, la salud en el ser humano y autocuidado	1 hora y 20 minutos
Sesión # 2	Importancia de la Ergonomía	1 hora y 40 minutos
Sesión # 3	Posturas correctas de Ergonomía	1 hora y 45 minutos
Sesión # 4	Enfermedades al no aplicar ergonomía	2 horas y 10 minutos
Sesión # 5	Recomendaciones para tener una buena Ergonomía	2 horas y 10 minutos

Fuente: Elaboración propia

Determinación de los recursos necesarios

11.1 Humano

Las personas necesarias para poder llevar a cabo este proyecto, para efecto de estudio se tomó en cuenta:

El personal de enfermería que labora en las sedes de EBAIS del Área de Salud Goicoechea 1 y que están dispuesto ayudar para que se pueda llevar a cabo este proyecto.

11.2. Materiales

Todos los materiales utilizados para poder llevar a cabo este proyecto como:

Libros

Hojas

Tinta

Técnicos

Todo el equipo y mobiliario con el que cuenta las sedes de EBAIS del Área de Salud de Goicoechea 1 con el fin de observar sí realmente cumple con las condiciones básicas de ergonomía.

11.3. Financieros

Los costos monetarios estimados para lograr este proyecto fueron los siguientes:

Transporte

Alimentación

Gastos de inscripción

Presupuesto

La Caja Costarricense del Seguro Social que está distribuida en sedes de EBAIS y CAIS en todo el país cuenta con un presupuesto del gobierno para su funcionamiento y aumentó un 30.7% este año con respecto al 2018 que se distribuye en infraestructura, equipamiento e insumos.

Por el carácter de su función la CCSS cuenta con el respaldo pleno del Estado, patronos y trabajadores, quienes con sus cotizaciones constituyen el fundamento económico básico sobre el cual giran sus actividades.

Administración del proyecto

En las sedes de EBAIS del Área de Salud de Goicoechea 1 será manejado por la Comisión de Salud Ocupacional

Capítulo VI

CONSIDERACIONES FINALES.

6.1. Conclusiones

Ante la falta de estudio y motivación se necesita este tipo de estudios, para poder ayudarle al personal a tener una salud laboral, la cual así lo exige la constitución política y lo reclama la OIT y la OMS, debido a lo anterior, es importante para esta investigación. Ante esto se da la necesidad de diseñar una herramienta para disminuir el riesgo de lesiones musculoesqueléticas en el personal de enfermería.

El personal de enfermería realiza movilizaciones a los pacientes y esto demanda esfuerzo físico que genera riesgo si no se realiza de la forma correcta, esto puede prevenirse al aplicar correctamente la mecánica corporal. Es importante incluir en la formación de los profesionales de la salud conceptos de ergonomía para que mejoren esta condición y no les afecte en el trabajo.

La investigación aporta datos de gran importancia demostrando que el personal de enfermería se encuentra ante un riesgo medio y alto con respecto a las posturas durante la movilización de los pacientes. Otro dato a destacar es la opinión del personal de enfermería donde indican que nunca han recibido capacitaciones con respecto a ergonomía por lo que se elabora una propuesta para mejorar la postura y disminuir los riesgos por medio de la ergonomía.

Esta propuesta es de interés para el investigador, dado que los resultados demuestran que el conocimiento sobre mecánica corporal es fundamental para lograr que el personal de enfermería realice una correcta aplicabilidad en su realidad laboral.

La andrología y el autocuidado están relacionados en la medida en que ambos se centran en el aprendizaje y el desarrollo personal de los adultos. La andragogía puede ser utilizada para enseñar habilidades y conocimientos que promuevan el autocuidado y ayuden a los adultos a cuidar mejor de sí mismos..

Cuando se logra implementar medidas ergonómicas adecuadas en el lugar de trabajo, se puede mejorar el autocuidado de las personas trabajadoras. Al reducir el riesgo de lesiones y enfermedades, mejorar la postura y la comodidad, y reducir el estrés y la tensión, los trabajadores pueden cuidar mejor de sí mismos y ser más productivos en el trabajo.

6.2. Recomendaciones

Con respecto a las recomendaciones del objetivo # 2 que es determinar los objetivos y prioridades educativas para la realización se la propuesta.

- El personal de enfermería pueda recibir periódicamente charlas acerca de la ergonomía. Y su relación con el autocuidado
- Acudir a salud ocupacional para que verifique que se aplican las normas ergonómicas en las sedes del Ebais del Área de salud Goicoechea 1a.
- Brindar capacitaciones con respecto a mecánica corporal al personal de enfermería.
- Que las sedes del Ebais puedan cumplir con el programa educativo que se propone para que lo implementen.

Recomendaciones para la Comisión de Salud Ocupacional del Área de Salud Goicoechea 1

- Brindar capacitaciones al personal, mediante recursos educativos tales como el Programa educativo propuesto en este trabajo, y que las sesiones educativas sean impartidas por un profesional en enfermería
- Coordinar actividades para actualizar los conocimientos con respecto a ergonomía.
- Actualizar la ley con relación a las actividades de enfermería teniendo en cuenta las normas ergonómicas.
- Supervisar los espacios de trabajo y mobiliarios que cumplan con las normas ergonómicas.

Capítulo VII

BIBLIOGRAFÍA

- Apud, E., Meyer F. (2003) La importancia de la ergonomía para los profesionales de la salud. Cienc. enferm. v.9 n.1 Concepción jun. 2003, Recuperado de http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0717-95532003000100003&script=sci_arttext.
- Arce, L. y Baldioceda, C. (2002). El impacto cualitativo-cuantitativo de las incapacidades por enfermedad y maternidad de los empleados de la Caja Costarricense de Seguro Social. Revista Ciencias administrativas y financieras de la Seguridad Social, 10(2), 79-90.
- Área de Salud de Goicoechea. ASIS 2008. CCSS, San José, Costa Rica.
- American Psychological Association. (2010). Manual de publicaciones de la American Psychological Association. México: Editorial El Manual Moderno.
- Ávalos, A. (2008, enero, 30). CCSS congela ruptura de tope para incapacidades. La Nación. Recuperado desde http://www.nacion.com/ln_ee/2008/enero/30/pais1404025.html
- Briseño, C., Fernández, A. y Herrera, R. (2006). Riesgos ergonómicos en el hospital Ángel C. Padilla de Tucumán. Recuperado desde: <http://www.portalesmedicos.com/publicaciones/articulos/19/1/Riesgos-ergonomicos-en-elpersonal-de-enfermeria>.
- Caja Costarricense del Seguro Social. [CCSS]. (2011). Ordenes, días y días promedio según tipo de incapacidades otorgadas a empleados del Área de Salud de Goicoechea y Diagnóstico. Departamento de Estadística.

Consejo Universitario (2021). Reforma Integral aprobada en Sesión N° 6357, artículo 05 del 05/03/2021. Publicado en el Alcance a La Gaceta Universitaria N°12-2021 del 12/03/2021)

[://www.cu.ucr.ac.cr/uploads/tx_ucruniversitycouncildatabases/normative/trabajos_finales_graduacion.pdf](http://www.cu.ucr.ac.cr/uploads/tx_ucruniversitycouncildatabases/normative/trabajos_finales_graduacion.pdf)

De Souza, C dos S., Lima da Silva, J.L., Antunes Cortez, E., Schumacher, K.P., Moreira, R.C.S.,

De Almeida Nilson, T. (2011). Riesgos ergonómicos de lesión por esfuerzo repetitivo del personal de enfermería en el hospital. *Enfer. glob.*, 10, (23) 251-253.

.doi:10.4321/S169561412011000300018.

Díaz, L. (2013- octubre, 16). Tres instituciones consumen 40% de gasto en incapacidades. La Nación. Recuperado desde http://www.nacion.com/nacional/salud-publica/institucionesconsumen-gasto-incapacidades_0_1372462802.html

Face, H. E. (2006) Rev. Educ. Cienc. Salud 2006. Departamento de Educación Médica, Facultad de Medicina, Universidad de Concepción.

Gerencia Administrativa y Dirección de Bienestar Laboral, Caja Costarricense del Seguro Social. (2010). Normativa de Relaciones Laborales. San José, Costa Rica: Autor.

Guillen, M. (2006). Ergonomía y la relación con los factores de riesgo en salud ocupacional. *Rev cubana Enfermería* 2006;22(4). Recuperado de: http://www.seguroscaracas.com/paginas/biblioteca_digital/PDF/1/Documentos/Ergonomia/Ergonom%C3%ADa_relaci%C3%B3n_factoresriesgo_saludocupacional.pdf

Hernández, Fernández y Baptista. (2010). Metodología de la investigación, México: MC Graw Hill.

Herrera, A., Bustelo C. (2008). Costa Rica: modelos alternativos del primer nivel de atención en salud. Santiago de Chile, CEPAL.

Javier Santacruz, OPS/OMS Dra. Rossana García, Ministerio de Salud Dra. María Elena López,
Ministerio de Salud Dra. Kembly Picado, CCSS Lic. Alejandro Ramírez Alejandro, CCS

Knowles M. The modern practice of adult education: andragogy versus pedagogy. New York:
Association Press, 1970.

López, B., Morales, D. (2010). Riesgos ergonómicos en el personal de enfermería de dos hospitales
públicos de segundo nivel. Licenciatura en Enfermería, Minatitlan, Universidad
Veracruzana. Recuperado de
<http://cdigital.uv.mx/bitstream/123456789/28483/1/benitez%20lopez%20yadira.pdf>

Normand, Jean. (1997). El trabajo y la ergonomía. Medicina Legal de Costa Rica. 13-14 (2-1-2) p
79-84. Heredia, Costa Rica.

Orem DE. Modelo de Orem: Conceptos de enfermería en la práctica. España; Ed Masson-Salvat
Enfermería. 1993. p. 407.

Organización Internacional del Trabajo. (1997). Convenio 149 y Recomendación 157 referentes a
las condiciones de empleo, trabajo y vida del personal de enfermería. Ginebra: autor

Organización Mundial de la Salud (OMS). 1988

Política Institucional para la Gestión de Personas. (2017) Proyecto Desarrollo Integral del Recurso
Humano. Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS). San José, Costa Rica

Política Nacional de Enfermería (2011). Colegio de enfermeras y enfermeros de Costa Rica. Abril,
San José, Costa Rica.

Pujol, M. (2010). Factores de riesgo ocupacionales en el personal sanitario. Licenciatura en
kinesiología y fisioterapia. Universidad Abierta de Interamericana, Rosario, Argentina.

Reglamento ético científico de la Universidad de Costa Rica para las investigaciones en las que participan seres humanos (2000)

https://www.cu.ucr.ac.cr/normativ/etico_cientifico.pdf

Rojas, M. (2011). Riesgos psicosociales y ergonómicos laborales y trastornos músculo esquelético.

Heredia, UNA-IRET. Recuperado de

<http://www.iret.una.ac.cr/index.php/component/joomd/joomdtypepublicaciones/items/view/proyecto8>

Rodríguez, M., (1994). Ergonomía Básica Aplicada la Medicina del Trabajo. Ediciones Díaz de Santos, S.A. Madrid: España.

Santacruz, J., García, R., López, M., Picado, K y Ramírez, A. (2002). Perfil del sistema de servicios de salud de Costa Rica. San José, OPS.

Vilela, J., Díaz, T., y San feliz, A. (2006). Análisis Ergonómico en Enfermería Instrumentista: Un enfoque descriptivo. Recuperado de

http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Rev_INSHT/2003/24/seccionTecTextComp11.pdf.

Capítulo V

ANEXO # 1 CUESTIONARIO

A continuación, se presenta un cuestionario con el fin de elaborar una propuesta educativa, las respuestas obtenidas serán para fines educativos, será estrictamente confidencial.

Consta de 3 secciones donde se van a tomar en cuenta los factores social, cultural y emocional para ver de qué manera afecta el manejo de las condiciones ergonómicas en que labora el personal de enfermería en los EB AIS del Área de Salud de Goicoechea 1 durante el año 2021 .

SECCION I: SOCIAL

ITEMS	OPCIONES				
	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
1. ¿Considera que la relación laboral con sus compañeros es buena?					
2. ¿Influye el ambiente laboral en su comportamiento?					
3. ¿Cubre el ingreso económico sus necesidades de alimento, vestido, vivienda, educación y servicios médicos?					
4. ¿Ofrece el ebais, suficientes áreas de confort?					
5. ¿Ofrece el ebais buzón de quejas o sugerencias para las personas usuarias y el personal?					
6. ¿Considera que el trabajo es una motivación?					
7. ¿Ha presentado impedimento para realizar su trabajo por falta de equipo ergonómico?					

SECCION II: FACTOR CULTURAL

ITEMS	OPCIONES				Totalmente en desacuerdo
	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	
8. ¿Se siente a gusto en el lugar designado para desempeñar su trabajo?					
9. ¿Considera que cuenta con el recurso necesario para brindar una buena atención a las personas usuarias?					
10. ¿Influyó el ambiente laboral con el estado de ánimo de las personas usuarias?					
11. ¿Considera que el ebaís cumple con los estándares de ergonomía?					
12. ¿Ha levantado algún paciente para pasarlo de camilla?					
13. ¿Considera que al levantar el paciente lo está haciendo de la forma correcta?					
14. ¿Usa protección necesaria al utilizar los equipos del lugar de trabajo?					
15. ¿Tiene pacientes que es difícil trasladarlo por mala postura?					
16. ¿Lo han enviado a capacitaciones sobre buenas postura y ergonomía?					
17. ¿Han presentado queja por algún equipo que no presenta buen funcionamiento y lo han resuelto de forma inmediata?					

SECCION III: FACTOR EMOCIONAL

ITEMS	OPCIONES				
	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
18. ¿Se siente más tranquila que exista ergonomía en el lugar de trabajo?					
19. ¿Se ha visto comprometida su salud por alzar inadecuadamente a algún paciente?					
20. ¿Ha considerado que la ergonomía es de alta importancia?					
21. ¿Alguna vez ha tratado de levantar solo a un paciente, aunque esté comprometida su salud por una mala postura?					
22. ¿Ha recibido apoyo de los compañeros para tener una buena postura en el lugar de trabajo?					
23. ¿El EBAIS le brinda acceso para evaluar la oficina con respecto al cumplimiento de la ergonomía?					
24. ¿Decidió voluntariamente realizar un test para saber si en el EBAIS se cumple correctamente la ergonomía?					