



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADEMICO DE TECNOLOGIA MEDICA, CON ESPECIALIDAD
EN TERAPIA FISICA Y REHABILITACION**

TESIS

**AUTOEVALUACION DE RIESGOS ERGONOMICOS Y PSICOSOCIALES EN
PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL HOSPITAL REGIONAL DE LORETO,
2025**

**PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
TECNOLOGIA MEDICA, ESPECIALIDAD: TERAPIA FISICA Y
REHABILITACION**

AUTOR

Bach. TM. MAYER HUMBERTO RUIZ GARCIA

ASESOR

DR. CESAR JOHNNY RAMAL ASAYAG

REGION LORETO – IQUITOS - PERÚ

2026

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Con Resolución Decanal N° 1529-2025-UCP-FCS, del 11 de noviembre del 2025, se designa jurado.

Con Resolución Decanal N° 468-2026-UCP-FCS, del 20 de mayo del 2026, se autorizó la sustentación.

Siendo las 02:00 p.m. horas, del día miércoles 03 de junio del 2026, se constituyó de modo presencial el jurado para escuchar la presentación y defensa de la tesis: **AUTOEVALUACION DE RIESGOS ERGONOMICOS Y PSICOSOCIALES EN PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL HOSPITAL REGIONAL DE LORETO, 2025.**

Presentado por:

MAYER HUMBERTO RUIZ GARCIA

Para optar el título profesional de **LICENCIADO EN TECNOLOGÍA MÉDICA.**

ESPECIALIDAD: TERAPIA FÍSICA Y REHABILITACIÓN.

Como asesor: Méd. César Johnny Ramal Asayag, Dr.

Luego de escuchar la sustentación y defensa ante las preguntas, el jurado pasó a la deliberación de forma reservada, llegando a la siguiente conclusión:

La sustentación es: *APROBADA X UNANIMIDAD*

A las *02:45* Horas culminó el acto público.

En fe de lo cual los miembros del jurado firman el acta y comunican en acto público



Méd. Jesús Jacinto Magallanes Castilla, Mgr.
Presidente



TM. Ana Elizabeth Quiroz Marrero, Mgr.
Miembro



Lic. TM. Jesús Vergara Vergara
Miembro



"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

**CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
DE LA UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ – UCP**

El presidente del Comité de Ética e Integridad Científica

Hace constar que:

La Tesis titulada:

**"AUTOEVALUACION DE RIESGOS ERGONOMICOS Y
PSICOSOCIALES EN PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL HOSPITAL
REGIONAL DE LORETO, 2025"**

Del alumno: **MAYER HUMBERTO RUIZ GARCIA**, de la Facultad de Ciencias de la Salud, pasó satisfactoriamente la revisión por el Software Antiplagio, con un porcentaje de **13% de similitud**. Se expide la presente, a solicitud de la parte interesada para los fines que estime conveniente.

San Juan, 14 de mayo del 2026.

**Presidente del Comité de Ética e
Integridad Científica
Mgr. Arq. Jorge L. Tapullima Flores**

JLTF/C.E.I.C-A
136-2026



Informe de análisis

Compilatio Magister+ | UCP-PE (Universidad Científica del Perú)

UCP_Tecnología_Médica_2026_T_Mayer_Ruiz_V2

ID : beb87cd90776825b6797fa0ec5aa7197949ffa6b



13%

Textos sospechosos

Nombre del fichero : UCP_Tecnología_Médica_2026_T_Mayer_Ruiz_V2.txt

Tamaño del archivo original : 238,94 kB

Número de palabras : 4686

Número de caracteres : 34731

Depositante : Chris Angela Ramirez Flores

Fecha de depósito : 13 de mayo de 2026

Tipo de carga : interface

fecha de fin de análisis : 13 de mayo de 2026



Resumen

(sección 1/3)

Localización de los textos sospechosos en el documento :



Incluido en el porcentaje de textos sospechosos :



Similitudes

<1%



Pasajes con similitudes a fuentes encontradas en diferentes colecciones.



Detección de IA

8%

Textos estilísticamente próximos a un texto generado por una IA.

Este índice es un indicador y no una prueba. Comprueba con el autor si domina los conocimientos mencionados en el documento.

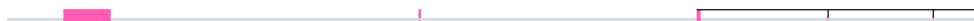


Idiomas no reconocidos

6%

Pasajes en los que parte del vocabulario utilizado no forma parte del diccionario de la lengua.

Puede tratarse de un intento del autor de modificar el texto para evitar ser detectado.



No incluido en el porcentaje de textos sospechosos :



Textos entre comillas

1%

Pasajes entre comillas, a menudo indicativos de una cita.

HOJA DE APROBACION

TESIS, DENOMINADO: AUTOEVALUACION DE RIESGOS
ERGONOMICOS Y PSICOSOCIALES EN PERSONAL ADMINISTRATIVO
DEL HOSPITAL REGIONAL DE LORETO, 2025.

FECHA DE SUSTENTACION: 03 DE JUNIO DEL 2026.



Méd. Jesús Jacinto Magallanes Castilla, Mgr.
Presidente



TM. Ana Elizabeth Quiroz Marrero, Mgr.
Miembro



Lic. TM. Jesús Vergara Vergara
Miembro



Méd. César Johnny Ramal Asayag, Dr.
Asesor

DEDICATORIA:

A Dios por ser mi guía y mi fortaleza y la luz en cada momento de este camino.

A mis padres por su amor incondicional, sus sacrificios y por enseñarme el valor de la perseverancia. Este logro es el fruto de sus esfuerzos. Por qué me han dicho cursiva

A mi esposa, mi compañera de vida y mi apoyo incondicional. Gracias por tu paciencia tu comprensión y por ser el Pilar que se me sostuvo en los momentos difíciles.

A mis hijas coma a la mayor bendición y el motor de mi vida punto cada esfuerzo de este trabajo ha sido inspirado por el deseo de dejarles un ejemplo de superación y un futuro mejor.

BACH. TM. MAYER HUMBERTO RUIZ GARCIA

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mi familia, Por ser el soporte incondicional que sostuvo mis días mas difíciles y celebro mis pequeños triunfos. A mis padres Por su amor y por enseñarme a no rendirme; A mi esposa por su paciencia infinita, ante mis horas de ausencia Y su apoyo absoluto ; Y a mis hijas, Porque su sonrisa y su energía fueron el motor diario para culminar este proyecto . Todo el esfuerzo invertido en estas páginas tiene su origen en el amor que les tengo.

A mi asesor César ramal Asayag. Por su tiempo , Su disposición y sus acertadas orientaciones a lo largo de este proceso . Sus recomendaciones técnicas Y su visión crítica enriquecieron profundamente este trabajo, permitiéndome sortear con éxito Los desafíos metodológicos que se presentaron en el camino .

BACH. TM. MAYER HUMBERTO RUIZ GARCIA

ÍNDICE DE CONTENIDO

PORTADA	i
ACTA DE SUSTENTACION	ii
CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACION	iii
HOJA DE APROBACIÓN	v
DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO	vii
INDICE DE CONTENIDO	viii
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
CAPITULO I: MARCO TEORICO REFERENCIAL	12
1.1 Antecedentes del estudio	12
1.2 Bases teóricas	15
1.3 Definición de Términos Básicos	20
CAPITULO II: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	22
2.1 Descripción de problema	22
2.2 Formulación del problema	23
2.2.1. Problema general	23
2.2.2. Problemas específicos	23
2.3. Objetivos	24
2.3.1. Objetivo general	24
2.3.2. Objetivos específicos	24
2.4 Justificación de la Investigación	20
2.5 Hipótesis	21
2.6 Variables	26
2.6.1. Identificación de las variables.	26
2.6.2 Definición conceptual y operacional de las variables	27
2.6.3 Operacionalización de las variables	27

CAPITULO III: ASPECTOS METODOLOGICOS	30
3.1. Tipo y Diseño de Investigación	30
3.2 Población y muestra	31
3.3. Técnicas, instrumentos y procedimientos de recolección de datos	31
3.4. Procedimientos de la Información	32
CAPITULO IV: RESULTADOS	30
4.1. Cronograma de Ejecución	30
5XZ.2 Presupuesto	31
CAPITULO V: DISCUSION, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	40
ANEXOS	44
Anexo 1: Instrumento de recolección de datos	44
Anexo 2: Matriz de consistencia	46

RESUMEN

La presente investigación titulada *“Autoevaluación de riesgos ergonómicos y psicosociales en personal administrativo del Hospital Regional de Loreto, 2025”* tuvo como objetivo general determinar cuáles son los riesgos ergonómicos y psicosociales a los que está expuesto el personal administrativo del Hospital Regional de Loreto y analizar cómo la falta de autoevaluación de estos riesgos afecta su bienestar laboral y desempeño.

El presente trabajo de tesis se llevó a cabo como enfoque cuantitativo, descriptivo, no experimental como diseño y transversal. La población constituida por 48 trabajadores no asistenciales, quienes respondieron un cuestionario dirigido a investigar riesgos ergonómicos y psicosociales entre trabajadores administrativos.

Como resultados encontramos que arriba del 60% del personal estudiado está de manera crónica sometida a factores de riesgo ergonómico, sobre todo asociados a métodos de desempeño laboral, diseño de la plaza de trabajo y las características de cada una de las personas encuestadas. Del mismo modo, se hallaron riesgos psicosociales que tienen que ver con defectos en el propio sistema organizativo y de comunicación. Pese a que casi todos entienden la asociación entre riesgos asociados al trabajo y su salud general, la mayoría no efectúa autoevaluaciones ni revisiones cada cierto tiempo, siendo esto una limitante en relación a proponer y ejecutar actividades de prevención.

Concluimos que la carencia de autoevaluaciones periódicas de los riesgos ergonómicos y psicosociales están relacionados de manera negativa en el bienestar del medio de trabajo, el rendimiento y el ausencias continuas del personal no asistencial, surgiendo la ejecución de acciones de prevención sustentadas en la propia evaluación con el objetivo de mejorar la salud y desempeños laborales..

Palabras clave: bienestar laboral, evaluación personal, personal de oficina, riesgos ergonómicos, riesgos psicosociales

ABSTRACT

This research, entitled “Self-Assessment of Ergonomic and Psychosocial Risks in Administrative Staff of the Loreto Regional Hospital, 2025,” aimed to determine the ergonomic and psychosocial risks to which the administrative staff of the Loreto Regional Hospital are exposed and to analyze how the lack of self-assessment of these risks affects their well-being and performance.

This thesis was conducted using a quantitative, descriptive, non-experimental, and cross-sectional design. The population consisted of 48 non-clinical staff members who responded to a questionnaire designed to investigate ergonomic and psychosocial risks among administrative workers.

The results showed that over 60% of the staff studied are chronically exposed to ergonomic risk factors, primarily associated with work performance methods, workstation design, and the characteristics of each individual surveyed. Similarly, psychosocial risks were found related to shortcomings in the organizational and communication systems. Although almost everyone understands the link between work-related risks and their overall health, most do not conduct self-assessments or regular reviews, which limits their ability to propose and implement preventative measures.

We conclude that the lack of periodic self-assessments of ergonomic and psychosocial risks is negatively impacting workplace well-being, performance, and the frequent absences of non-clinical staff. This necessitates the implementation of preventative actions based on self-assessment to improve health and work performance.

Keywords: workplace well-being, personal evaluation, office staff, ergonomic risks, psychosocial risks

CAPITULO I: MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

1.1 Antecedentes del estudio

Internacionales:

Montoya-Enríquez (2019), en México menciona que los factores de riesgo ergonómico tienen un rol en la salud de los profesionales de enfermería. El departamento de Seguridad y Salud en el trabajo en México, destaca la elevada proporción del personal Sanitario con problemas Musculo Esqueléticos, específicamente las lesiones en espalda, encontrando una relación significativa con altos niveles de estrés derivados al tipo de trabajo que desempeñan (Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2017). El **objetivo** de este trabajo fue identificar y establecer la asociación entre factores de riesgo por exposición física y psicosocial intralaboral con la presencia de síntomas de dolor por región corporal en trabajadores del sector sanitario. **Metodología:** Estudio descriptivo, exploratorio de corte transversal a 50 profesionales de enfermería. Se recolectaron datos sociodemográficos, laborales y extralaborales. **Resultados y Conclusiones:** El análisis del modelo permitió conocer el efecto que se tienen sobre los riesgos expuestos. Los niveles de Exposición a riesgos ergonómicos de presentar un TME fue estadísticamente Alto, lo cual es derivado de las intervenciones del proceso de trabajo. A través del análisis múltiple de las relaciones entre las variables demográficas, laborales, ergonómicas y psicosociales, si presentan una correlación estadísticamente significativa con los síntomas de dolor. Finalmente se pudo examinar que, si existen condiciones adyacentes al trabajo y que presentan modificaciones en los estilos de vida de los trabajadores.

(1)

Nacionales

Rojas-Paredes (2020) en Arequipa realiza una investigación con el objetivo principal de proponer mejoras sobre la base de la evaluación ergonómica de los puestos de trabajo. Su **metodología**, utilizando un diseño no experimental y transversal, obtuvo como **resultados** la selección de la plaza de operarios, incluyendo en este puesto como tarea de más riesgo los ajustes estructurales, de nivel de riesgo alto y precisa modificaciones ergonómicas inmediatas, teniendo en cuenta a los cuatro trabajadores que llevan a cabo dicha tarea. Finalmente, en cuanto a las posturas, la actividad cortar un adoquín también fue encontrada como elevado riesgo y sobre la manipulación de cargas se encontró riesgo sólo moderado, precisando diseñar de nuevo la actividad. (2)

Martínez Díaz, D. (2022) en Chincha, Ica realiza una investigación con el propósito de determinar la relación de la ergonomía ocupacional y el rendimiento laboral del personal de oficina de la comuna Grocio Prado de Chincha durante el año 2021. La **metodología** fue estudio cuantitativo, aplicada, descriptivo correlacional y diseño no experimental. Se determinó una población compuesta por 55 miembros administrativos de la comuna en mención, tomando una muestra que era la misma que el universo. Evidenció que el 20% de participantes del estudio notan un nivel bajo de riesgos ergonómicos, otro 36,4% se encontró en nivel medio y 43,6% descrito como alto. En relación a la performance de trabajo, el 16,4% muy bajo, el 20%, bajo, el 23,6% regular, el 27,3% alto y el 12,7% muy alto. La conclusión es que el riesgo ergonómico presenta correlación negativa moderada con el desempeño laboral, (Spearman = 0,792 y $p = 0.000 < 0,05$; de la misma manera, el riesgo ergonómico incide en un 58,5% ($r^2 = 0,585$) en el desempeño laboral. (3)

Cueva Valentín, F. (2022) en Lima en su tesis titulada riesgos ergonómicos y su significado en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de una empresa generadora de electricidad tiene como finalidad conocer cuanto tiene que ver los componentes ergonómicos con la calidad de trabajo de los empleados de la compañía ELECTROWERKE SA – ATE, 2018.

La metodología seguida, se empleó análisis cuantitativo. La población constituida por 57 trabajadores. Sobre los **resultados**, se encontró en el personal 60% de mediano riesgo, precisando por ello acciones de corrección. (4)

Antecedente Regional

No encontramos en el ámbito Regional.

1.2 Bases teóricas

La ergonomía se encarga de estudiar la relación entre las personas y el ambiente laboral donde se desempeñan. La meta es elaborar tareas, herramientas y ambientes que logren la mayor eficiencia, bienestar y seguridad del personal. A lo largo de los años recientes, la investigación en este campo ha progresado en la tecnología, el teletrabajo y la ergonomía cognitiva.

Areas:

1. Física:

Dirigido a construir el lugar donde se labora, los medios que se le proporcionan y los muebles que tienen a su disposición para disminuir al máximo los riesgos sobre el sistema musculo esquelético.

2. Cognitiva:

Evalúa como evitar las fallas de los miembros del personal así como la sociabilización entre el ser humano y los ordenadores.

3. Organizacional:

Examina la eficiencia de los procedimientos técnicos y sociales.

4. Tecnología y ergonomía:

Realidad virtual aplicada a los adiestramientos ergonómicos.

5. Ergonomía inclusiva:

Aplicada a grupos diversos, como miembros de la tercera edad o aquellas con habilidades especiales.

Riesgos ergonómicos

Referida a variables que tiene que ver con la elaboración de tareas y entornos laborales que podrían llevar a malestar o algún tipo de daño musculoesquelético a los servidores. Esta exposición suele provenir de posturas incómodas, movimientos repetitivos, esfuerzos físicos exagerados o variables medio ambientales inconvenientes.

Principales categorías de riesgos ergonómicos

1. Posturas forzadas o mantenidas:

Tiene que ver con algias cervicales, dorso y hombros.

2. Movimientos repetitivos:

Asociado a daño debido a esfuerzos repetitivos, (ejemplo: síndrome del túnel carpiano).

3. Manipulación manual de cargas:

Aumenta la posibilidad de daño lumbar.

4. Factores ambientales:

Deficiente luz, exceso de frío o calor o ruido que condiciones posturas incorrectas y estrés permanente.

5. Trabajo sedentario:

Estar sentado mucho tiempo sin cambio de postura o reposo.

6. Mal diseño de la plaza laboral:

Medios puestos a disposición para desarrollar la labor así como la mueblería a disposición que no son las apropiadas de acuerdo a los requerimientos del personal.

Resultantes negativos de las amenazas ergonómicas

- Cambios en sistemas esquelético y muscular.
- Cansancio mental y físico.
- Reducción de la productividad y ausentismo laboral progresivo.
- Compromiso del bienestar.

Mecanismos para evitar los peligros ergonómicos

1. Examinación ergonómica:

Uso de medios de evaluación que busquen y encuentren peligros en acciones determinadas.

2. Diseño ergonómico del puesto de trabajo:

Diseñar el mobiliario de acuerdo a características del operario.

3. Entrenamiento:

Demostraciones como operar con carga y la incorporación de actitud corporal que prevenga amenazas esqueléticas y musculares.

4. Ejercicios de recuperación:

A fin de esquivar sobrecarga.

5. Soporte tecnológico funcional:

Incorporación de automatización para palear el peso.

Estudios sobre riesgos ergonómicos y psicosociales en Perú:

El último lustro ha visto nuestro país varias investigaciones que priorizan las amenazas y también psicosociales en diversos sectores de trabajo.

1. **Guevara Ascencio, R., et al (2018).** *Factores de riesgos ergonómicos de los trabajadores de un mercado de la ciudad de Lima - 2018.* Trabajo a fin de obtener la especialidad de Enfermería en Salud Ocupacional, Universidad Peruana Cayetano Heredia. (Repositorio Universidad Peruana Cayetano Heredia)

Este estudio tuvo como objetivo determinar los factores de riesgo ergonómicos en trabajadores de cocina de un mercado en Lima.

2. **Herrera Jiménez, M. (2019).** *Amenazas ergonómicas de los profesionales enfermeros en un hospital de la ciudad de Lima*, Universidad Peruana Cayetano Heredia.

Se estudiaron las amenazas ergonómicas en profesionales enfermeros. Hallazgo importante es que quien labora decúbito más de 6 horas y cargaban peso mayor a 15 kg evidenciaban superior prevalencia de compromiso musculoesquelético.

3. **García, J. L., & Fernández, F. (2021).** *Riesgos ergonómicos y psicosociales en trabajadores de una empresa manufacturera en Lima*. *Revista Peruana de Salud Ocupacional*, 17(2), 123-130.

Encuentra que el 54% de servidores tenían un elevado nivel de amenazas ergonómicas, asimismo un 41% de amenazas psicosociales.

4. **Marsh Beneficios. (2024).** encuentra que sobre 332 empresas el 78% describían ausentismo laboral. El 70% de los entornos laborales estudiados presentaban alteraciones ergonómicas.

5. **Zegarra, M. (2019)**

Documentó que múltiples tareas asignadas altera el buen estado físico y mental de los empleados.

6. **Sánchez, P. R., (2023).**

Demostró la asociación entre amenazas ergonómicas en empleados textiles, siendo favorable para el confort y la eficiencia del empleado el manejo idóneo de las amenazas.

Normativa Peruana sobre Ergonomía:

La más actual es la Resolución Ministerial N° 375-2008-TR, (del 30 de noviembre del 2008). "Norma Básica de Ergonomía y de Procedimiento de Evaluación de Riesgo Disergonómico", es su nombre, promulgada con la finalidad de determinar paradigmas que identifiquen amenazas y situaciones disergonómicas en los establecimientos de labor.

1. **Posturas en los puestos de trabajo:** Se proporcionan recomendaciones para mantener posturas adecuadas durante la realización de tareas, con el fin de reducir la fatiga y prevenir trastornos asociados a posturas incorrectas.
2. **Diseño de equipos y herramientas en puestos de producción:** Se Proponen disponer equipos y herramientas que disminuyan al máximos amenazas de lesiones.
3. **Diseño de equipos en puestos de trabajo informático:**
4. **Condiciones ambientales de trabajo:**
5. **Organización del trabajo:**
6. **Identificación de factores de riesgo disergonómico**

Pese a su antigüedad, continúa en el Perú siendo la guía en relación a amenazas ergonómicas en el área de trabajo.

1.3 Definición de términos básicos

Ergonomía: área del conocimiento que se encarga de evaluar la asociación entre el ser humano y los ambientes de labor con la

finalidad de disponer de nichos de trabajo que brinden bienestar al trabajador. <https://concepto.de/ergonomia/#ixzz8ybo2jHDQ>

Riesgo Ergonómico: cuanto es posible tener un problema musculoesquelético. <https://www.cenea.eu/riesgos-ergonomicos/>

Riesgo Psicosocial: evalúa amenazas trascendentes para desarrollar estrés laboral. <https://www.who.int/es/tools/occupational-hazards-in-health-sector/psycho-social-risks-mental-health>

Diagnóstico personal: Procedimiento para evaluar la calidad del desempeño realizado por uno mismo. <https://www.lifeder.com/autoevaluacion/>

CAPITULO II: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1 Descripción del problema

Los riesgos ergonómicos y psicosociales tienen importancia supina por su influencia en el bienestar de los empleados y su rendimiento en el ámbito laboral.

Esto empeora con el uso de mobiliario inadecuado, las herramientas no ergonómicas y el largo tiempo que se permanece frente a los ordenadores día a día.

Los trabajadores del sector administrativo del Hospital Regional de Loreto, tienen un rol preponderante en dar la base de trabajo para mantener el Hospital en condiciones que garanticen la respuesta adecuada y cumpla las funciones encomendadas.

La percepción de estas amenazas es sin embargo, escasa en los propios trabajadores. Tampoco existe medidas para evitar dichos daños a la salud.

La falta de autoevaluación de riesgos ergonómicos y psicosociales puede dificultar la identificación temprana de condiciones que afectan la salud laboral y, en consecuencia, contribuir al aumento del ausentismo, la rotación de personal y la disminución en la calidad del servicio ofrecido por el hospital.

Amerita entonces, efectuar una investigación que nos lleve a un diagnóstico adecuado sobre como los trabajadores perciben estos riesgos a los que cada día se exponen.

2.2 Formulación del problema

2.1. Problema general

¿Cuáles son los riesgos ergonómicos y psicosociales a los que está expuesto el personal administrativo del Hospital Regional de Loreto, y cómo afecta la falta de autoevaluación de estos riesgos en su bienestar laboral y desempeño?

2.2. Problemas específicos

1. ¿Cuáles son los principales factores de riesgo ergonómico que afectan al personal administrativo del Hospital Regional de Loreto?
2. ¿Cuáles son las amenazas psicosociales más importantes en los empleados del área de administración del Hospital Regional de Loreto?
3. ¿En cuánto los empleados administrativos tiene en cuenta las amenazas ergonómicas y psicosociales en el medio en el que se desenvuelven?
4. ¿Cuál es el impacto que tienen las amenazas ergonómicas y psicosociales no atendidas en el rendimiento en el trabajo y el ausentismo laboral del personal administrativo del Hospital Regional de Loreto?
5. ¿Cuáles serían las estrategias a desarrollar a fin de disminuir las amenazas identificadas y elevar el nivel del bienestar laboral en los trabajadores del Hospital Regional de Loreto?

3.2 . Objetivos

3.2.1. Objetivo general

Determinar cuáles son los riesgos ergonómicos y psicosociales a los que está expuesto el personal administrativo del Hospital Regional de Loreto, y cómo afecta la falta de autoevaluación de estos riesgos en su bienestar laboral y desempeño.

3.2.2. Objetivos específicos

1. Determinar cuáles son los principales factores de riesgo ergonómico que afectan al personal administrativo del Hospital Regional de Loreto.
2. Determinar cuáles son los factores de riesgo psicosocial más comunes entre los trabajadores administrativos de la institución.
3. Conocer en qué medida el personal administrativo es consciente de los riesgos ergonómicos y psicosociales a los que están expuestos.
4. Determinar cuál es el impacto tienen los riesgos ergonómicos y psicosociales no gestionados en la productividad y el ausentismo laboral del personal administrativo.
5. Plantear opciones a fin de minimizar peligros y mejorar sustantivamente el confort entre ellos empleados de la

administración en el Hospital “Felipe Santiago Arriola Iglesias”.

2.4. Justificación de la investigación

El trabajo de tesis *Autoevaluación de riesgos ergonómicos y psicosociales en el personal administrativo del Hospital Regional de Loreto* es relevante pues acarreará mejoras en la productividad y bienestar entre los trabajadores administrativos del Hospital Regional de Loreto.

Relevancia Institucional

Disminuir las amenazas ergonómicas deben disminuir el porcentaje de ausentismo laboral y aumentará la satisfacción en el entorno de trabajo.

Relevancia Académica

No tenemos investigaciones anteriores en relación a amenazas ergonómicas y psicosociales entre empleados administrativos del entorno del sector salud hospitalario en la región amazónica. Esto podría ser útil para proponer estudios similares en otras instituciones de salud.

Facilitar la implementación de medidas preventivas personalizadas.

2.5 Hipótesis

No planteamos hipótesis.

21.6 Variables

2.6.1. Identificación de las variables.

Dependiente:

Grado de peligros ergonómicos y psicosociales encontrados entre los empleados de la administración del Hospital “Felipe Santiago Arriola Iglesias”.

(Esta variable mide el grado en que estos riesgos están presentes y su impacto en el bienestar y desempeño laboral del personal administrativo).

Independientes:

1. Componentes ergonómicos:

Altura de escritorio, disposición de equipos

Posturas tomadas mientras se realiza el trabajo.

2. Componentes psicosociales:

Cantidad de tareas a cumplir

Exigencia de lograr lo planificado

Vínculos laborales

Presión ocupacional

3. Particularidades personales:

Grupo etario, género.

Capacidad cognitiva y actitudinal respecto a la autoevaluación de peligros.

Trayectoria laboral.

4. Determinantes ambientales:

Condiciones lumínicas, nivel térmico.

2.6.2 Definición conceptual y operacional de las variables

El contenido es la segunda columna de la tabla que se presenta a continuación

2.6.3 Operacionalización de las variables

El contenido se muestra en las columnas del 1 al 5 de la tabla que se presenta a continuación:

Variables	Definición	Dimensión	Valor	Instrumentos
Dependiente				
Riesgo ergonómico	Peligros por incorrecta ergonomía en el trabajo	Cargas físicas Cargas cognitivas	Presente Ausente	Cuestionario de Autoevaluación de Riesgos ergonómicos y psicosociales.
Riesgo psicosocial	falta de control sobre las tareas laborales	Condiciones del entorno Pausas para descansos	Presentes ausentes	
Independientes			Escala	

Características personales				Cuestionario de Autoevaluación de Riesgos ergonómicos y psicosociales.
Edad	Tiempo en años que ha vivido una persona	Período en año de vida fértil de una mujer	Discreta	
Nivel educativo	Grado de educación más alto que una persona ha terminado	Analfabeta Primaria Secundaria Superior	Nominal	
Estado Civil	Condición en la que se encuentra una persona con relación a su situación de pareja	Soltera Casada Divorciada Conviviente Viuda	Nominal	
Factores ergonómicos:	Diseño del puesto de trabajo (altura de escritorio, sillas, disposición de equipos).	Tiene diseño adecuado Carece de diseño adecuado	Nominal	
Factores psicosociales:				
Factores ambientales:	Demanda laboral Condiciones lumínicas, nivel térmico Pausas de recuperación muscular y reposos.	Carga de trabajo normal Carga de trabajo intensa Entorno iluminado, temperatura adecuada, hay disponibilidad de descansos		

		Entorno no iluminado, temperatura no adecuada, no hay reposo		
--	--	---	--	--

CAPITULO III: METODOLOGIA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Investigación descriptiva:

Se pretende identificar y describir los peligros ergonómicos y psicosociales en miembros del área administrativa. No se manipula variables.

Estudio transversal:

La cuantificación de los datos se hará en un momento de tiempo determinado.

Según su enfoque:

Enfoque cuantitativo:

Se utilizarán instrumentos como cuestionarios estructurados, listas de verificación y escalas estandarizadas para medir los riesgos y el nivel de percepción de los mismos.

Diseño

No experimental, no se manipulan las variables, se observa y analizan los fenómenos como suceden en el entorno natural.

3.2 Población y muestra

Se trata de un muestreo por conveniencia, tomando un número de 50 personas del personal Administrativo del Hospital Regional de Loreto.

Criterios de inclusión

1. Trabajar en el área administrativa del Hospital Regional de Loreto.
2. Que desee participar llenando el cuestionario.
3. Cuestionario que llene todos los datos requeridos para el presente trabajo de investigación completos.

Criterios de exclusión

Actualmente no se considera ya, criterios de exclusión. Es tácito que si no cumple criterios de inclusión está excluido.

3.3. Técnicas, instrumentos y procedimientos de recolección de datos

Para realizar el levantamiento de la información se utilizó el Cuestionario de Autoevaluación de Riesgos ergonómicos y psicosociales. El mismo forma parte de las herramientas técnicas desarrolladas por La Dirección General de Salud Laboral del Gobierno de las Islas Baleares, hecho para prevención de riesgos

laborales, evaluación de riesgos psicosociales y evaluación ergonómica en Centros de trabajo.

Los organismos que lo diseñaron fueron

- a. Instituto Balear de Seguridad y Salud Laboral (IBASSAL)
- b. Gobierno de las Islas Baleares – Consejería de Trabajo y Salud Laboral

3.4. Procesamiento de la Información

Los datos obtenidos del Cuestionario de Autoevaluación de Riesgos ergonómicos y psicosociales serán trasladadas a un cuestionario elaborado en el Software estadístico SPSS versión 26 a fin de realizar la estadística descriptiva y la sistematización requerida.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

Se trabajaron con 48 empleados del área administrativa del Hospital “Arriola Iglesias”:

4.1 Caracterización de la población de estudio

Género

Varones: 54.2%

Mujeres: 45.8%

Años de estudio

Universidad/secundaria: 41.7%

Técnico administrativo: 41.7%

Administración: 10.4%

Superior incompleto: 06.2%

Predomina el nivel universitario/secundario y técnico.

4.2 Resultados del Objetivo específico 1

Factores de riesgo ergonómico

Indicador evaluado	Sí (%)	No (%)
Aspectos ergonómicos contemplados en el puesto	60.4	39.6
Métodos de trabajo con criterios ergonómicos	62.5	37.5
Consideración de características personales para el puesto	58.3	41.7

Los resultados evidencian que **más del 60% del personal administrativo está expuesto a factores de riesgo ergonómico**, principalmente relacionados con el diseño del puesto de trabajo, métodos laborales y características individuales, lo cual puede generar trastornos musculoesqueléticos y fatiga física.

4.3 Resultados del Objetivo específico 2

Riesgo psicosocial

Factor psicosocial	Sí (%)	No (%)
Comunicación fluida	83.3	16.7

La mayoría opina tener comunicación adecuada, un **16.7% encuentra deficiencias**, esto es una amenaza psicosocial causada por estrés debido al trabajo, y sobrecarga asociada a emociones.

4.4 Resultados del Objetivo específico 3

Nivel de conciencia sobre los riesgos

Indicador	Sí (%)	No (%)
Reconoce la relación entre riesgos ergonómicos y salud	77.1	22.9
Realiza revisiones periódicas ergonómicas	37.5	62.5

Si bien la mayoría del personal reconoce que los riesgos afectan su salud, el 62.5% no realiza evaluaciones a si mismos ni controles periódicas, esto no hace sino ilustrar una falta de cultura preventiva.

4.5 Resultados del Objetivo específico 4

Impacto en productividad y ausentismo laboral

Variable evaluada	Sí (%)	No (%)
Interés en condiciones de desenvolvimiento laboral cómodas	83.3	16.7

La falta de gestión de los riesgos ergonómicos y psicosociales puede repercutir negativamente en la productividad laboral, incrementando el ausentismo, el cansancio físico y mental, y disminuyendo el rendimiento del personal administrativo.

4.6 Resultados del Objetivo específico 5

Estrategias preventivas basadas en la autoevaluación

Los resultados muestran la necesidad de implementar **estrategias preventivas**, debido a que:

- Más del 60% presenta riesgos ergonómicos

- El 62.5% no realiza autoevaluaciones

- Existe conciencia del riesgo, pero no acciones preventivas sistemáticas

Estrategias propuestas a partir de los resultados:

- Programas de autoevaluación ergonómica periódica

- Capacitación en riesgos psicosociales y ergonomía

- Implementación de pausas activas

- Mejoras en la organización del trabajo

- Monitoreo continuo del bienestar laboral

Resultado del Objetivo General

El personal administrativo del Hospital Regional de Loreto está expuesto a riesgos ergonómicos y psicosociales significativos, y que la falta de autoevaluación sistemática afecta negativamente su bienestar laboral y desempeño, justificando la implementación de estrategias preventivas basadas en la autoevaluación.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

Discutimos los principales hallazgos encontrados, se compara con estudios anteriores y literatura publicada.

Objetivo General

El personal estudiado está sometidos a amenazas ergonómicas y psicosociales importantes, éstos no son apropiadamente afrontados por que no se disponían formatos ni procesos periódicos de autoevaluación.

Los resultados encontrados muestran que, pese a tener noción sobre las amenazas ergonómicas y psicosociales, no se llevan a cabo medidas que eviten su presencia. Los autores enfatizan que es importante estudiar la presencia de los riesgos con herramientas de autoevaluación a fin de elevar la productividad de los empleados administrativos.

Objetivo Específico 1

Factores de riesgo ergonómico

Una cifra superior al 60% de los trabajadores del área administrativa está sometido a amenazas ergonómicas, por deficiente adecuación del puesto de trabajo y las características de cada uno de los empleados administrativos.

Estos resultados coinciden con otros trabajos de investigación en otras instituciones de salud, en los que se documentó que los deberes administrativos prolongados, el uso sin descanso de ordenadores personales y posturas inadecuadas son variables determinantes en la presencia de problemas de tipo musculoesqueléticos.

Objetivo Específico 2

Factores de riesgo psicosocial

La mayoría de los empleados administrativos opinan que tienen canales de comunicación adecuados, un porcentaje importante encontraron y señalaron deficiencias en el mismo tema.

La revisión de artículos relacionados nos dice que la comunicación organizacional deficiente es una variable psicosocial que resalta, curiosamente con énfasis en instituciones del sector salud.

Nuestros resultados señalan que aún cuando se goce de un ambiente comunicacional moderadamente agradable, puede aún prevenirse estos peligros.

Objetivo Específico 3

Nivel de conciencia sobre peligros

Casi todos los encuestados calificaron apropiadamente la relación entre amenazas ergonómicas y estado de salud; empero, todavía una cifra superior al 60% no realiza acciones periódicas.

Es decir que, el hecho de conocer un fenómeno no garantiza que se tomaran las medidas correctivas a fin de prevenir daños.

Objetivo Específico 4

Impacto en la productividad y el ausentismo laboral

Los resultados sugieren que los riesgos ergonómicos y psicosociales no gestionados pueden afectar la productividad y contribuir al ausentismo laboral.

Pese a que existe interés entre el personal administrativo e tener condiciones laborales mejores todavía hay estrés y rendimiento en el trabajo venido a menos por amenazas no controladas.

La literatura es clara en indicar que las amenazas laborales incrementas en ausentismo y disminuye el eficiencia del trabajo administrativo.

Objetivo Específico 5

Estrategias preventivas

Razones numerosas vimos a fin de trabajar en prevención de daños ergonómicos, a saber, estrategias de búsqueda de amenazas y capacitación en ergonomía y salud mental.

En el Hospital “Felipe Santiago Arriola Iglesias”, esto abonaría en favor de mejorar el bienestar laboral y por ende, llevar al tope la eficiencia de los empleados del sector administrativo.

CONCLUSIONES

1. Los empleados del Hospital “Felipe Santiago Arriola Iglesias” está sometido a peligros de índole ergonómicas y psicosociales trascendentes; éstas, modifican el desempeño laboral y el bienestar en el ambiente donde se desarrollan las labores.
2. Los factores de riesgo ergonómico identificados evidencian que una parte importante del personal realiza sus labores en condiciones no óptimas, lo cual incrementa la probabilidad de desarrollar trastornos musculoesqueléticos, fatiga física y disminución del rendimiento laboral.
3. Aun cuando la comunicación en trabajadores del área administrativa, siguen habiendo problemas con el clima organización de la institución, esto genera estrés laboral.
4. La mayoría del personal administrativo conoce sobre amenazas ergonómicas y psicosociales, no existen estrategias para evaluarlos de manera regular. Esto lleva a la demora en el hallazgo temprano de dichos riesgos.
5. Los riesgos ergonómicos y psicosociales no gestionados impactan negativamente en la productividad laboral y el ausentismo, generando efectos adversos tanto en el trabajador como en la eficiencia institucional del Hospital Regional de Loreto.
6. La implementación de propuestas preventivas que descansen en la propia evaluación es una opción absolutamente viable y mandatoria para minimizar los peligros encontrados, optimizar el bienestar en el trabajo y reforzar las propuestas de seguridad y bienestar en el ambiente laboral.

RECOMENDACIONES

1. Llevar a cabo entrenamiento permanente y periódicos al trabajador administrativo con la temática ergonomía y riesgos psicosociales.
2. Proporcionar a los trabajadores administrativos mobiliario con criterios ergonómicos y organizar de manera idónea los espacios de trabajo del área administrativa.
3. El Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo deberá añadir la evaluación de riesgos ergonómicos y monitorizar permanentemente el bienestar laboral.
4. De manera periódica debe medirse el alcance de las estrategias preventivas desarrolladas entre el personal, esto dirigido a soportar con fiabilidad la eficacia y gestionar adecuadamente el bienestar laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Montoya Enríquez, E. Identificación de los Factores de Riesgo Ergonómico y Psicosocial en Profesionales de Enfermería en Centro Hospitalario del Estado de Sonora. Tesis para obtener el Grado de Maestro en Ingeniería Industrial. Instituto Tecnológico de Hermosillo. Hermosillo Sonora, México, 2019.
2. Rojas Paredes, C. Evaluación ergonómica y propuestas de mejoras en plazas de trabajo de riesgo en una empresa de rehabilitación y mejoramiento de vías urbanas, Arequipa, 2020. Para optar el Título Profesional de Ingeniero Industrial. Universidad Continental, Arequipa 2020.
3. Martínez Díaz, D. Riesgos Ergonómicos y Desempeño Laboral del Personal Administrativo de una Municipalidad Distrital de Chincha, 2021. Tesis desarrollada para optar el Título Profesional en Ingeniería industrial. Universidad Autónoma de Ica, Chincha, Ica 2022.
4. Cueva Valentín, F. Peligros ergonómicos en el Desempeño Laboral del Personal Administrativo de una empresa Eléctrica. Tesis para optar el Título Profesional de Ingeniero Industrial. Facultad de Ingeniería. Universidad San Ignacio de Loyola. Lima Perú, 2022.
5. Carayon, P., Wooldridge, A. R., Hose, B. Z., Salwei, M. E., & Eithun, B. (2020). Improving systems engineering and human factors for better healthcare outcomes. *Applied Ergonomics*, 85, 103084. <https://doi.org/10.1016/j.apergo.2019.103084>
6. García, J. L., Ramón, A., & Fernández, F. (2021). Ergonomía en teletrabajo: Análisis de factores psicosociales y físicos. *Journal of Workplace Design*, 10(2), 45-60. <https://doi.org/10.xxxx/xxxxx>
7. Harris, C., Straker, L., & Pollock, C. (2021). Musculoskeletal outcomes in workers with prolonged sitting: Ergonomic interventions to mitigate risks. *Occupational Health and Safety Review*, 34(1), 12-18. <https://doi.org/10.1016/j.xxxx.2021.xxxxxx>
8. Nussbaum, M. A., Lowe, B. D., & Harris, E. (2022). Wearable sensors in ergonomic evaluations: A systematic review. *Ergonomics*, 65(4), 435-451. <https://doi.org/10.1080/00140139.2021.xxxxxxx>

9. Wilson, J. R., & Sharples, S. (2023). The role of human factors and ergonomics in improving workplace well-being. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 96, 103115.
<https://doi.org/10.1016/j.ergon.2023.103115>
10. Carayon, P., & Smith, M. J. (2020). Ergonomics and human factors in work and health: A global perspective. *Applied Ergonomics*, 85, 103103.
<https://doi.org/10.1016/j.apergo.2019.103103>
11. Fagarasanu, M., & Kumar, S. (2021). Trastornos musculoesqueléticos relacionados con el trabajo y estrategias preventivas. *Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 27(1), 12-20.
<https://doi.org/10.xxxx/xxxxx>
12. Kolus, A., Wells, R. P., & Neumann, W. P. (2022). Impacts of psychosocial and physical factors on musculoskeletal health: A systems approach. *Ergonomics*, 65(5), 543-558.
<https://doi.org/10.1080/00140139.2022.xxxxxxx>
13. Nussbaum, M. A., & Knapik, G. G. (2023). Wearable technologies for ergonomic risk assessment in the workplace. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 96, 103120.
<https://doi.org/10.1016/j.ergon.2023.103120>
14. Wilson, J. R., & Sharples, S. (2023). Addressing ergonomic risks in remote work environments. *Human Factors*, 65(6), 734-748.
<https://doi.org/10.1177/00187208221062098>

ANEXOS

Anexo 1: Instrumento de recolección de datos:

Cuestionario de Autoevaluación de Riesgos Ergonómicos y Psicosociales, elaborado por el Instituto Balear de Seguridad y Salud Laboral (IBASSAL) y la Consejería de Trabajo y Salud Laboral del Gobierno de las Islas Baleares de España

Datos sociodemográficos

1 Sexo (M ó F)

2 Edad (años)

3 Nivel Educativo:

CUESTIONARIO DE AUTOEVALUACIÓN:

Riesgos ergonómicos y psicosociales

REQUISITOS		JUSTIFICACIONES		
1	Se han contemplado los aspectos ergonómicos y psicosociales de los puestos de trabajo en la evaluación de riesgos.	SÍ	NO	Es preciso adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo. (art. 15 LPRL).
2	Se realizan revisiones periódicas de las condiciones ergonómicas y psicosociales en la empresa.	SÍ	NO	Se deberían llevar a cabo revisiones de las condiciones de seguridad y salud (art. 6 RSP), respetándose los principios ergonómicos y psicosociales.
3	Se consideran las características de las personas y su cualificación a la hora de destinarlas a un determinado puesto de trabajo.	SÍ	NO	Se tendrán en cuenta las características personales y la cualificación del trabajador a la hora de asignarle un puesto de trabajo (art. 19, 25 LPRL)
4	Se tienen en cuenta los aspectos ergonómicos y psicosociales a la hora de establecer procesos y métodos de trabajo.	SÍ	NO	El proceso de trabajo deberá ser establecido de manera que contribuya al bienestar de los trabajadores y favorezca el desempeño de las tareas a realizar (art. 15 LPRL).
5	En la empresa se muestra interés en mantener unas condiciones ambientales confortables de trabajo	SÍ	NO	El ambiente de trabajo debería ser proyectado y mantenido de manera que las condiciones ergonómicas y psicosociales no tengan efectos nocivos sobre la persona, sino que preserven su salud así como su capacidad y disposición para el trabajo (RD 486/1997).
6	En la empresa se tiene en cuenta la relación que tienen los riesgos ergonómicos y psicosociales con la Vigilancia de la Salud de las personas.	SÍ	NO	Mediante una adecuada vigilancia se pueden detectar alteraciones (vista, lumbares...) cuyo origen está en una deficiente organización y un mal diseño de los puestos de trabajo (art. 22 LPRL).
7	Existen canales fluidos de comunicación dentro de la empresa	SÍ	NO	La comunicación y la transparencia son básicos en toda organización para evitar conflictos y cuidar de un buen clima laboral.

8	El contenido de las tareas es acorde a las competencias de quienes son responsables de su realización, contando con los recursos necesarios	SÍ	NO	El contenido de las tareas debería ser enriquecedor para el desarrollo profesional, siendo la formación continua el medio indispensable.
9	Se aplica un modelo de gestión participativo en el que las opiniones de las personas son consideradas	SÍ	NO	La participación y el diálogo entre mandos y trabajadores sobre todo lo relacionado con sus condiciones de trabajo y su implicación en un proceso de mejora continua en todos los ámbitos es básico para una empresa saludable.
10	En la concepción de los puestos de trabajo se ha tenido en cuenta la minimización de esfuerzos físicos evitando movimientos repetitivos, trabajos en posturas forzadas y cargas excesivas	SÍ	NO	Se deberían mecanizar aquellas tareas que conlleven riesgos ergonómicos significativos y facilitar en todo caso la alternancia ante movimientos repetitivos (RD 487/1997).
11	En la concepción de puestos de trabajo que conlleven una carga mental importante se aportan los medios adecuados para su limitación.	SÍ	NO	Mediante los descansos oportunos y la aportación de medios adecuados, especialmente la cualificación de las personas, se procurará evitar la sobrecarga o subcarga en el trabajo.
12	Se controlan debidamente los factores de monotonía, rutina y falta de autonomía en los lugares de trabajo.	SÍ	NO	Se procurará la eliminación de trabajos rutinarios, mediante diseño adecuado de tareas, su enriquecimiento y la posible rotación. Con la autonomía necesaria los trabajadores se sentirán más cómodos y serán más creativos.
13	Los turnos de trabajo, si existen, respetan las limitaciones por maternidad u otras, permiten flexibilidad ante necesidades, y los descansos son los necesarios	SÍ	NO	El trabajo a turnos requiere atención teniendo en cuenta los condicionantes de personas sensibles, procurando el equilibrio necesario entre tiempo de trabajo y descanso y la conciliación de la vida laboral y familiar (Art.26 LPRL)

RESULTADO DE LA VALORACIÓN							
MUY DEFICIENTE	☐	DEFICIENTE	☐	MEJORABLE	☐	CORRECTA	☐

Anexo 2: Matriz de consistencia

Título: “Autoevaluación de Riesgos Ergonómicos y Psicosociales en el Personal Administrativo del Hospital Regional de Loreto, 2026”.

OBJETIVOS	HIPÓTESIS	MÉTODO	VARIABLES DIMENSIONES
OBJETIVO GENERAL Determinar cuáles son los riesgos ergonómicos y psicosociales a los que está expuesto el personal administrativo del Hospital Regional de Loreto, y cómo afecta la falta de autoevaluación de estos riesgos en su bienestar laboral y desempeño. OBJETIVOS ESPECIFICOS 1 Determinar cuáles son los principales factores de riesgo ergonómico que afectan al personal administrativo del Hospital Regional de Loreto. 2 Determinar cuáles son los factores de riesgo psicosocial más comunes en empleados del área administrativa del Hospital. 3 Conocer si el personal administrativo es consciente de peligros ergonómicos y psicosociales a los que están sometidos. 4 Determinar cuál es el impacto tienen los riesgos ergonómicos y psicosociales	No se plantea hipótesis	Tipo de estudio: Descriptivo Diseño de investigación Observacional y transversal Instrumento a. Cuestionario de Autoevaluación: Riesgos ergonómicos y psicosociales Población y muestra Muestreo por conveniencia. Se trabajará con 50 miembros del personal Administrativo del Hospital Regional de Loreto.	Dimensiones: a. Riesgos ergonómicos b. Riesgos psicosociales

no gestionados en la productividad y el ausentismo laboral del personal administrativo. 5 Plantear estrategias preventivas basadas en la evaluación de si mismos con la meta de reducir peligros encontrados y optimizar el bienestar laboral.			
--	--	--	--