



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Ergonomía y satisfacción laboral en los servidores del  
Servicio Nacional de Sanidad Agraria, Lima 2017.

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRO EN GESTION PÚBLICA**

**AUTOR:**

Br. Edwin Justiniano Aysanoa

**ASESOR:**

Dr. José Manuel Muñoz Salazar

**SECCIÓN:**

Ciencias Empresariales

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Administración del Talento Humano

LIMA – PERÚ

2017

**Página del jurado**

---

**Dr. José Quispe Atúncar**  
**Presidente**

---

**Dr. Cesar Humberto Del Castillo Talledo**  
**Secretario**

---

**Dr. José Manuel Muñoz Salazar**  
**Vocal**

### **Dedicatoria**

A mi familia que me apoya incansablemente en mi deseo de superación, quedo eternamente agradecido por su apoyo incondicional.

### **Agradecimiento**

A Dios que me ilumina mi destino y llena de bendiciones mi hogar.

A mis padres que siempre me inculcaron por mi superación personal y profesional quedo eternamente agradecido.

A la Universidad Cesar Vallejo y los docentes por transmitir sus conocimientos para el desarrollo de la presente investigación, quienes con su apoyo, comprensión y oportuna sugerencia hizo que se concluya el presente trabajo.

Al asesor del trabajo de investigación por sus aportes valiosos en la ejecución y conclusión.

## Declaración de Autoría

Yo, **Edwin Justiniano Aysanoa** estudiante de la Escuela de Posgrado Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo Sede Lima. Declaro el trabajo académico titulado **“Ergonomía y satisfacción laboral en los servidores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria, Lima 2017”** presentada en 92 folios para la obtención del grado académico de Maestro en Gestión Pública es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 10 de Noviembre del 2017

---

**Edwin Justiniano Aysanoa**

DNI: 04207126

## **Presentación**

Señores miembros del jurado:

Cumpliendo el reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo presento la tesis titulada: Ergonomía y satisfacción laboral en los servidores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria, Lima 2017.

La presente tesis tiene como objetivo determinar la relación entre la ergonomía y la satisfacción laboral en los servidores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria, Lima 2017. El documento se encuentra estructurado en siete capítulos que contempla la introducción, marco metodológico, resultado, discusiones, conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexo.

Lima, 10 de noviembre del 2017

---

**Edwin Justiniano Aysanoa**

**DNI. 04207126**

## Índice de contenido

Página del jurado.	ii
Dedicatoria.	iii
Agradecimiento.	iv
Declaratoria de autenticidad.	v
Presentación.	vi
Índice.	vii
Índice de tablas.	ix
Índice de figuras.	x
Resumen.	xi
Abstract.	xii
<b>I. Introducción</b>	<b>13</b>
1.1 Antecedentes.	14
1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística.	17
1.3 Justificación.	29
1.4 Problema.	30
1.5 Hipótesis.	32
1.6 Objetivos.	33
<b>II. Marco metodológico</b>	<b>34</b>
2.1. Variables	35
2.2. Operacionalización de variables	35
2.3. Metodología	36
2.4. Tipo de Estudio	36
2.5. Diseño	37
2.6. Población y muestra	38
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	39
2.8. Métodos de análisis de datos	43
<b>III. Resultados</b>	<b>44</b>
3.1. Descripción	45
3.2. Contrastación de Hipótesis	55

<b>IV. Discusión</b>	60
<b>V. Conclusión</b>	63
<b>VI. Recomendaciones.</b>	65
<b>VII. Referencias</b>	67
<b>Anexos</b>	72
Matriz de consistencia.	73
Carta de presentación a la institución para ejecución de investigación	76
Matriz de datos	79
Instrumento	85
Validación de instrumento	88



## Índice de tablas

		<b>Pág.</b>
Tabla 1	Operacionalización de la variable ergonomía	35
Tabla 2	Operacionalización de la variable satisfacción laboral	36
Tabla 3	Número de servidores que conforma la muestra de estudio	39
Tabla 4	Interpretación del coeficiente de confiabilidad	42
Tabla 5	Resultado del análisis de confiabilidad del instrumento que mide la variable ergonomía	42
Tabla 6	Resultado del análisis de confiabilidad del instrumento que mide la variable satisfacción laboral	42
Tabla 7	Tabla de contingencia de los niveles de ergonomía	45
Tabla 8	Tabla de contingencia de los niveles de la ergonomía ambiental	46
Tabla 9	Tabla de contingencia de los niveles física	47
Tabla 10	Tabla de contingencia de los niveles cognitiva	48
Tabla 11	Tabla de contingencia de los niveles organizacional	49
Tabla 12	Tabla de contingencia de los niveles de la satisfacción laboral	50
Tabla 13	Tabla de contingencia de los niveles de la significancia de la tarea	51
Tabla 14	Tabla de contingencia de los niveles de las condiciones de trabajo	52
Tabla 15	Tabla de contingencia de los niveles del reconocimiento personal y/o social	53
Tabla 16	Tabla de contingencia de los niveles de beneficios económicos	54
Tabla 17	Coeficiente de correlación de Spearman entre las variables ergonomía y satisfacción laboral	55
Tabla 18	Coeficiente de correlación de Spearman entre las variables ergonomía ambiental y satisfacción laboral	56
Tabla 19	Coeficiente de correlación de Spearman entre las variables ergonomía física y satisfacción laboral	57
Tabla 20	Coeficiente de correlación de Spearman entre las variables ergonomía cognitiva y satisfacción laboral	58
Tabla 21	Coeficiente de correlación de Spearman entre las variables ergonomía organizacional y satisfacción laboral	59

## Índice de figuras

		<b>Pág.</b>
Figura 1	Niveles de la ergonomía	45
Figura 2	Niveles de la ergonomía ambiental	46
Figura 3	Niveles de la ergonomía física	47
Figura 4	Niveles de la ergonomía cognitiva	48
Figura 5	Niveles de la ergonomía organizacional	49
Figura 6	Niveles de la satisfacción laboral	50
Figura 7	Niveles de la significancia de la tarea	51
Figura 8	Niveles de las condiciones de trabajo	52
Figura 9	Niveles del reconocimiento personal y/o social	53
Figura 10	Niveles de los beneficios económicos	54

## Resumen

La presente investigación titulada: “Ergonomía y satisfacción laboral en los servidores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria, Lima 2017” tuvo como objetivo general determinar la relación entre la ergonomía y la satisfacción laboral de los servidores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria, 2017. Esto en respuesta al problema ¿Cuál es la relación entre la ergonomía y la satisfacción laboral en los servidores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria, Lima 2017?.

La investigación fue desarrollada según el diseño no experimental, correlacional y transversal con enfoque cuantitativo. La muestra estuvo conformado por 70 servidores públicos de la Dirección Ejecutiva Lima y Callao y de la Subdirección de Control Biológico del Servicio Nacional de Sanidad Agraria, 2017. Los instrumentos usados fueron validados para demostrar la validez y confiabilidad mediante la opinión de un experto y el estadístico Alfa de Cronbach. La técnica utilizada fue la encuesta y los instrumentos fueron dos cuestionarios graduados en la escala de Likert (1-5) y con tres niveles para ambas variables.

Para el caso del objetivo general: Determinar la relación entre la ergonomía y la satisfacción laboral en los servidores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria, Lima 2017. Además, se concluye que la ergonomía se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los servidores públicos de la Dirección Ejecutiva Lima y Callao y de la Subdirección de Control Biológico del Senasa en el periodo 2017. Esto se demuestra con la prueba de Spearman (sig. Bilateral = .009 < .05). Asimismo, mostró una correlación baja positiva (Rho .309\*\*) entre la ergonomía y la satisfacción laboral de los servidores.

Se recomienda al Servicio Nacional de Sanidad Agraria establecer mejoras continuas en sus estrategias de implementación de la ergonomía ambiental y física para los servidores debido a que resultado del estudio demostró tener una relación significativa y correlación alta positiva con la satisfacción laboral de los servidores.

**Palabras claves:** Ergonomía, Satisfacción laboral.

## Abstract

The present research entitled "Ergonomics and job satisfaction in the servers of the National Service of Agrarian Health, Lima 2017", had as general objective to determine the relationship between ergonomics and job satisfaction of the servers of the National Service of Agricultural Health, 2017. This in response to the problem: What is the relationship between ergonomics and job satisfaction in the servers of the National Agricultural Health Service, Lima 2017?

The research was developed according to the non-experimental, correlational and transversal design with a quantitative approach. The sample consisted of 70 public servants of the Executive Direction Lima and Callao and the Biological Control Subdirectorate; of the National Agricultural Health Service, 2017. The instruments used were validated to demonstrate the validity and reliability, through the opinion of an expert and the statistic Alpha of Cronbach; the technique used was the survey and the instruments were two questionnaires graded on the Likert scale (1-5) and with three levels for both variables.

For the purpose of the general objective: To determine the relationship between ergonomics and job satisfaction in the servers of the National Service of Agrarian Health, Lima 2017; it is concluded that ergonomics is significantly related to the job satisfaction of the public servants of the Executive Directorate Lima and Callao and the Biological Control Subdirectorate; of Senasa in the period 2017. What is demonstrated by the Spearman test (Sig. Bilateral = .009 <.05); in addition a low positive correlation (Rho .309 \*\*) was shown between the ergonomics and the job satisfaction of the servers.

It is recommended that the National Agricultural Health Service establish continuous improvements in its strategies for the implementation of environmental and physical ergonomics for servers because the results of the study showed a significant relationship and positive correlation with server satisfaction.

**Key words:** Ergonomics, Job Satisfaction,

## **I. Introducción**

## 1.1 Antecedentes

### 1.1.1 Antecedentes nacionales

Taboada (2015) desarrolló la tesis Ergonomía y satisfacción laboral en el Seguro Social de la Salud – Lima 2014, su objetivo fue determinar la relación entre la ergonomía y satisfacción laboral en los trabajadores de la oficina de gerencia de Administración de personal y de la Gerencia Central de Gestión de las Personas de Essalud, 2014. El diseño utilizado para la investigación fue no experimental, correlacional, transversal y de enfoque cuantitativo. La muestra estuvo conformada por 100 trabajadores de la institución mencionada, la técnica usada fue la encuesta y los instrumentos utilizados fueron los cuestionarios graduados con la escala de Likert para ambas variables. Como resultado de su investigación se concluyó que la ergonomía se relacionaba significativamente con la satisfacción laboral en los trabajadores de la institución, demostrado mediante la prueba de Spearman (sig. Bilateral = .004 < .05; Rho = .282\*\*). Asimismo, indicó que la ergonomía no se relacionaba significativamente con la satisfacción intrínseca de los trabajadores de la institución estudiada demostrada mediante la prueba de Spearman (sig. Bilateral = .118 > .05; Rho = .157) y la ergonomía se relacionó significativamente con la satisfacción extrínseca de los trabajadores, demostrado con la prueba de Spearman (sig. Bilateral = .002 < .05; Rho = .307\*\*). Además, recomendó a la Institución Essalud establecer objetivos estratégicos para mejorar la ergonomía y políticas de estímulo, ya que estos permitirán mejorar la satisfacción laboral de los trabajadores.

Cassano y Rivas (2015) investigaron El clima organizacional y la satisfacción laboral por el personal de enfermería del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen – Lima. Su investigación fue básica, con diseño no experimental transversal, descriptivo, de nivel correlacional; su muestra fue probabilística en un total de 313 profesionales del Hospital estudiado. Como resultado obtuvo que existió una correlación significativa de 0.503 entre clima organizacional y satisfacción laboral con ( $p < 0.05$ ). Asimismo, recomendó la necesidad de establecer programas de capacitación para sus profesionales de enfermería orientada a cumplir la misión y objetivo de las instituciones de servicio de salud del país.

Aguilar (2014) realizó un estudio que lleva por título Clima organizacional y satisfacción laboral, en el Servicio Nacional de Sanidad Agraria, Lima, 2014. Cuyo objetivo fue determinar cómo se relacionaba el clima organizacional y la satisfacción laboral en los servidores del Senasa. Para ello su muestra fue 75 trabajadores, su tipo de investigación fue básico, con diseño no experimental, correlacional de corte transversal y el tipo de investigación fue el hipotético deductivo. Concluyó, que el clima organizacional se relacionó significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores del Senasa, 2014. Lo cual fue demostrado mediante la prueba de Spearman (sig. Bilateral = .000 < .05; Rho = .462\*\*). Asimismo, determinó para el clima organizacional que se relacionó significativamente con la significación de la tarea de los trabajadores en estudio (sig. Bilateral = .000 < .05; Rho = .430\*\*). También, el clima organizacional se relacionó significativamente con las condiciones de trabajo de los trabajadores en estudio demostrado con la prueba de Spearman (sig. Bilateral = .020 < .05; Rho = .268\*\*). En cambio, el clima organizacional no se relacionaba significativamente con el reconocimiento personal y/o social de los trabajadores en estudio demostrado con la prueba de Spearman (sig. Bilateral = .861 > .05; Rho = .021). Pero el clima organizacional se relacionaba significativamente con los beneficios económicos de los trabajadores en estudio, demostrado con la prueba de Spearman (sig. Bilateral = .156 > .05; Rho = .166). Finalmente recomendó a la institución establecer programas que involucren el reconocimiento laboral de los trabajadores y que la planificación de los objetivos que pretendan alcanzar lo realice de manera conjunta con los trabajadores.

Álvarez (2007) en su tesis titulada fuentes de presión laboral y satisfacción laboral en docentes de Universidades Estatales y Universidades Privadas de Lima Metropolitana tuvo como objetivo general determinar la relación de las fuentes de presión laboral con la satisfacción laboral en docentes de las universidades en estudio en Lima Metropolitana. Para ello trabajó con una muestra de 506 docentes de las universidades privadas, el muestreo fue probabilístico y los instrumentos usados fueron la escala de satisfacción docente, el cuestionario de datos personales y un inventario de presiones a los que se enfrentan los docentes. Resultante del estudio indicó que las fuentes de presión laboral y la

satisfacción laboral tuvo una relación inversa en los docentes en estudio. Es decir, a mayor presión laboral menor es la satisfacción laboral. Además recomendó promover programas de prevención, promoción de salud, mejora del ambiente y el clima organizacional de los docentes afectados por el estrés laboral.

### **1.1.2 Antecedentes internacionales**

Hernández (2015) realizó la investigación titulada las condiciones ergonómicas en el desempeño laboral de las higienistas dentales de la Facultad de Odontología de la Universidad de Carabobo. Para ello, desarrolló un estudio descriptivo de campo con una población de 62 higienistas dentales. Asimismo, el instrumento utilizado fue el cuestionario con escalamiento tipo Likert constituido por 22 reactivos, una encuesta de sintomatología ergonómica y factores propios del individuo basadas en el Cuestionario Nórdico Estandarizado para la detección y análisis de síntomas musculo esqueléticos. Resultado de la investigación reportó que las molestias recientes (últimos siete días) del personal encuestado según zona del cuerpo fue molestias en la espalda baja, espalda alta y cuello con 78, 48 y 24%. Además, indicó de continuar con los mismos grados de exigencia biodinámica pueden ser crónicos, por lo que recomendó educar en medidas de prevención para garantizar la salud e integridad de los trabajadores y generar pautas ergonómicas de puestos de trabajo confortables para prevenir las dolencias de músculos esqueléticos.

Briceño, Herrera, Enders y Fernández (2005) realizaron una investigación titulada estudios de riesgo ergonómico y satisfacción laboral en el personal de enfermería. Su investigación tuvo como objetivo identificar los riesgos ergonómicos en el personal de enfermería. Asimismo, para el estudio incluyeron a 150 personas del área de enfermería del Hospital Ángel C. Padilla de Tucumán. Además, utilizaron una matriz que evaluó el riesgo de los factores ergonómicos y para la satisfacción laboral usaron cuestionario de preguntas. Como resultado del análisis sociodemográfico obtuvo que el sexo femenino entre 22 a 61 años (77%) del personal analizado la mayoría manifestaron sufrir enfermedad relacionado a riesgo ergonómico como lumbalgias (41.3%) y cervicalgias (13.3%) y relacionado a la satisfacción laboral existió mayor insatisfacción en el personal auxiliar en



relación con los profesionales en enfermería. Por lo que concluyeron una necesidad en mejorar sus condiciones laborales y reducir el alto índice de patologías de origen profesional e incorporar medidas de prevención a través de procedimientos de control, promocionar programas de entrenamiento y capacitación.

Ramos (2007) desarrolló estudios de factores de riesgo ergonómico que afectan el desempeño laboral de usuarios de equipos de cómputo de una institución Educativa. Su investigación fue descriptivo transversal y la técnica usada fue la encuesta a través de un cuestionario diseñado por el autor. El objetivo general fue identificar y evaluar factores de riesgo ergonómico en los puestos de cómputo de los usuarios. Para ello, fueron evaluados 35 puestos de trabajo en un total de 80 trabajadores. En conclusión se llegó a determinar que los factores de riesgo ergonómico para los puestos de trabajo de cómputo fue el mobiliario. Esto debido a que el 85% de los trabajadores encuestados indicaron que tenían mobiliarios en mal estado, luz insuficiente y espacios reducidos. Por último, recomendó implementar con mobiliarios adecuados, ubicar los puestos de trabajo con nivel de iluminación con rango de 300 a 400 lux, fomentar la capacitación del personal, visitas periódicas al médico y acciones preventivas a ser evaluados periódicamente para minimizar sus efectos.

## **1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística**

### **1.2.1 Bases teóricas para la variable ergonomía.**

La ergonomía como ciencia no siempre existió desde épocas muy antiguas. Tuvo un largo proceso evolutivo histórico y se perfeccionó a la necesidad del hombre con relación al ambiente de trabajo y a la evolución de la ciencia.

Monero, Peñacoba y Araujo (2000) mencionaron que:

Cabe referir, que existiendo la necesidad de contar con herramientas y equipos adecuados por causa de la Segunda Guerra Mundial, surge la ergonomía como una ciencia interdisciplinaria basada en considerar tanto las características físicas como las capacidades mentales, sensoriales, psicológicas del ser humano. (p.6)

Muchos autores como: Edholm y Murrel, 1973; Lillo, 2000; Meister, 1999; Osborne, 1995 y Pereda, 1993; coinciden en señalar que la fecha oficial del nacimiento de la ergonomía es el 12 de julio de 1949, esta fecha en Londres se fundó un grupo interdisciplinario denominado Human Research Society, para estudiar los problemas laborales humanos dirigido por K.F.H. Murrel. Posteriormente el 16 de febrero de 1950 optaron por denominar el término ergonomía y cambian el nombre de la agrupación por Ergonomics Research Society denominación que se mantiene actualmente. (Citado por Leiros, 2009, p.36)

De esta manera, por tener importantes representantes, estudiosos de diversas ciencias de carácter multidisciplinarios, Inglaterra se constituyó como la cuna de la ergonomía.

Llaneza (2009) señaló:

El trabajo del hombre y las condiciones que le rodean, la salud física, psíquica y mental, más el desarrollo de su capacidad profesional para cumplir con sus objetivos de producción, no solo fue tema de análisis y discusión sino fue considerado como una normativa laboral preventiva que se ocupa de verificar las condiciones de trabajo del hombre con su entorno laboral con la finalidad de lograr óptimas condiciones de confort y de eficacia productiva. (p.27)

Las primeras medidas y relaciones entre el hombre y sus útiles han sido diseñadas por ingenieros, médicos y organizaciones de trabajo, con la finalidad de mejorar el rendimiento y productividad, esto basado en que una carga muy elevada genera agotamiento y enfermedades; estas enfermedades pueden ser producidas por el mantenimiento continuado de posturas forzadas de las articulaciones. (p.29)

Asimismo muchos investigadores, físicos y filósofos se han interesado científicamente por el hombre y su entorno de trabajo, tal es así Leonardo Da vinci estudió los movimientos del cuerpo dando origen a la Biomecánica, Lavoiser realizó las primeras tentativas de evaluar el costo del trabajo muscular y COUL OMB estudió los ritmos de trabajos en

numerosas tareas y trata de calcular la carga óptima para los diferentes condiciones de trabajo. (p.31)

Almirall (2000) respecto a la Teoría de los Estados Funcionales expone que la “finalidad es caracterizada por la efectividad de la conducta del hombre, sus potencialidades y su realidad, para poder cumplir una actividad concreta” (p.30).

De Pablo (2010) indicó:

España desde los año 1959 empezó con reglamentar normativas relacionado a actividades de servicios médicos, posteriormente en 1971 el Ministerio de trabajo emitió la ordenanza general de seguridad e higiene en el trabajo, normativa orientado a prevenir los accidentes y enfermedades profesionales. Posteriormente se crean normas relacionado a la minería, construcción, transporte, actividades portuarias y otras relacionadas al uso de sustancias como el plomo, benceno y plaguicidas. El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo por su parte, desarrollo estudios sobre las condiciones de trabajo, en base a los resultados surgen estudios sobre la búsqueda de soluciones para mejorar la calidad del medio de trabajo y las metodologías ergonómicas. (p.23)

Por lo tanto es de mucha importancia tener en cuenta en todas las organizaciones públicas y privadas implementen una política de ergonomía con el objetivo de prevenir accidentes y enfermedades profesionales. Además, crear un ambiente de trabajo armónico que permita obtener mejores resultados en los trabajos encomendados.

### **Concepto de la ergonomía.**

Martínez (2013) definió:

La ergonomía como una disciplina científica o ingeniería de los factores humanos, relacionado a la persona máquina, con el objeto de adaptar las condiciones del ambiente o condiciones de trabajo a la persona, con la finalidad de brindar una mejor condición óptima de confort y eficacia productiva. (p.13)

Reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo del Senasa (2015) en el artículo 40 indicó: La ergonomía, que comprende proporcionar a los trabajadores un ambiente saludable, buen diseño de tareas y controles y la implementación con las condiciones físicas orientado a la comodidad del personal y su respectiva verificación. (p. 24)

Reglamento de la Ley N° 29873, Ley de seguridad y salud en el trabajo (2012) definió:

La ergonomía como la ciencia que optimiza la integración del trabajador, máquina y su ambiente de trabajo; esto orientado a mejorar los puestos, ambientes, capacidades, seguridad y características de los trabajadores y la organización del trabajo; esto permite minimizar los efectos negativos. (p. 464872)

Ramírez (2000) afirmó. “La ergonomía como ciencia o disciplina integrada surgió hace algunos decenios: Sin embargo, empíricamente data de los tiempos de la sociedad primitiva” (citado por Ramos, 2007, p.15).

Llaneza (2009) indicó.

“La ergonomía suele ser la etimología, dado el evidente origen griego del término. Los dos vocablos, “ergon” (trabajo) y “nomos” (ley o norma)”. También indicó que “La Ergonomics Research Society define la Ergonomía como el estudio científico de los factores humanos con relación con el ambiente de trabajo y el diseño de los equipos (maquinas, espacio de trabajo, etc.). (p.27)

La definición citada brinda la esencia y palabras claves que definen la ergonomía, muy a pesar de que las modificaciones de su contenido hayan sufrido.

Confederación Regional de Organizaciones Empresariales de Murcia (2012) definió: “La ergonomía es una disciplina científica – técnica y de diseño que estudia la relación entre el entorno de trabajo (lugar de trabajo) y quienes realizan el trabajo (los trabajadores)” (p.3).

El hombre desde la prehistoria aplicó la ergonomía por necesidad y para sobrevivir, buscó adaptar lo que encontraba en su medio natural para usar como herramientas de caza, pesca y realizar otras actividades orientadas a satisfacer sus necesidades.

Cortés (2007) definió.

“La ergonomía como una disciplina científica o ingeniería de los factores humanos, de carácter multidisciplinar, centrada en el sistema persona-maquina, cuyo objetivo consiste en la adaptación del ambiente o condiciones óptimas de confort y la eficacia productiva” (Vida, 2010, p.562).

## **Dimensiones de la ergonomía.**

### **Ergonomía Ambiental**

Martínez (2013) definió:

La ergonomía ambiental que es la encargada del estudio de factores ambientales físicos como: ambiente térmico (temperatura, humedad velocidad de aire), ambiente acústico (ruido, música ambiental, ambiente electromagnético: radiaciones ionizantes y no ionizantes), ambiente visual (iluminación, mandos y señalización) y ambiente atmosférico (contaminantes químicos, biológicos y la calidad del ambiente interior). (p.14)

Calderón (2007) señaló:

La ergonomía ambiental es el área de la ergonomía que se encarga del estudio de las condiciones físicas que rodean al ser humano y que influyen en su desempeño al realizar diversas actividades, tales como el ambiente térmico, nivel de ruido, nivel de iluminación y vibraciones. (Citado por De León, 2013, p.19)

Oviedo (2014) indicó: “que dicha dimensión abarca el confort térmico, confort lumínico, confort acústico, radiaciones y confort ambiental (calidad del aire” (p.9).

Pérez (2013) afirmó:

La ergonomía ambiental es el área de la ergonomía que se encarga del estudio de las condiciones físicas que rodean al ser humano y que influyen en su desempeño al realizar diversas actividades, tales como el ambiente térmico, nivel de ruido, nivel de iluminación y vibraciones. (p. 30)

La ergonomía ambiental se incluyen factores contaminantes tales como: contaminantes físicos (vibraciones, ruidos, presión atmosférica, iluminación, condiciones termohigrométricos, radiaciones ionizantes – rayos X, rayos gamma, etc y radiaciones no ionizantes – infrarrojos, ultravioletas, microondas, etc.), contaminantes químicos (forma de gases, humos, vapores, polvos, nieblas, aerosoles, etc), y contaminantes biológicos (microorganismos como bacterias, hongos, virus, protozoos, etc y cultivos celulares). (Rescalvo, 2004)

Un ambiente con mucha seguridad es muy importante para el personal y las empresas, ya que permite un nivel de adecuado de productividad con riesgos mínimo.

### **Ergonomía física**

La ergonomía física estudia las características fisiológicas, anatómicas, antropométricas y biomecánicas del trabajador en relación con la actividad física. Estudia el manejo manual de cargas, posturas forzadas, movimientos repetitivos y trastornos musculoesqueléticos con relación a la actividad laboral (Martínez, 2013).

Moreno *et al* (2000) definieron: “La ergonomía física como ergonomía biométrica, que se encarga del estudio de la antropometría y el dimensionado, cargas físicas y confort postural, biomecánica y operatividad” (p.8).

La ergonomía física también se definió como la dimensión que se encarga de estudiar las características físicas del trabajo; como son: el diseño del puesto, las condiciones de seguridad, el ambiente físico, la carga física” (Rescalvo, 2004).

Es muy importante considerar que el trabajador realice sus actividades con el uso apropiado de su fuerza, con el objetivo de evitar el deterioro de su salud, que va relacionado con esta dimensión.

### **Ergonomía cognitiva**

La ergonomía cognitiva se definió como el área encargada de estudiar los procesos mentales del hombre como la percepción, la memoria, el razonamiento y la respuesta motora que interactúan en los procesos del sistema de trabajo. La implementación del área está orientada a reducir la carga de trabajo mental, las deficiencias en la toma de decisiones, la interacción hombre-máquina y con el estrés laboral. (Martínez, 2013)

Moreno *et al* (2000) definió: “La ergonomía cognitiva evalúa la psicopercepción y carga mental, interfaces de comunicación y biorritmos y cronoergonomía” (p.8).

Rescalvo (2004) indicó: “estudia las características psicosociales, como: la carga mental, la organización del trabajo, la autonomía, la repetitividad y el contenido del trabajo” (p.31).

Desde el inicio de la industrialización el hombre vino adaptándose a la máquina hasta llegar a un punto en que se establece una relación hombre – máquina. Hoy en día la máquina obedece a los procesos introducidos y operados por el hombre, estas condiciones generan altos niveles de estrés en los trabajadores, originando recargas laborales que conlleva a fatigas mentales.

### **Ergonomía organizacional**

Se definió como el área que estudia la optimización de las estructuras sociales y técnicas. Además, incluye los sistemas organizativas, políticas y de los procesos; esto conlleva a la gestión, comunicación, diseño del trabajo, diseño de la jornada laboral, trabajo en equipo, cultura organizacional y la gestión de la calidad. (Martínez, 2013)

Rescalvo (2004) definió: “Las características de la organización son iniciativa, estatus social, comunicación, cooperación, autonomía, horarios, relaciones jerárquicas, identificación con tarea, etc” (p.31).

También se definió a la ergonomía organizacional como encargada de la optimización de los sistemas socio-técnicos, incluye la estructura organizacional, las reglas y sus procesos. Los temas pertinentes corresponden a la gestión de la comunicación, recursos del colectivo, trabajo, horarios de trabajo, el trabajo cooperativo, cultura organizacional, las organizaciones virtuales, el teletrabajo y la gestión de la calidad (Piters y Villarreal, 2011).

### **Características de la ergonomía.**

Mendelo (1999) afirmó:

La ergonomía lo describió con las siguientes características como: la noción amplia de la relación hombre-trabajo, la adaptación del trabajo del hombre, confort y satisfacción, multidisciplinaridad, lo vivencial, participación del trabajador y evaluación integral del trabajo. (Citado por Piters y Villarreal, 2011, p.28)

### **Métodos de la ergonomía.**

Ramos (2007) con referencia al método de evaluación de la ergonomía indicó:

Que no existe un solo método que sea aplicable a todas las actividades, esto va depender de los factores de mayor predominancia, mayor riesgo para quien realiza el trabajo, profundidad del análisis requerido en tiempo y de condiciones de análisis disponible. El uso de métodos de evaluación tiene grandes ventajas por ser sencillos y rápidos, ya que no requieren de equipos sofisticados o interferencia en los trabajadores y además permita evaluar en el lugar de trabajo sin tener que usar un laboratorio, para luego encontrar y conocer los factores críticos. Con estos métodos se logra un resultado de referencia o aproximación al nivel de riesgo al que se expone un usuario, entre los principales métodos de evaluación se tiene a: Lista de revisión (checklist) revisa cualitativamente las condiciones de trabajo; Método Owas analiza posturas de trabajo; Método RULA evaluación rápida para miembros superiores del cuerpo y se basa en la observación y usa



diagrama de posturas; Método LEST (Laboratorio de Economía y de Sociología del Trabajo) basado en la evaluación del puesto en su conjunto. (p.35 - 41)

### **1.2.2 Bases teóricas de la variable satisfacción laboral**

Actualmente, no se ha podido consolidar una sola definición sobre la satisfacción laboral. A continuación, se describe las principales teorizaciones sobre esta variable.

#### **Conceptualización de satisfacción laboral.**

La satisfacción laboral se definió como la disposición o preferencia relativamente estable de la persona hacia el trabajo, basada en creencias y valores creados a partir de su experiencia laboral (Palma, 2006).

Muñoz (1990) indicó:

La satisfacción laboral es el sentir de agrado positivo de una persona por el hecho de realizar un trabajo que le interese, dentro de un ambiente que se siente a gusto y percibe una compensación psico-socio-económico de acuerdo a sus expectativas por la actividad que realiza. (citado por Rivas, 2009, p.24)

Según Maslow en 1964 definió la satisfacción laboral como un indicador que se encarga en medir el grado de bienestar de una persona que experimenta en su trabajo y el resultado de la satisfacción personal (Pérez y Ochoa, 2006).

La satisfacción laboral definido por Frederick Herzberg es la actitud de la persona que mediante su actividad laboral obtiene satisfacer sus expectativas y esto es obtenido de los factores intrínsecos, mientras la insatisfacción es producida por factores extrínsecos a la persona. (Chiavenato, 2007)

## **Dimensiones de la satisfacción laboral**

Palma (2006) definió: “La satisfacción laboral considera las siguientes dimensiones: Significación tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social y beneficios económicos” (p.21).

### **Dimensión: Significación tarea**

Palma (2006) definió: “La disposición al trabajo en función de atribuciones asociadas con el trabajo (sentido de esfuerzo, realización, equidad y/o aporte material)” (p.21).

Esta área se refiere a los medios físicos y materiales que faciliten la mejora y el desempeño de la tarea.

Hackman y Oldman (1975) definieron: “El grado en que el puesto tiene un impacto sobre las vidas o el trabajo de otras personas en la organización inmediata o en el ambiente externo” (Citado por Aguilar, 2015, p.34).

### **Dimensión: Condiciones de trabajo**

Se definió como la evaluación del trabajo en base a la existencia o disponibilidad de elementos o disposiciones normativas que controlan la actividad laboral (Palma, 2006).

Esta área se refiere al establecimiento de elementos y normas que regulan el ámbito organizacional en función a la naturaleza de sus actividades.

Además las condiciones de trabajo son las condiciones del ambiente y los que le rodea al trabajador para realizar su trabajo, estas condiciones puede ser desagradable, adverso o sujeto a riesgos; exige al personal a la adaptación de las condiciones con la finalidad de mantener la productividad y el rendimiento en sus funciones. (Chiavenato, 2007)

**Dimensión: Reconocimiento personal y/o social**

Fue definido como la tendencia evaluativa del trabajo en base al reconocimiento propio o de las personas ligadas al trabajo, respecto a los logros en el trabajo o por el impacto que ejercen en los resultados indirectos (Palma, 2006).

Está relacionado a la evaluación del trabajo en función al reconocimiento propio y/o social por la actividad que se realiza por parte de la empresa o institución para quien labora.

**Dimensión: Beneficios económicos**

Se definió como la disposición al trabajo en base a los aspectos remunerativos o incentivos económicos, como resultado del cumplimiento en la tarea encomendada (Palma, 2006).

Está relacionado a la satisfacción económica que percibe el trabajador por la actividad realizada.

**Características de Satisfacción laboral**

Las características que determinan los niveles personales de satisfacción e insatisfacción son: la historia, edad, sexo, formación, aptitud, autoestima, entorno cultural y socioeconómico de la persona. Una de las teorías que influyó más en la satisfacción laboral, es la planteada por Herzberg en 1959, llamada teoría de los dos factores o teoría bifactorial de la satisfacción. (Chiavenato, 2006)

Se refiere que una organización logra sus beneficios en función a la característica de su entorno.

**Teorías o modelos teóricos que sustentan la satisfacción laboral.****Teoría Higiene - Motivacional**

Planteado por Herzberg, Mausner y Snyderman, en 1968.

Plantearon que la satisfacción laboral es resultado del estado motivacional óptimo; resultante de la interacción de los factores preventivos o higiénicos y

motivacionales. Los factores preventivos son las condiciones físicas y ambientales que le rodea al trabajador al realizar su actividad; su presencia no incrementa la satisfacción, pero la ausencia genera la insatisfacción. Las condiciones de trabajo, comodidad, políticas de la empresa, relaciones con el jefe inmediato y demás colegas, competencia técnica del supervisor, salarios y estabilidad laboral son factores que forman parte de los aspectos preventivos. (Palma, 2006)

Así mismo mencionaron que el factor motivacional está relacionado con el puesto del empleado, al estar presente genera satisfacción y la ausencia crea insatisfacción. Están relacionados con factores intrínsecos como el desarrollo de su carrera, reconocimiento, creatividad, responsabilidad, promoción o ascenso y el uso de habilidades personales. Son elementos básicos para generar altos niveles de motivación y por ende buen desempeño laboral. (Palma, 2006)

### **Teoría de la satisfacción por facetas**

Lawler en 1973 planteó que la satisfacción y rendimiento están relacionados por las recompensas obtenidas (mediación intrapersonal) y por la igualdad percibida en las recompensas (mediación interpersonal). Además la satisfacción está en base a lo que va recibir la persona y lo que recibe verdaderamente en relación a las facetas y la ponderación que tiene para el sujeto. (Palma, 2006)

### **Método para medir la satisfacción laboral**

Con referencia el medir la satisfacción laboral de los trabajadores es muy importante para una organización, porque esto permitirá la prevención y modificación de factores que estén influyendo de forma negativa en la satisfacción del personal (Ortiz, 2013).

Asimismo Medina el 2000 afirmó que existen métodos y que la clasificación por el grado de especificidad son: evaluación de la satisfacción laboral global y la evaluación de facetas específicas en relación con las dimensiones del trabajo (Ortiz, 2013).

Al respecto Gavilanes el 2009 indicó medir por la suma de las facetas del trabajo: naturaleza del trabajo, supervisión, salario, asensos y relaciones con compañeros de trabajo, estos factores se sumados dan una calificación total y completa (Taboada, 2015).

### **Importancia de la satisfacción laboral.**

La importancia de la satisfacción laboral según Davis y Newstrom se basa en las múltiples labores que realizan los trabajadores y en su actitud que muestra respecto al mismo; por lo tanto, la actitud es positiva o negativa hace que el empleado opta por generar conductas específicas. Las actitudes positivas es una ventaja para el personal directivo y la productividad de la empresa, por ello un empleado satisfecho es muy eficiente, se considera pertenecer a la empresa y está dispuesto a cumplir sus responsabilidades. (Aguilar, 2015)

## **1.3 Justificación**

Con la investigación que se realizó en las oficinas del Senasa sede Ate, permitió comprender la importancia, que tiene el cumplimiento de los requerimientos ergonómicos en la satisfacción laboral de los servidores.

La ergonomía genera muchos beneficios a los servidores al mejorar las condiciones laborales y al convertirse en más seguras y sanas, incrementando la satisfacción laboral del personal.

### **1.3.1 Justificación teórica**

Constituye un aporte teórico referente a las variables en estudio, incorporándose estos al conocimiento científico y estos pueden ser referenciados en otras investigaciones relacionadas al tema. Asimismo, se reafirmó y constató la validez de los modelos teóricos aplicados para las variables ergonomía y satisfacción laboral.

### **1.3.2 Justificación metodológica**

Las técnicas e instrumentos aplicados en la investigación para determinar la relación de la ergonomía y la satisfacción laboral de los servidores, pueden ser

usados como instrumentos porque están fundamentados y validados. La simplicidad de su aplicación e interpretación será considerada como una herramienta que podrá ser empleados en futuras investigaciones.

### **1.3.3 Justificación práctica**

El aporte de la investigación es fundamental, porque permitió determinar la relación de la ergonomía y la satisfacción laboral de los servidores del Senasa, la misma que pueden ser tomadas en cuenta para extenderse en otras áreas u oficinas de la institución a nivel nacional.

### **1.3.4 Justificación técnica administrativa y de la gestión pública**

Los resultados obtenidos materia de la presente investigación, podrá ser usado como referencia para que el área de gestión del Senasa continúe implementando sus mejoras en temas de la ergonomía, con el objetivo de tener servidores con buena satisfacción laboral.

## **1.4 Problema**

En la actualidad es necesario que las instituciones públicas prioricen en conocer que les motiva a los trabajadores para que brinden de lo mejor en sus labores encomendados, la ergonomía como parte del desarrollo de las actividades juega un papel muy importante en una organización, pues el mejorar la calidad ergonómica afectará tanto en los individuos y el cumplimiento de sus objetivos de la institución.

Se ha determinado que el trabajador permanece el mayor tiempo de su vida en algún empleo, por consiguiente la ergonomía con sus diferentes dimensiones están ligados en sus actividades diarias.

En estos últimos años a nivel mundial las organizaciones han demostrado mayor interés por la calidad de vida y la satisfacción laboral del personal, a diferencia de años pasados solo les importaba la producción y rendimiento del personal.

En un contexto internacional la OMS y la OIT sostuvieron que en general los trabajadores conforman casi la mitad de la población y es capital de mucha importancia. La importancia no solo es para los trabajadores en lo personal y de sus familias, sino también para las empresas u organizaciones que influye en su productividad, competitividad y sustentabilidad y para la economía de los países. Asimismo la Unión Europea indicó que la salud y seguridad en el trabajo no solo tiene importancia considerable para el trabajador, sino también un gran impacto en la economía. El mayor costo económico de los problemas con relación a la seguridad y la salud en el trabajo, reducen la competitividad de las empresas e inhiben el crecimiento económico.

Por la observación y convivencia con los servidores que laboran en el Servicio Nacional de Sanidad Agraria, se pudo identificar algunos factores de características ergonómicas, como los espacios físicos y ambientales donde realizan sus actividades, la oportuna dotación de equipos de protección personal, una remuneración diferenciada entre el personal de diferentes modalidades de contratación y la falta de reconocimientos e incentivos por un excelente trabajo que desempeñan. Bajo estas condiciones se consideró realizar una investigación, que permitió determinar la relación de la ergonomía con la satisfacción laboral en los servidores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria, en la Dirección Ejecutiva Lima Callao y la Subdirección de Control Biológico con sede en Ate – Lima; institución cuyo misión principal, servir como Autoridad Nacional, protegiendo y mejorando la Sanidad Nacional; promoviendo y controlando la calidad de Insumos Agrícola y pecuaria, la Producción Orgánica y la Inocuidad Agroalimentaria; para el desarrollo competitivo y sostenible del sector agrario; del mismo modo manejar la gestión pública de acuerdo a sus competencias en marco a las políticas nacionales y sectoriales para contribuir en el desarrollo integral y sostenible.

#### **1.4.1 Problema general**

¿Cuál es la relación entre la ergonomía y la satisfacción laboral en los servidores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria, Lima 2017?

### **1.4.2 Problemas específicos**

#### **Problema específico 1:**

¿Cuál es la relación entre la ergonomía ambiental y la satisfacción laboral en los servidores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria, Lima 2017?

#### **Problema específico 2:**

¿Cuál es la relación entre la ergonomía física y la satisfacción laboral en los servidores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria, Lima 2017?

#### **Problema específico 3:**

¿Cuál es la relación entre la ergonomía cognitiva y la satisfacción laboral en los servidores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria, Lima 2017?

#### **Problema específico 4:**

¿Cuál es la relación entre la ergonomía organizacional y la satisfacción laboral en los servidores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria, Lima 2017?

## **1.5 Hipótesis**

### **1.5.1 Hipótesis general**

Existe relación significativa entre la ergonomía y la satisfacción laboral en los servidores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria, Lima 2017.

### **1.5.2 Hipótesis específicas**

#### **Hipótesis específica 1**

Existe relación significativa entre la ergonomía ambiental y la satisfacción laboral en los servidores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria, Lima 2017.

#### **Hipótesis específica 2**

Existe relación significativa entre la ergonomía física y la satisfacción laboral en los servidores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria, Lima 2017.



### **Hipótesis específica 3**

Existe relación significativa entre la ergonomía cognitiva y la satisfacción laboral en los servidores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria, Lima 2017.

### **Hipótesis específica 4**

Existe relación significativa entre la ergonomía organizacional y la satisfacción laboral en los servidores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria, Lima 2017.

## **1.6 Objetivos**

### **1.6.1 Objetivo general**

Determinar la relación entre la ergonomía y la satisfacción laboral en los servidores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria, Lima 2017.

### **1.6.2 Objetivos específicos**

#### **Objetivo específico 1**

Establecer la relación entre la ergonomía ambiental y la satisfacción laboral en los servidores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria, Lima 2017.

#### **Objetivo específico 2**

Establecer la relación entre la ergonomía física y la satisfacción laboral en los servidores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria, Lima 2017.

#### **Objetivo específico 3**

Establecer la relación entre la ergonomía cognitiva y la satisfacción laboral en los servidores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria, Lima 2017.

#### **Objetivo específico 4**

Establecer la relación entre la ergonomía organizacional y la satisfacción laboral en los servidores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria, Lima 2017.

## **II. Marco metodológico**

## 2.1. Variables

Variable 1: Ergonomía.

Variable 2: Satisfacción laboral.

## 2.2. Operacionalización de variables

Tabla 1

### *Operacionalización de la variable ergonomía*

<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de valores</b>	<b>Nivel y Rango</b>
Ergonomía Ambiental	Condiciones térmicas	1, 2, 3		Regular 12 - 27
	Ruido	4, 5		Bueno 28 - 43
	Iluminación	6, 7, 8, 9		Muy bueno 44 - 60
	Calidad de ambiente Interior	10, 11, 12		
Ergonomía Física	Diseño de puesto de trabajo	13, 14, 15	Nunca (1)	Regular 12 - 27
	Trabajo con ordenadores	16, 17	Casi nunca (2)	Bueno 28 - 43
	Manipulación manual de carga	18, 19, 20	A veces (3)	Muy bueno 44 - 60
	Posturas / Repetitividad	21, 22, 23, 24	Casi siempre (4) Siempre (5)	
Ergonomía Cognitiva	Carga mental	25, 26, 27		Regular 12 - 27
	Autonomía	28, 29, 30		Bueno 28 - 43
	Monotonía	31, 32, 33		Muy bueno 44 - 60
	Estrés laboral	34, 35, 36		
Ergonomía Organizacional	Política de trabajo	37, 38		Regular 9 - 20
	Trabajo en equipo	39, 40		Bueno 21 - 32
	Comunicación	41, 42, 43, 44, 45		Muy bueno 33 - 45
<b>Ergonomía</b>		<b>1 - 45</b>		<b>Regular 45-104</b> <b>Bueno 105-164</b> <b>Muy bueno 165-225</b>

Tabla 2

*Operacionalización de la variable satisfacción laboral*

<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de valores</b>	<b>Nivel y Rango</b>
Significación tarea	Esfuerzo	1, 2, 3, 4		Bajo 8 - 18
	Realización	5, 6, 7, 8		Medio 19 - 29
	Equidad			Alto 30 - 40
	Aporte material		Total	
Condiciones de trabajo	Comodidad	9, 10, 11, 12, 13	En desacuerdo (1)	Bajo 9 - 20
	Horario	14, 15, 16, 17,	Indeciso (3)	Medio 21 - 32
			De acuerdo (4)	Alto 33 - 45
			Total acuerdo (5)	
Reconocimiento personal y/o social	Reconocimiento personal	18, 19, 20,		Bajo 5 - 11
	Reconocimiento social	21, 22,		Medio 12 - 18
				Alto 19 - 25
Beneficios económicos	Incentivo económico	23, 24, 25,		Bajo 5 - 11
	Disposición al trabajo	26, 27		Medio 12 - 18
				Alto 19 - 25
<b>Satisfacción laboral</b>		<b>1-27</b>		<b>Bajo 27-62</b>
				<b>Medio 63-98</b>
				<b>Alto 99-135</b>

**2.3. Metodología**

En el presente estudio se utilizó el método hipotético deductivo desde un enfoque cuantitativo, es considerado hipotético deductivo debido a que se partió de unas afirmaciones en calidad de hipótesis y se buscó aceptar o rechazar dichos hipótesis; deduciendo de ellas las conclusiones. El enfoque cuantitativo se consideró, porque para probar las hipótesis fue en base a datos colectados en forma numérica y analizada estadísticamente.

**2.4. Tipo de estudio**

El presente estudio fue de alcance correlacional, dado que trató de determinar la relación entre las variables.

Sobre el tema los estudios correlacionales tratan de responder a interrogantes de investigación donde asocia las variables de estudio, mediante un patrón para un grupo o población. Este tipo de estudio tiene por objetivo conocer y

explicar la relación que existe entre dos o más variables o categorías de un caso en particular. (Hernández, Fernandez y Baptista, 2010)

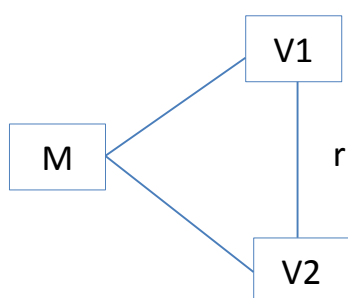
En ese sentido la presente investigación buscó ampliar y profundizar los conocimientos científicos teóricos respecto a las variables estudiadas y sus dimensiones de investigación.

## 2.5. Diseño

Por el diseño de investigación se consideró no experimental transversal, ya que durante el estudio no se manipuló a ninguna de las variables, solo se basó en las observaciones en estado natural sin la intervención del investigador.

Sobre ello Hernández et al (2010) afirmaron: “son estudios que se realizan sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables” (p.149).

La investigación desarrollada fue no experimental de corte transversal debido a que se observó y reportó por única vez las variables: ergonomía y la satisfacción laboral. Además se consideró el enfoque cuantitativo porque se obtuvo la recolección de datos para conocer y medir el fenómeno en estudio y encontrar recomendaciones para mejorar la misma; por lo que se afirmó o negó la hipótesis establecida en el presente estudio y la investigación obedeció al siguiente esquema:



Dónde:

- M: Muestra de estudio
- V<sub>1</sub>: Observación de la variable ergonomía
- V<sub>2</sub>: Observación de la variable Satisfacción laboral
- r: Relación entre la V<sub>1</sub> y la V<sub>2</sub>.

## **2.6. Población, muestra y muestreo**

### **2.6.1. Población**

Fracica (1998) definió: “la población es el conjunto de todos los elementos que forma parte de la investigación. Se puede decir también que es el un conjunto de todas las unidades de muestreo” (Citado por Bernal, 2010, p.160).

La población para la investigación estuvo conformada por los servidores de la Dirección Ejecutiva Lima Callao y la Subdirección de Control Biológico del Servicio Nacional de Sanidad Agraria – Senasa. Es decir, los que laboran en las instalaciones de la sede en Ate – Lima. En total suman 70 servidores que se caracterizan por prestar servicios relacionados a la sanidad agraria.

### **2.6.2. Muestra**

La muestra forma parte de la población seleccionada, de ello se obtiene la información para el desarrollo del estudio y sobre ello se realizarán las mediciones y las observaciones de las variables objeto del estudio (Bernal, 2010)

Con la finalidad de asegurar la información y en especial contar con los resultados de la evaluación acerca de la ergonomía se decidió en forma intencional considerar a todos los integrantes de la población. En tal sentido la muestra fue igual a la población total constituido por 70 servidores de la Dirección Ejecutiva Lima Callao y la Subdirección de Control Biológico del Servicio Nacional de Sanidad Agraria - Senasa, que venían laborando en las instalaciones de la sede en Ate – Lima.

### **2.6.3. Muestreo**

Según Weiers (1986) “Los métodos de muestreo más usados son: diseño probabilístico y no probabilístico” (Citado por Bernal, 2010, p.162).

Para el presente estudio el muestreo fue no probabilístico y se consideró a la totalidad de la población en estudio.

Tabla 3

*Número de servidores que conforman la muestra de estudio*

Área de trabajo	Total
Dirección Ejecutiva Lima Callao	41
Subdirección de Control Biológico	29
Total	70

Fuente: Servicio Nacional de Sanidad Agraria – Senasa

## **2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **2.7.1. Técnica**

Según Aguilar (2015) las técnicas e instrumentos de recolección de datos Abril el 2008 afirmó que, las técnicas conforman el conjunto de medios, mecanismos o recursos orientados a recolectar, conservar, analizar y transmitir las informaciones de los fenómenos del que se investiga. Por lo tanto, las técnicas son procedimientos o recursos básicos de recolección de datos, que sirven al investigador para llegar a los hechos y acceder a su conocimiento. (p.56)

La encuesta es una técnica que está orientada a recopilar información; de ahí que se debe considerar como complementarias para que el investigador combine en base al tipo de estudio que se plantea ejecutar.

El cuestionario es un conjunto de preguntas, desarrollado con mucho cuidado, sobre los hechos y aspectos que busca obtener una investigación, para que sea respondida por la población o su muestra (Citado por Aguilar, 2015, p.56).

En la presente investigación, la recolección de datos fue realizado a través de la técnica encuesta y el instrumento utilizado fue el cuestionario con escala de medición tipo Likert.

### **2.7.2. Instrumento**

El cuestionario que permitió medir la variable ergonomía, fue tomado como referencia y modificado del instrumento que mide la ergonomía (Taboada 2015). Del mismo modo el cuestionario que permitió medir la variable satisfacción

laboral, fue tomado como referencia y modificado del instrumento que mide la satisfacción laboral (Aguilar 2015).

### **Cuestionario de Ergonomía.**

Nombre original:	Cuestionario de ergonomía.
Autor:	Edwin Justiniano Aysanoa.
Procedencia:	Ate – Lima, Perú – 2017
Objetivo:	Fue describir las características de la variable ergonomía del Servicio Nacional de Sanidad Agraria de la Dirección Ejecutiva Lima Callao y la Subdirección de Control Biológico Sede Ate – Lima, 2017.
Administración:	Individual.
Duración:	15 minutos.
Significación:	El cuestionario determinó la ergonomía de los servidores.
Estructura:	La escala estuvo compuesto por 45 ítems, con cinco alternativas como respuesta, de tipo Likert, como: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3) Casi siempre (4), Siempre (5). Además, la escala estaba compuesto por cuatro dimensiones.

### **Cuestionario de Satisfacción laboral.**

Nombre original:	Cuestionario de satisfacción laboral.
Autor:	Edwin Justiniano Aysanoa.
Procedencia:	Ate – Lima, Perú – 2017
Objetivo:	Fue describir las características de la variable satisfacción laboral del Servicio Nacional de Sanidad Agraria de la Dirección Ejecutiva Lima Callao y la Subdirección de Control Biológico Sede Ate – Lima, 2017.
Administración:	Individual.



- Duración: 15 minutos.
- Significación: El cuestionario determinó la satisfacción laboral de los servidores.
- Estructura: La escala estuvo compuesto por 27 ítems, con cinco alternativas como respuesta, de tipo Likert, como: Total desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Indeciso (3) De acuerdo (4), Total de acuerdo (5). Además, la escala estaba conformada por cuatro dimensiones.

### **2.7.3. Validez y confiabilidad**

#### **Validez**

Según Hernández, et al (2010), “la validez es el grado en que un instrumento en verdad mide la variable que pretende medir” (p. 201).

Los cuestionarios para la ergonomía y la satisfacción laboral fue sometido a criterio de un Juez experto, docente que labora en la Escuela de posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, quien informó respecto de su aplicabilidad del cuestionario para el desarrollo de la presente investigación, considerando que el instrumento presentó pertinencia, relevancia y claridad para su aplicación.

#### **Confiabilidad**

Según Hernández, et al (2010), indicaron: “La confiabilidad de un instrumento de medición es el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes” (p. 200).

Con la finalidad de establecer la confiabilidad de los cuestionarios se utilizó la prueba estadística de fiabilidad alfa de Cronbach mediante el Programa Estadístico SPSS versión 22.0.

Tabla 4

*Interpretación del coeficiente de confiabilidad*

Rangos	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy Alta
0,61 a 0,80	Moderada
0,41 a 0,60	Baja
0,01 a 0,40	Muy baja

Fuente: Ruíz (2007).

Tabla 5

*Resultado del análisis de confiabilidad del instrumento que mide la variable Ergonomía*

Dimensión / Variable	Alfa de Cronbach	Nº Ítems
<b>Ergonomía</b>	<b>0.753</b>	<b>45</b>

En la tabla 5 se observa que la variable ergonomía presentó una confiabilidad moderada. Entonces el instrumento que midió dicha variable fue confiable.

Tabla 6

*Resultado del análisis de confiabilidad del instrumento que mide la variable Satisfacción laboral*

Dimensión / Variable	Alfa de Cronbach	Nº Ítems
<b>Satisfacción Laboral</b>	<b>.723</b>	<b>27</b>

En la tabla 6 se observa que la variable satisfacción laboral presentó una confiabilidad moderada. Por lo tanto el instrumento que midió dicha variable fue confiable.

## **2.8. Métodos de análisis de datos**

El método utilizado en la presente investigación fue hipotético deductivo. La investigación se inició en primer lugar encuestando a la población conformada por los 70 servidores de la Dirección Ejecutiva Lima y Callao y la Subdirección de Control Biológico, del Senasa con sede en Ate – Lima, 2017. En una sesión de 15 minutos aproximadamente respondieron al cuestionario motivo de estudio el que permitió coleccionar la información respecto a las variables y dimensiones en estudio.

Posteriormente, se procedió a calificar y tabular los datos en la Hoja de Cálculo Excel.

Finalmente, los datos fueron analizados mediante el programa estadístico SPSS versión 22.0 en español que permitió obtener los resultados relacionados al estudio, los cuales han sido presentados a través de tablas y figuras con su respectiva interpretación en base a los objetivos e hipótesis proyectada en la presente investigación.

Las contrastaciones de la hipótesis general y las específicas se realizaron teniendo en cuenta la naturaleza de las variables y los datos ordinales para establecer su relación. Asimismo, se aplicó para cada variable la prueba estadística de Spearman.

### **III. Resultados**

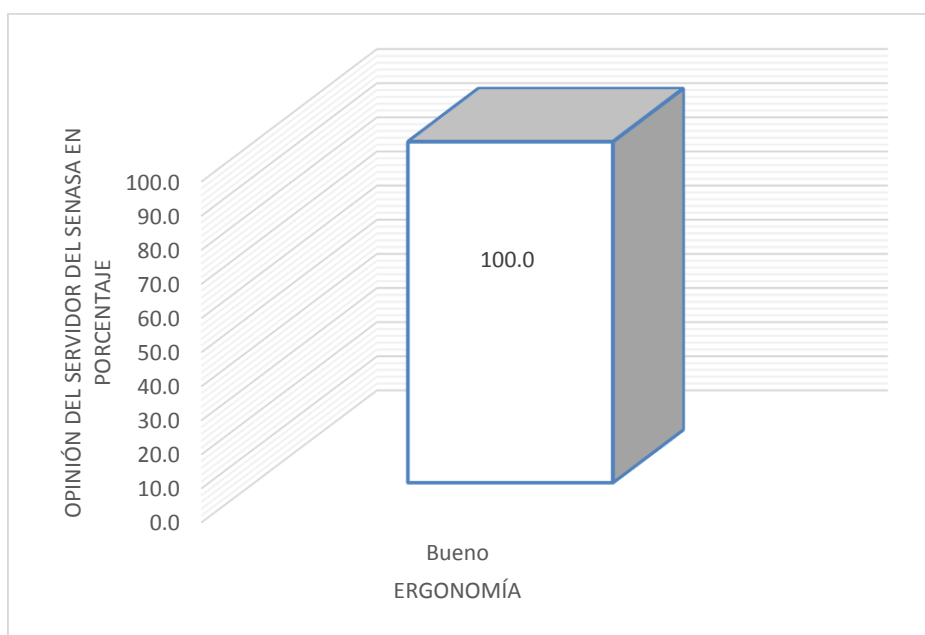
### 3.1. Descripción

#### 3.1.1. Descripción de los niveles de ergonomía

Tabla 7

*Tabla de contingencia de los niveles de la ergonomía*

Nivel de aplicación	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Regular	0	0
Bueno	70	100.0
Muy bueno	0	0
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100.0</b>



*Figura 1: Niveles entre la ergonomía*

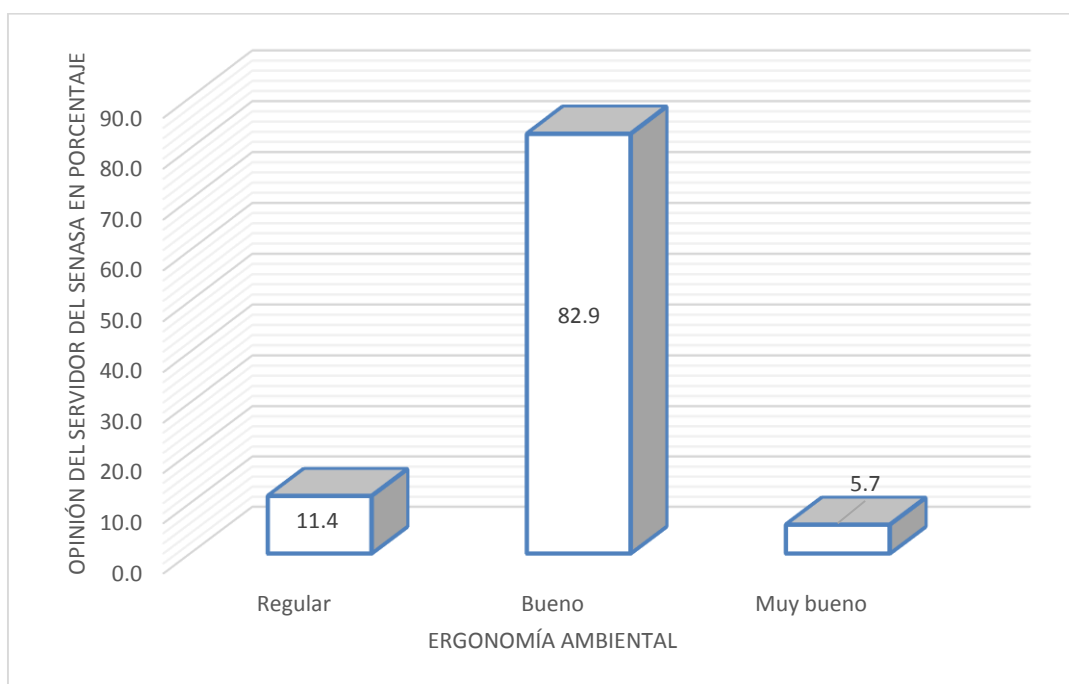
En la tabla 7 y figura 1 se observa la opinión los servidores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria – Sede Ate. Con respecto de la ergonomía el 100% opinó que el nivel es bueno. Por lo tanto, se concluye que la ergonomía en el Senasa tiene un nivel bueno según la opinión de los servidores.

### 3.1.2. Descripción de los niveles de la ergonomía ambiental

Tabla 8

*Tabla de contingencia de los niveles de la ergonomía ambiental*

Nivel de aplicación	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Regular	8	11.4
Bueno	58	82.9
Muy bueno	4	5.7
Total	<b>70</b>	<b>100.0</b>



*Figura 2: Niveles de la ergonomía ambiental*

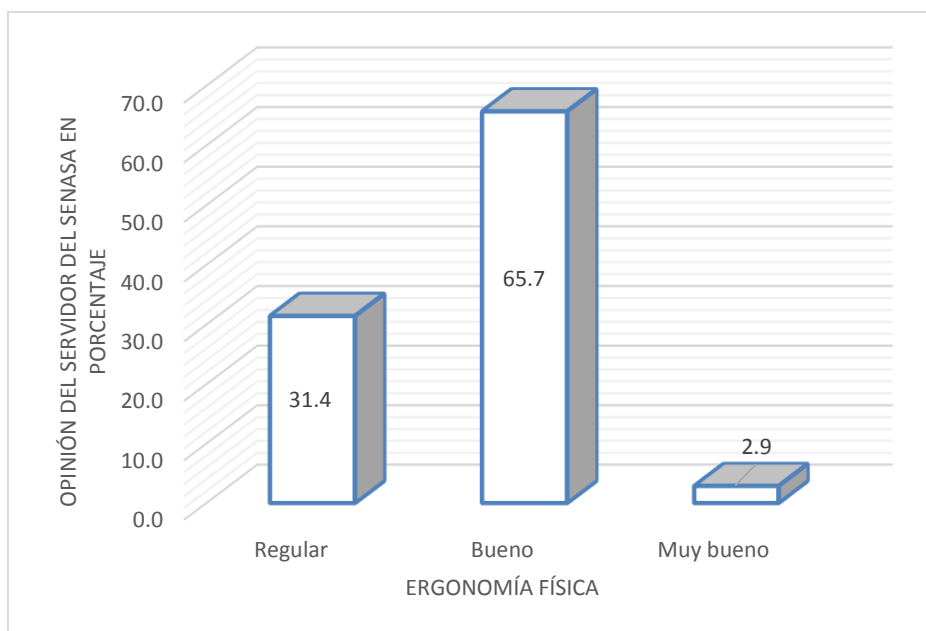
En la tabla 8 y figura 2 se observa la opinión los servidores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria con sede en Ate. Sobre la ergonomía ambiental el 11.4% opinó que el nivel es regular, el 82.9% opinó que el nivel es bueno y el 5.7% opinó que el nivel es Muy bueno. Por lo tanto, la ergonomía ambiental tiene un nivel bueno por el mayor porcentaje de opinión de los servidores encuestados.

### 3.1.3. Descripción de los niveles de la ergonomía física

Tabla 9

*Tabla de contingencia de los niveles de la ergonomía física*

Nivel de aplicación	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Regular	22	31.4
Bueno	46	65.7
Muy bueno	2	2.9
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100.0</b>



*Figura 3: Niveles de la ergonomía física*

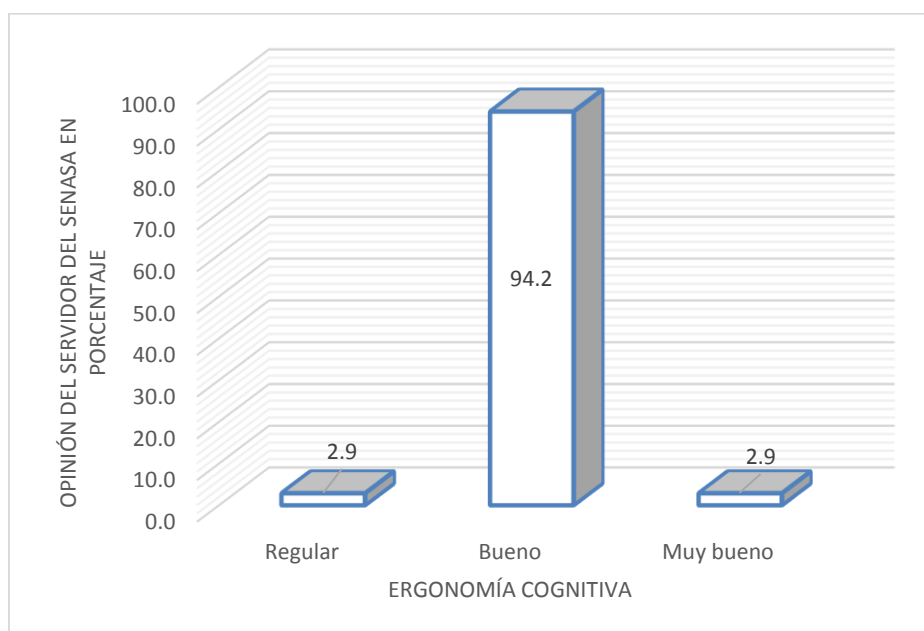
En la tabla 9 y figura 3 se representa la opinión los servidores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria con sede en Ate. Sobre la ergonomía física, el 31.4% opinó que el nivel es regular, el 65.7% opinó que el nivel es bueno y el 2.9% opinó que el nivel es Muy bueno. Se concluye, que el mayor porcentaje opinaron que la ergonomía física está en un nivel bueno seguido del regular.

### 3.1.4. Descripción de los niveles de la ergonomía cognitiva

Tabla 10

*Tabla de contingencia de los niveles de la ergonomía cognitiva*

Nivel de aplicación	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Regular	2	2.9
Bueno	66	94.2
Muy bueno	2	2.9
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100.0</b>



*Figura 4: Niveles de la ergonomía cognitiva*

Se observa en la tabla 10 y figura 4 la opinión de los servidores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria – Sede Ate. Sobre la ergonomía cognitiva, el 2.9% opinó que el nivel es regular, el 94.2% opinó que el nivel es bueno y el 2.9% opinó que el nivel es Muy bueno. Se concluye, que el mayor porcentaje de servidores del Senasa opinaron que la ergonomía cognitiva tiene un nivel bueno.

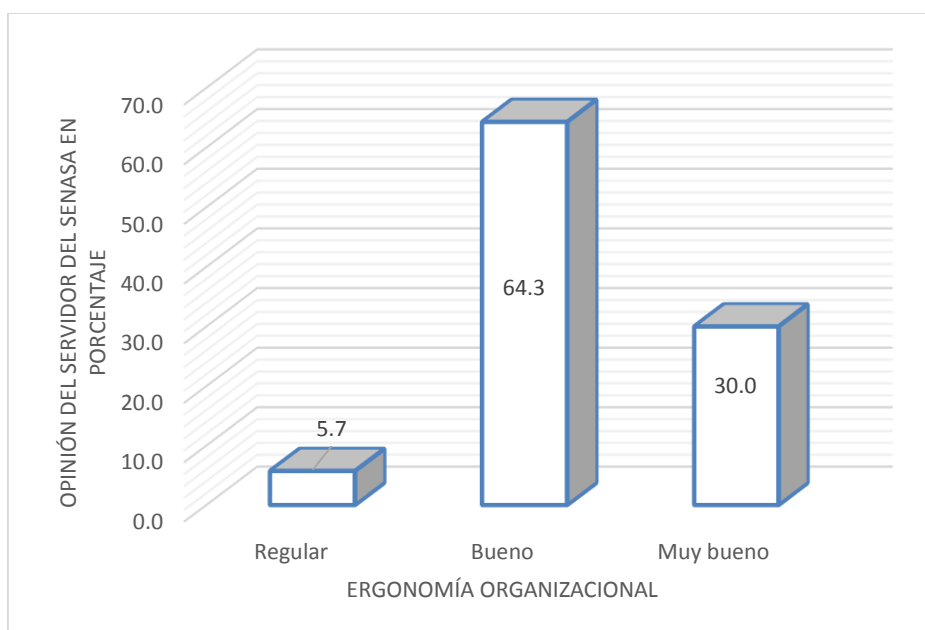


### 3.1.5. Descripción de los niveles de la ergonomía organizacional

Tabla 11

*Tabla de contingencia de los niveles de la ergonomía organizacional*

Nivel de aplicación	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Regular	4	5.7
Bueno	45	64.3
Muy bueno	21	30.0
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100.0</b>



*Figura 5: Niveles de la ergonomía organizacional*

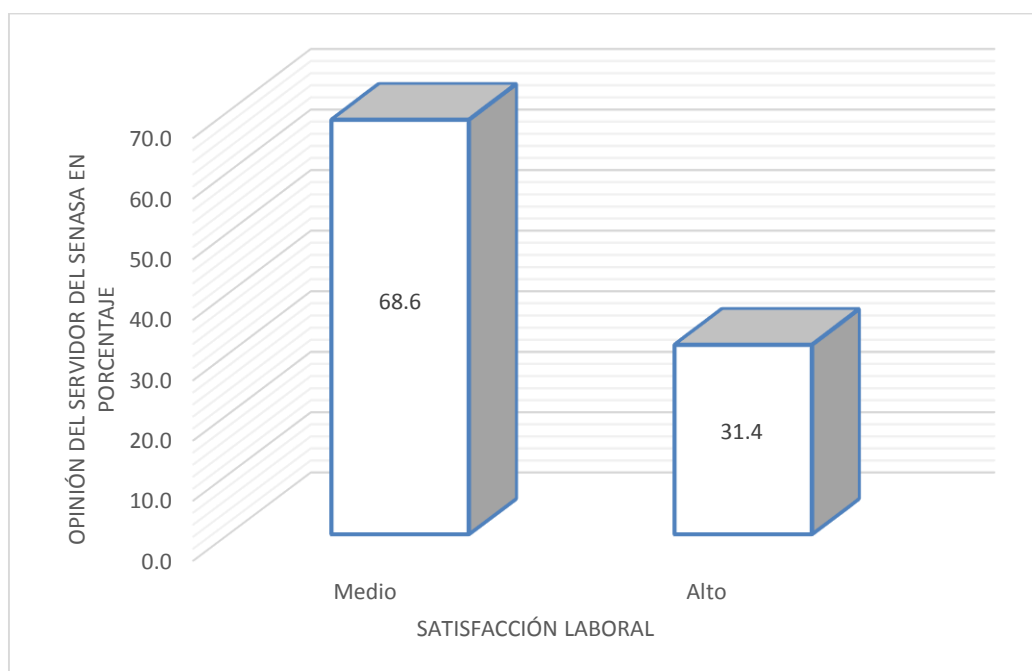
En la tabla 11 y figura 5, se muestra la opinión de los servidores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria – Sede Ate. Con respecto a la ergonomía organizacional, el 5.7% opinó que el nivel es regular, el 64.3% opinó que el nivel es bueno y el 30% opinó que el nivel es Muy bueno. Por lo tanto el mayor porcentaje de los servidores del Senasa opinaron que la ergonomía organizacional tiene nivel bueno seguido del nivel muy bueno.

### 3.1.6. Descripción de los niveles de la satisfacción laboral

Tabla 12

*Tabla de contingencia de los niveles de la satisfacción laboral*

Nivel de aplicación	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Bajo	0	0.0
Medio	48	68.6
Alto	22	31.4
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100.0</b>



*Figura 6: Niveles de la satisfacción laboral*

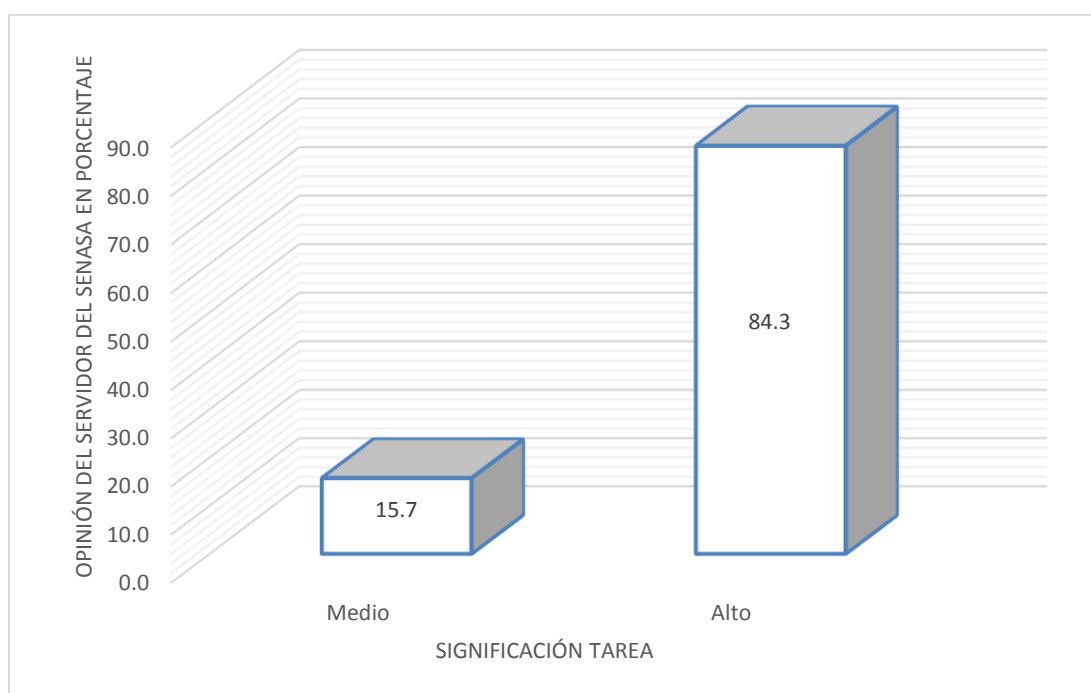
En la tabla 12 y figura 6 se observa la opinión de los servidores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria – Sede Ate. Con respecto a la satisfacción laboral el 68.6% opinó que el nivel es medio y el 31.4% opinó que el nivel alto. Por lo tanto el mayor porcentaje de servidores opinaron que la satisfacción laboral tiene un nivel medio.

### 3.1.7. Descripción de los niveles de la significación tarea

Tabla 13

*Tabla de contingencia de los niveles de la significación tarea*

Nivel de aplicación	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Bajo	0	0.0
Medio	11	15.7
Alto	59	84.3
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100.0</b>



*Figura 7: Niveles de la significación tarea*

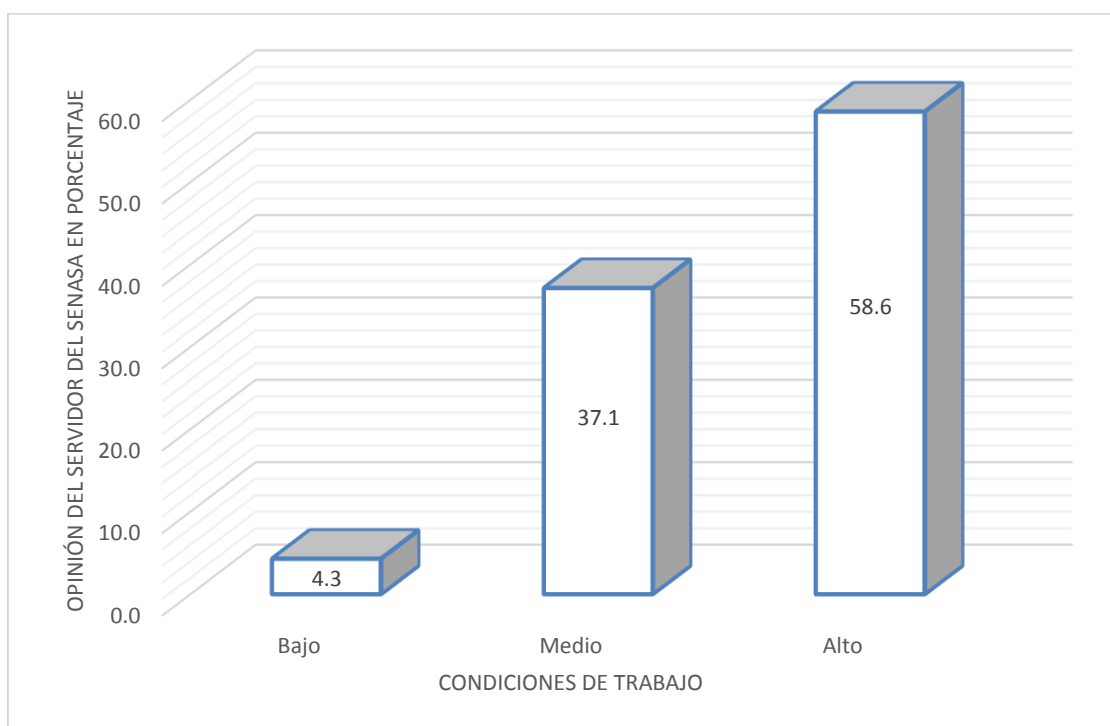
Se observa en la tabla 13 y figura 7 la opinión de los servidores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria – sede Ate. Sobre la significación tarea el 15.7% opinó que el nivel es medio y el 84.3% opinó que el nivel alto. Por ende el mayor porcentaje de los servidores del Senasa opinaron que la significancia de la tarea tiene un nivel alto.

### 3.1.8. Descripción de los niveles de las condiciones de trabajo

Tabla 14

*Tabla de contingencia de los niveles de las condiciones de trabajo*

Nivel de aplicación	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Bajo	3	4.3
Medio	26	37.1
Alto	41	58.6
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100.0</b>



*Figura 8: Niveles de las condiciones de trabajo*

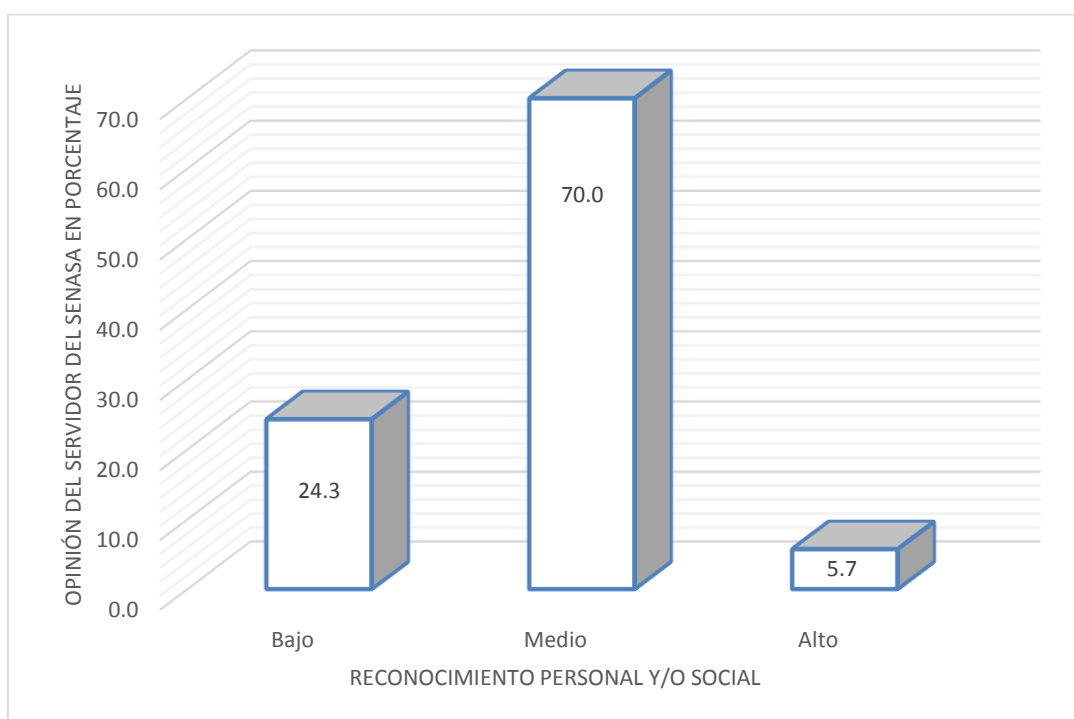
En la tabla 14 y figura 8 se representa la opinión de los servidores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria – sede Ate. Sobre las condiciones de trabajo el 4.3% opinó que el nivel es bajo, el 37.1% opinó que el nivel es medio y el 58.6% opinó que el nivel alto. Por lo tanto, el mayor porcentaje de los servidores del Senasa opinaron que las condiciones de trabajo tiene un nivel alto seguido del nivel medio.

### 3.1.9. Descripción de los niveles del reconocimiento personal y/o social

Tabla 15

*Tabla de contingencia de los niveles del reconocimiento personal y/o social*

Nivel de aplicación	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Bajo	17	24.3
Medio	49	70.0
Alto	4	5.7
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100.0</b>



*Figura 9: Niveles del reconocimiento personal y/o social*

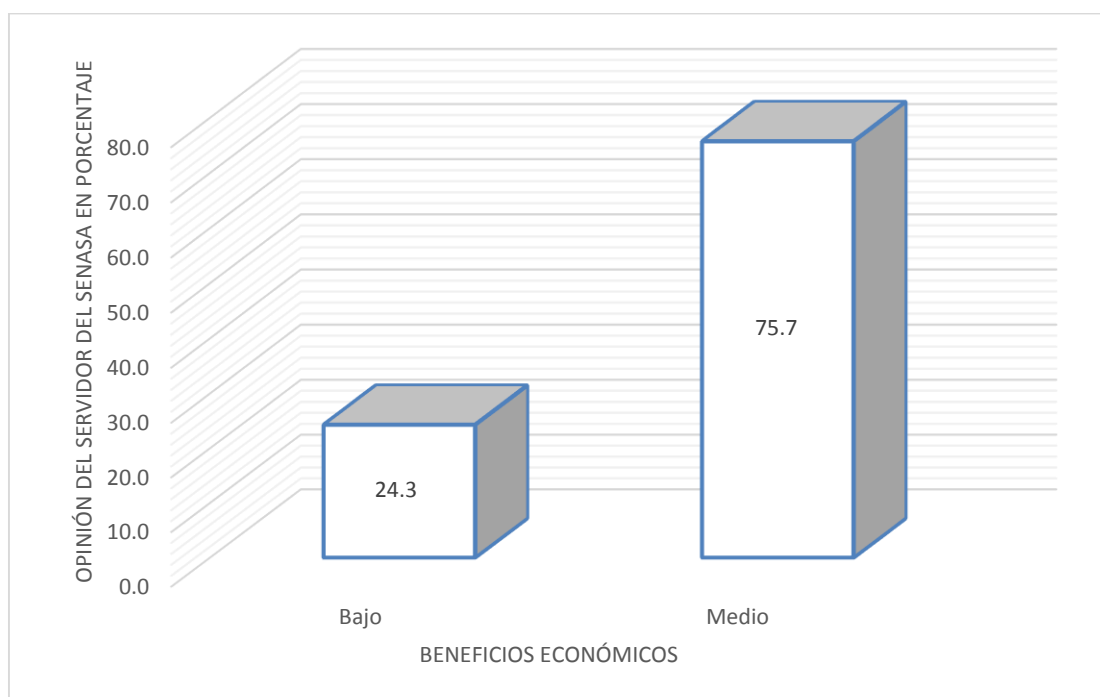
En la tabla 15 y figura 9 se representa la opinión de los servidores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria – sede Ate. Con respecto al reconocimiento personal y/o social, el 24.3% opinó que el nivel es bajo, el 70.0% opinó que el nivel es medio y el 5.7% opinó que el nivel alto. Por ende, el mayor porcentaje de los servidores del Senasa opinaron que el reconocimiento personal y/o social tiene un nivel medio.

### 3.1.10. Descripción de los niveles de los beneficios económicos

Tabla 16

*Tabla de contingencia de los niveles de los beneficios económicos*

Nivel de aplicación	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Bajo	17	24.3
Medio	53	75.7
Alto	0	0.0
<b>Total</b>	<b>70</b>	<b>100.0</b>



*Figura 10: Niveles de los beneficios económicos*

En la tabla 16 y figura 10 se muestran la opinión de los servidores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria – sede Ate. Sobre los beneficios económicos el 24.3% opinó que el nivel es bajo y el 75.7% opinó que el nivel es medio. Por ello, el mayor porcentaje de servidores del Senasa opinaron que los beneficios económicos tiene un nivel medio.

## 3.2. Contrastación de hipótesis

### 3.2.1. Hipótesis general

H<sub>0</sub>: No existe una relación significativa entre la ergonomía y la satisfacción laboral en los servidores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria, Lima 2017.

$$\rho \geq 0.05$$

H<sub>1</sub>: Existe una relación significativa entre la ergonomía y la satisfacción laboral en los servidores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria, Lima 2017.

$$\rho < 0.05$$

Tabla 17

*Coeficiente de correlación de Spearman entre las variables de ergonomía y satisfacción laboral*

		Ergonomía	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Ergonomía	1.000	,309**
		Sig. (bilateral)	.009
		N	70
	Satisfacción laboral	,309**	1.000
		Sig. (bilateral)	.009
		N	70

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 17 se observa que el valor de significancia es de 0.009 menor a 0.05. Por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna por existir una correlación significativa. Además, se observa que el coeficiente de correlación es 0.309 por lo que se concluye que existe una correlación baja positiva entre la ergonomía y la satisfacción laboral de los servidores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria Dirección Ejecutiva Lima y Callao y la Subdirección de Control Biológico – Sede Ate – Lima, 2017, muy a pesar de que la mayoría opinan que la ergonomía es buena y la satisfacción laboral es media.

### 3.2.2. Hipótesis específicos

#### Primera hipótesis específica

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre la ergonomía ambiental y la satisfacción laboral en los servidores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria, Lima 2017.

$$\rho \geq 0.05$$

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre la ergonomía ambiental y la satisfacción laboral en los servidores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria, Lima 2017.

$$\rho < 0.05$$

Tabla 18

*Coefficiente de correlación de Spearman entre las variables de ergonomía ambiental y satisfacción laboral*

		Ergonomía ambiental	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Ergonomía ambiental	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,754**
		N	70
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,754**
		Sig. (bilateral)	1.000
		N	70

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Se observa en la tabla 18 que el valor de significancia es de 0.000 menor a 0.05. Por lo tanto se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna por existir una correlación significativa. Además, se observa que el coeficiente de correlación es 0.754 por lo que se concluye que existe correlación alta positiva entre la ergonomía ambiental y la satisfacción laboral de los servidores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria Dirección Ejecutiva Lima y Callao y la Subdirección de Control Biológico – Sede Ate – Lima, 2017, muy a pesar de que la mayoría opina que la ergonomía ambiental es buena y la satisfacción laboral es media.



## Segunda hipótesis específica

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre la ergonomía física y la satisfacción laboral en los servidores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria, Lima 2017.

$$\rho \geq 0.05$$

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre la ergonomía física y la satisfacción laboral en los servidores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria, Lima 2017.

$$\rho < 0.05$$

Tabla 19

*Coeficiente de correlación de Spearman entre las variables de ergonomía física y satisfacción laboral*

			Ergonomía física	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Ergonomía física	Coeficiente de correlación	1.000	,781**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	70	70
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,781**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	70	70

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 19 se presenta que el valor de significancia es de 0.000 menor a 0.05. Por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna por existir una correlación significativa. Además, se observa que el coeficiente de correlación es 0.781 por ello se concluye que existe correlación alta positiva entre la ergonomía física y la satisfacción laboral de los servidores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria Dirección Ejecutiva Lima y Callao y la Subdirección de Control Biológico – Sede Ate – Lima, 2017, muy a pesar de que la mayoría opinaron que la ergonomía física es bueno y la satisfacción laboral es media.

### Tercera hipótesis específica

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre la ergonomía cognitiva y la satisfacción laboral en los servidores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria, Lima 2017.

$$\rho \geq 0.05$$

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre la ergonomía cognitiva y la satisfacción laboral en los servidores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria, Lima 2017.

$$\rho < 0.05$$

Tabla 20

*Coefficiente de correlación de Spearman entre las variables de ergonomía cognitiva y satisfacción laboral*

			Ergonomía cognitiva	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Ergonomía cognitiva	Coefficiente de correlación	1.000	-.024
		Sig. (bilateral)		.842
		N	70	70
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	-.024	1.000
		Sig. (bilateral)	.842	
		N	70	70

En la tabla 20 se muestra que el valor de significancia es de 0.842 mayor a 0.05. Por lo tanto, se aceptó la hipótesis nula y se rechazó la hipótesis alterna por no existir una correlación significativa. Asimismo, se observa que el coeficiente de correlación es -0.024 por lo que se concluye que no existe correlación significativa entre la ergonomía cognitiva y la satisfacción laboral de los servidores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria Dirección Ejecutiva Lima y Callao y la Subdirección de Control Biológico – Sede Ate – Lima, 2017, muy a pesar de que la mayoría opinaron que la ergonomía cognitiva era buena y la satisfacción laboral media.

#### Cuarta hipótesis específica

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre la ergonomía organizacional y la satisfacción laboral en los servidores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria, Lima 2017.

$$\rho \geq 0.05$$

H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre la ergonomía organizacional y la satisfacción laboral en los servidores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria, Lima 2017.

$$\rho < 0.05$$

Tabla 21

*Coefficiente de correlación de Spearman entre las variables de ergonomía organizacional y satisfacción laboral*

		Ergonomía organizacional		Satisfacción laboral	
Rho de Spearman	Ergonomía organizacional	Coefficiente de correlación	1.000		.108
		Sig. (bilateral)			.376
		N	70		70
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	.108		1.000
		Sig. (bilateral)	.376		
		N	70		70

Se observa en la tabla 21 que el valor de significancia es de 0.376 mayor a 0.05. Por lo tanto, se aceptó la hipótesis nula y se rechazó la hipótesis alterna por no existir correlación significativa. También, se observa que el coeficiente de correlación es 0.108 por lo que se deduce que no existe correlación significativa entre la ergonomía organizacional y la satisfacción laboral de los servidores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria Dirección Ejecutiva Lima y Callao y la Subdirección de Control Biológico – Sede Ate – Lima, 2017, muy a pesar de que la mayoría opinaron que la ergonomía organizacional era buena y la satisfacción laboral era media.

## **IV. Discusión**

#### 4.1. Discusiones

En el presente estudio se realizó el análisis estadístico de carácter correlacional entre la ergonomía y satisfacción laboral de los servidores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria, Dirección Ejecutiva Lima y Callao y la Subdirección de Control Biológico, sede Ate – Lima, 2017.

En primer lugar, dicho estudio se tuvo como propósito establecer el nivel de apreciación predominante con respecto a cada variable de estudio. Luego en segundo lugar, determinar la relación que existía entre las dimensiones de la variable ergonomía con la variable satisfacción laboral.

Con respecto a la hipótesis general los resultados obtenidos con la prueba de correlación de Spearman resultó que hubo correlación significativa entre la ergonomía y la satisfacción laboral de los servidores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria Dirección Ejecutiva Lima y Callao y la Subdirección de Control Biológico – Sede Ate – Lima, 2017 (Sig. Bilateral = .009 < .05). Además, se mostró una correlación baja positiva ( $Rho = .309^{**}$ ). Un resultado similar fue de Taboada (2015) quien afirmó que la ergonomía se relacionaba significativamente con la satisfacción laboral extrínseca de los trabajadores de la Gerencia de Central de Gestión de Essalud. Asimismo, Briceño et al (2005) en su investigación demostró que los riesgos ergonómicos está relacionado con la satisfacción laboral con los profesionales de enfermería del Hospital Ángel C. Padilla de Tucumán.

Con referencia a la primera hipótesis específica según la prueba de correlación de Spearman la ergonomía ambiental se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los servidores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria, Dirección Ejecutiva Lima y Callao y la Subdirección de Control Biológico – Sede Ate – Lima, 2017 (sig. Bilateral = .000 < .05). Además, se mostró una correlación alta positiva ( $Rho = .754^{**}$ ). Del mismo modo, la segunda hipótesis específica según la correlación de Spearman la ergonomía física se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los servidores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria Dirección Ejecutiva Lima y Callao y la Subdirección de Control Biológico – Sede Ate – Lima, 2017 (sig. Bilateral = .000 < .05) también

mostró una correlación alta positiva ( $Rho = .781^{**}$ ). Estos resultados guardan una relación con los resultados de Taboada (2015) donde concluyó que ergonomía se relaciona significativamente con la satisfacción extrínseca de los trabajadores, ya que como factores extrínsecos consideró al entorno físico y seguridad en el puesto de trabajo. Asimismo, Ramos (2007) determinó que los mobiliarios en mal estado, falta de iluminación y espacios reducidos afectan el desempeño laboral de los trabajadores. También cabe recalcar que en el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo del Senasa menciona para la ergonomía en proporcionar al personal un ambiente saludable, buen diseño de tareas y controles orientado a la comodidad del personal.

Con respecto a la tercera hipótesis específica según la prueba de correlación de Spearman indicó que la ergonomía cognitiva no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los servidores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria Dirección Ejecutiva Lima y Callao y la Subdirección de Control Biológico – Sede Ate – Lima 2017 (Sig. Bilateral =  $.842 > .05$ ). Además, mostró una correlación muy baja negativa ( $Rho = -.024$ ). Asimismo para la cuarta hipótesis específica en base a la prueba de correlación de Spearman la ergonomía organizacional no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los servidores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria en la Dirección Ejecutiva Lima y Callao y Subdirección de Control Biológico – Sede Ate – Lima 2017 (Sig. Bilateral =  $.376 > .05$ ). Incluso, mostró una correlación muy baja positiva ( $Rho = .108$ ). Estos resultados guardan ciertas relaciones con los resultados de Aguilar (2014) donde concluyó que el clima organizacional no se relacionaba significativamente con el reconocimiento personal y/o social de los trabajadores del Senasa demostrada con la prueba de Spearman (sig. Bilateral =  $.861 > .005$ ;  $Rho = .021$ ). Del mismo modo, según la teoría higiene – motivacional planteado por Herzberg et al (1968) plantearon que la presencia de los factores higiénicos no aumenta la satisfacción mientras su ausencia genera insatisfacción.

## **V. Conclusiones**

**Primera**

Se determinó que la ergonomía se relacionó significativamente con la satisfacción laboral de los servidores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria en la Dirección Ejecutiva Lima y Callao y la Subdirección de Control Biológico – Sede Ate – Lima, 2017. Además, se determinó una correlación baja positiva.

**Segunda**

Se estableció que la ergonomía ambiental se relacionó significativamente con la satisfacción laboral de los servidores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria en la Dirección Ejecutiva Lima y Callao y la Subdirección de Control Biológico – Sede Ate – Lima, 2017. Asimismo, la correlación fue alta positiva, es decir a mayor ergonomía ambiental mayor será la satisfacción laboral de los servidores.

**Tercera**

Se estableció que la ergonomía física se relacionó significativamente con la satisfacción laboral de los servidores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria en la Dirección Ejecutiva Lima y Callao y la Subdirección de Control Biológico – Sede Ate – Lima, 2017. También, se determinó una correlación alta positiva, es decir a mayor ergonomía física mayor será la satisfacción laboral de los servidores.

**Cuarta**

Se estableció que la ergonomía cognitiva no se relacionó significativamente con la satisfacción laboral de los servidores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria en la Dirección Ejecutiva Lima y Callao y la Subdirección de Control Biológico – Sede Ate – Lima, 2017.

**Quinta**

Se estableció que la ergonomía organizacional no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los servidores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria en la Dirección Ejecutiva Lima y Callao y la Subdirección de Control Biológico – Sede Ate – Lima, 2017.



## **VI. Recomendaciones**

**Primera**

Se recomienda al Senasa establecer una política de mejora continua a través de procedimientos de capacitación, entrenamiento y control de la ergonomía para ello debe incorporar las experiencias exitosas de otras instituciones nacionales o extranjeras.

**Segunda**

Se recomienda que el Servicio Nacional de Sanidad Agraria, a través de la Dirección Ejecutiva Lima Callao y la Subdirección de Control Biológico con sede en Ate – Lima establecer objetivos estratégicos para mejorar la ergonomía ambiental y física en los servidores, ya que resultante del estudio demostró una relación significativa y una correlación alta positiva.

**Tercera**

Se sugiere a los Directores y Jefes de área del Servicio Nacional de Sanidad Agraria establecer programas de capacitación que permita involucrar a los servidores, ya que en acción conjunta se oriente a la mejora de la ergonomía ambiental y física. Esto debido a que la mayoría de los servidores por la actividad que realizan están expuesto a riesgo que pudiera afectar su integridad.

**Cuarta**

Se recomienda al área de Recursos Humano del Servicio Nacional de Sanidad Agraria y quien hace las funciones en la Dirección Ejecutiva Lima Callao y la Subdirección de Control Biológico - Sede Ate realicen constantes evaluaciones que conlleven a mejorar la ergonomía ambiental y física, ya que esto se verá reflejado en la satisfacción laboral de sus servidores e indirectamente en los servicio que brinda a los usuarios.

## **VII. Referencias bibliográfica**

- Aguilar, J. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral, en el Servicio Nacional de Sanidad Agraria, Lima, 2014* (Tesis de posgrado). Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- Álvarez, D. (2007). *Fuentes de presión laboral y satisfacción laboral en docentes de universidades privadas de Lima Metropolitana* (Tesis de doctorado). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú.
- Almirall, P. (2000). *Ergonomía cognitiva apuntes para su aplicación en trabajo y salud*. La Habana Cuba. Instituto Nacional de los Trabajadores. Recuperado de <http://bit.ly/1GD8P5m>
- Apud, E. (2013). *El aporte de la Universidad de Concepción al desarrollo de la ergonomía en Chile y América Latina*. Recuperado de <http://bit.ly/2hgpg5H>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación* (3° ed.). México: Pearson Prentice Hall.
- Briceño, C., Herrera, R., Enders, J. y Fernández, A. (2005). *Estudios de riesgo ergonómicos y satisfacción laboral en el personal de enfermería*. Recuperado de <http://bit.ly/2hxtAKj>
- Cassano, L. y Rivas, J. (2015). *El clima organizacional y la satisfacción laboral por el personal de enfermería del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen – Lima, 2014* (Tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos* (8° ed.). Recuperado de <https://www.upg.mx/wp-content/uploads/2015/10/LIBRO-12-Administracion-de-recursos-humanos.-El-capital-humano.pdf>
- Confederación Regional de Organizaciones Empresariales de Murcia. (2012) *Prevención de Riesgos Ergonómicos*. Región Murcia, España. Recuperado de <http://www.croem.es/prevergo/formativo/1.pdf>

- Cortés, J. (2007). *Técnicas de prevención de riesgos laborales Seguridad e Higiene del Trabajo*. (9° ed.). Recuperado de <http://bit.ly/2hiLC43>
- De León, J. (2013). *La ergonomía y la relación con la satisfacción del personal de la Distribuidora Automotriz de la ciudad capital* (Tesis de grado). Universidad Rafael Landívar, Guatemala. Recuperada de <http://bit.ly/2h9Ndv0>
- De Pablo, C. (2010). *Manual de ergonomía: incrementar la calidad de vida en el trabajo* (3° ed.). Madrid: Editorial Formación alcala.
- Decreto Supremo N° 005-2012-TR (2012). *Reglamento de la Ley de seguridad y salud en el trabajo*. Recuperado de <http://bit.ly/2gMg8SY>
- Escobedo, M., Cuautle, L., Sánchez, G., Cavazos, J. y Máynez A. (2013). Factores socioculturales y ergoambientales: su impacto en la satisfacción laboral de las IES, 2013. Recuperado de <http://bit.ly/2gpg1Rm>
- Falagán, M., Canga, A., Ferrer, P. y Fernández, J. (2000). Manual básico de prevención de riesgos laborales: Higiene industrial, Seguridad y Ergonomía. Recuperado de <http://bit.ly/2hfnajB>
- Fuentes, S. (2012). *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad (Estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenango)* (Tesis de grado). Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Grajales, T. (2014). *Tipo de investigación científica*. Recuperado de <http://tgrajales.net/investipos.pdf>
- Hernández, A. (2015). *Las condiciones ergonómicas en el desempeño laboral de las higienistas dentales de la Facultad de odontología de la Universidad de Carabobo* (Tesis de grado). Recuperada de <http://bit.ly/2hDzmeC>

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación* (5° ed.). México: McGraw-Hill/Interamericana editores, S.A. DE C.V.
- Leiros, L. (2009). *Historia de la ergonomía, o de cómo la ciencia del trabajo se basa en verdades tomadas de la psicología*. España: Universidad de Santiago de Compostela. Recuperado de <http://bit.ly/2zMXffG>
- Ley N° 29783 *Ley de seguridad y salud en el trabajo* (2011). Recuperado de <http://bit.ly/2cPNCzh>
- Llaneza, F. (2009). *La ergonomía y psicología aplicada* (15° ed.). España: Lex. Nova, S.A.
- Martínez, S. (2013). *Ergonomía en construcción: Su importancia con respecto a la seguridad* (Tesis de maestría). Universidad Pública de Navarra, España.
- Moreno, B. et al (2000) *Ergonomía y Psicología*. Madrid: Escuela José Besteiro.
- Ortiz, K. (2013). *Satisfacción laboral y detección de factores motivacionales en empleados en una organización de la sociedad civil* (Tesis de maestría). Universidad Autónoma de Nueva León, México.
- Oviedo, R. (2014). *Evaluación ergonómica específica en el trabajo de montaje eléctrico de la Hidroeléctrica del litoral hidroeléctrica EP* (Tesis de maestría). Universidad de Guayaquil, Ecuador. Recuperada de <http://bit.ly/2hxyOpy>
- Palma, S. (2006). *Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual*. Perú: Editora y Comercializadora Cartolan EIRL.
- Pérez, O. y Ochoa, L. (2006). *Función directiva y recursos humanos en Sanidad*. Madrid: Díaz de Santos.
- Piters, M. y Villarreal, J. (2011). *Evaluación ergonómica de los puestos de trabajo en las áreas operativas de Pepsicola Venezuela Agencia Maracaibo sur*. (Tesis de

grado Universidad Rafael Urdaneta - Venezuela). Recuperado de <http://bit.ly/2il0k60>

Ramos, A. (2007). *Estudio de Factores de Riesgo Ergonómico que afectan el desempeño laboral de Usuarios de Equipo de Computo en una Institución Educativa*. México DF: Instituto Politécnico Nacional.

Rescalvo, F. (2004). *Ergonomía y salud*. España. Recuperado de <http://bit.ly/2hpJ4Ei>

Rivas, V. (2006). *Clima organizacional y satisfacción laboral del docente de las escuelas zulianas de avanzada* (Tesis de postgrado). Universidad Rafael Urdaneta Maracaibo, Venezuela.

Taboada, B. (2015). *Ergonomía y satisfacción laboral en el Seguro Social de Salud – Lima, 2014* (Tesis de posgrado) Universidad Cesar Vallejo, Perú.

Vida, J. y otros (2010) *Manual para la formación en prevención de Riesgos Laborales: Programa formativo para el desempeño de funciones de nivel básico*. (6° ed.) España: Lex Nova).

Zapata, O. (2005). *Herramientas para elaborar tesis e investigaciones socioeducativas*. México: Pax México. Recuperado de <http://bit.ly/2hiMd5U>

## **Anexos**



## Matriz de Consistencia


PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE E INDICADORES				
<b>General</b>	<b>General</b>	General	<b>Variable 1: Ergonomía</b>				
¿Cuál es la relación entre la ergonomía y la satisfacción laboral en los servidores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria, Lima 2017?	Determinar cuál es la relación entre la ergonomía y la satisfacción laboral en los servidores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria, Lima 2017.	Existe relación significativa entre la ergonomía y la satisfacción laboral en los servidores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria, Lima 2017.					
<b>Específicos</b>	<b>Específicos</b>	<b>Específicos</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de valores</b>	<b>Nivel y Rango</b>
¿Cómo se relaciona la ergonomía ambiental con la satisfacción laboral de los colaboradores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria, Lima 2017?	Determinar la relación de la ergonomía ambiental con la satisfacción laboral de los colaboradores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria, Lima 2017.	La ergonomía ambiental se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los colaboradores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria, Lima 2017.	Ergonomía Ambiental	Condiciones térmicas	1, 2, 3	NUNCA (1) CASI NUNCA (2) A VECES (3) CASI SIEMPRE (4) SIEMPRE (5)	Regular 12 - 27
				Ruido	4, 5		Bueno 28 - 43
				Iluminación	6, 7, 8, 9		Muy bueno 44 - 60
				Calidad de ambiente Interior	10, 11, 12		
¿Cómo se relaciona la ergonomía física con la satisfacción laboral de los colaboradores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria, Lima 2017?	Determinar la relación de la ergonomía física con la satisfacción laboral de los colaboradores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria, Lima 2017.	La ergonomía física se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los colaboradores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria, Lima 2017.	Ergonomía Física	Diseño de puesto de trabajo	13, 14, 15	NUNCA (1) CASI NUNCA (2) A VECES (3) CASI SIEMPRE (4) SIEMPRE (5)	Regular 12 - 27
				Trabajo con ordenadores	16, 17		Bueno 28 - 43
				Manipulación manual de carga	18, 19, 20		Muy bueno 44 - 60
				Posturas / Repetitividad	21, 22, 23, 24		
¿Cómo se relaciona la ergonomía física con la satisfacción laboral de los colaboradores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria, Lima 2017?	Determinar la relación de la ergonomía física con la satisfacción laboral de los colaboradores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria, Lima 2017.	La ergonomía física se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los colaboradores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria, Lima 2017.	Ergonomía Cognitiva	Carga mental	25, 26, 27	NUNCA (1) CASI NUNCA (2) A VECES (3) CASI SIEMPRE (4) SIEMPRE (5)	Regular 12 - 27
				Autonomía	28, 29, 30		Bueno 28 - 43
				Monotonía	31, 32, 33		Muy bueno 44 - 60

laboral de los colaboradores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria, Lima 2017?	colaboradores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria, Lima 2017.	laboral de los colaboradores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria, Lima 2017.		Estrés laboral	34, 35, 36		Regular 9 - 20 Bueno 21 - 32 Muy bueno 33 - 45
			Ergonomía Organizacional	Política de trabajo	37, 38		
				Trabajo en equipo	39, 40		
				Comunicación	41, 42, 43, 44, 45		
<b>Variable 2: Satisfacción laboral</b>							
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de valores</b>	<b>Nivel y Rango</b>
¿Cómo se relaciona la ergonomía cognitiva con la satisfacción laboral de los colaboradores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria, Lima 2017?	Determinar la relación de la ergonomía cognitiva con la satisfacción laboral de los colaboradores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria, Lima 2017.	La ergonomía cognitiva se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los colaboradores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria, Lima 2017.	Significación tarea	Esfuerzo	1, 2, 3, 4	Totalmente desacuerdo (1)	Bajo 8 - 18
				Realización	5, 6, 7, 8		Medio 19 - 29
				Equidad			Alto 30 - 40
				Aporte material			
¿Cómo se relaciona la ergonomía organizacional con la satisfacción laboral de los colaboradores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria, Lima 2017?	Determinar la relación de la ergonomía organizacional con la satisfacción laboral de los colaboradores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria, Lima 2017.	La ergonomía organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los colaboradores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria, Lima 2017.	Condiciones de trabajo	Comodidad	9, 10, 11, 12, 13	En desacuerdo (2)	Bajo 9 - 20
				Horario	14, 15, 16, 17,		Indeciso (3)
			Reconocimiento personal y/o social	Reconocimiento personal	18, 19, 20,	Total Acuerdo (5)	Bajo 5 - 11
				Reconocimiento social	21, 22,		Medio 12 - 18
			Beneficios económicos	Incentivo económico	23, 24, 25,		Bajo 5 - 11
				Disposición al trabajo	26, 27		Medio 12 - 18
							Alto 19 - 25

### Matriz conceptual y operacional de las variables

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA	POBLACION
General	General	General			
¿Cuál es la relación entre la ergonomía y la satisfacción laboral en los servidores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria, Lima 2017?	Determinar cuál es la relación entre la ergonomía y la satisfacción laboral en los servidores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria, Lima 2017.	Existe relación significativa entre la ergonomía y la satisfacción laboral en los servidores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria, Lima 2017.			
Específicos	Específicos	Específicos			
¿Cómo se relaciona la ergonomía ambiental con la satisfacción laboral de los colaboradores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria, Lima 2017?	Establecer la relación de la ergonomía ambiental con la satisfacción laboral de los colaboradores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria, Lima 2017.	La ergonomía ambiental se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los colaboradores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria, Lima 2017.	Variable 1: Ergonomía	<b>TIPO:</b> Correlacional	<b>POBLACIÓN:</b> Servidores de la Dirección Ejecutiva Lima Callao y la Subdirección de Control Biológico del Senasa, sede en Ate – Lima.
¿Cómo se relaciona la ergonomía física con la satisfacción laboral de los colaboradores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria, Lima 2017?	Establecer la relación de la ergonomía física con la satisfacción laboral de los colaboradores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria, Lima 2017.	La ergonomía física se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los colaboradores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria, Lima 2017.	Variable 2: Satisfacción laboral	<b>DISEÑO:</b> No experimental transversal	<b>TIPO DE MUESTRA:</b> No probabilística.
¿Cómo se relaciona la ergonomía cognitiva con la satisfacción laboral de los colaboradores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria, Lima 2017?	Establecer la relación de la ergonomía cognitiva con la satisfacción laboral de los colaboradores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria, Lima 2017.	La ergonomía cognitiva se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los colaboradores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria, Lima 2017.		<b>MÉTODO:</b> Hipotético deductivo	<b>TAMAÑO DE MUESTRA:</b> 70 colaboradores.
¿Cómo se relaciona la ergonomía organizacional con la satisfacción laboral de los colaboradores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria, Lima 2017?	Establecer la relación de la ergonomía organizacional con la satisfacción laboral de los colaboradores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria, Lima 2017.	La ergonomía organizacional se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los colaboradores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria, Lima 2017.		De enfoque cuantitativo	

## Carta de presentación al Servicio Nacional de Sanidad Agraria - Senasa



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

fb:ucv\_peru  
@ucv\_peru  
#salvzdelante  
ucv.edu.pe

*Escuela de Posgrado*

*"Año del Buen Servicio al Ciudadano"*

Lima, 10 de abril de 2017

Carta P. 0286- 2017 EPG – UCV LN

Ing. Cesar Augusto de la Cruz Lescano

Servicio Nacional de Sanidad Agraria  
Atención:  
Director de la Subdirección de Control Biológico.

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a Edwin Justiniano Aysanoa identificado con DNI N.º 04207126 y código de matrícula N.º 6000154829; estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**"Ergonomía y satisfacción laboral en los servidores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria, Lima 2017."**

En ese sentido, solicito a su digna persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestro estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de Investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,


MINISTERIO DE AGRICULTURA Y RIEGO  
Servicio Nacional de Sanidad Agraria  
Dirección Ejecutiva de Sanidad Agraria

RECIBIDO

11 ABR 2017

D/100034906

Reg. N.º  
Firma: *[Firma]*



*[Firma]*

**Dr. Edwin Venturo Orbegoso**  
Director de la Escuela de Posgrado  
Universidad César Vallejo - Filial Lima Norte

C/03/17/001  
C/03/17/002  
C/03/17/003  
C/03/17/004

*Escuela de Posgrado*
*"Título del Buen Sentido al Ciudadano"*

Lima, 10 de abril de 2017

Carta P. 0285- 2017 EPG - UCV LN

Blgo. Oscar José Pineda Coronel

Servicio Nacional de Sanidad Agraria

Atención:

Director de la Dirección Ejecutiva Lima Callao.



De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a Edwin Justiniano Aysanoa identificado con DNI N.º 04207126 y código de matrícula N.º 6000154829; estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**"Ergonomía y satisfacción laboral en los servidores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria, Lima 2017."**

En ese sentido, solicito a su digna persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestro estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa, los resultados de la presente serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

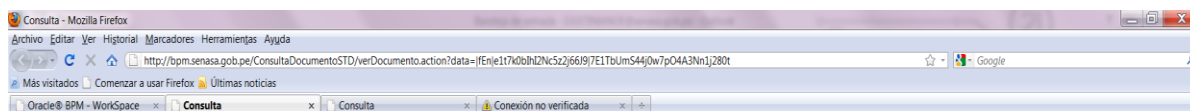
Con este motivo, le saluda atentamente,



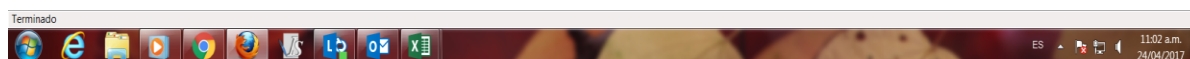
Dr. Carlos Ventura Orbegoso  
 Director de la Escuela de Posgrado  
 Universidad César Vallejo - Filial Lima Norte

CC:

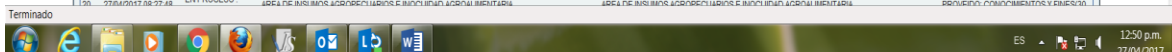
## Resultado del trámite de la carta de presentación vía sistema BPM.



ADJUNTOS EXPEDIENTE D17000034906					
DATOS GENERALES					
<b>D17000034906-201701074265</b>					
ESCENARIO / TIPO:	EXTERNO / CORRESPONDENCIA EXTERNA - SOLICITUD				
ASUNTO:					
REMITENTE:	ELIZABETH MARGOTH OLIVARES HOYOS				
DESTINATARIO:	CESAR AUGUSTO DE LA CRUZ LEZCANO				
CANAL / PROCESO:					
ESTADO:	ACTIVO				
<a href="#">Ver/Descargar documento</a>					
TRAZABILIDAD					
Nº	Fecha - Hora	Estado	Remitente	Destinatario	Observaciones
1	11/04/2017 09:47:03	INICIO: RECEPCIONAR	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO S.A.C.	DIRECCION EJECUTIVA LIMA CALLAO PUERTO DE CONTROL MARITIMO CALLAO ELIZABETH MARGOTH OLIVARES HOYOS	
2	11/04/2017 10:07:38	EN PROCESO: DIGITALIZAR	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO S.A.C. DIRECCION EJECUTIVA LIMA CALLAO PUERTO DE CONTROL MARITIMO CALLAO ELIZABETH MARGOTH OLIVARES HOYOS		
3	11/04/2017 10:08:27	EN PROCESO: INDEXAR	DIRECCION EJECUTIVA LIMA CALLAO PUERTO DE CONTROL MARITIMO CALLAO ELIZABETH MARGOTH OLIVARES HOYOS		
4	11/04/2017 10:10:38	EN PROCESO: ENVIAR	DIRECCION EJECUTIVA LIMA CALLAO PUERTO DE CONTROL MARITIMO CALLAO ELIZABETH MARGOTH OLIVARES HOYOS	DIRECCION DE SANIDAD VEGETAL SUBDIRECCION DE CONTROL BIOLÓGICO CESAR AUGUSTO DE LA CRUZ LEZCANO	PROVEIDO: CONOCIMIENTOS Y FINES
5	11/04/2017 10:23:28	EN PROCESO: DERIVAR_PROVEIDO	DIRECCION DE SANIDAD VEGETAL SUBDIRECCION DE CONTROL BIOLÓGICO CESAR AUGUSTO DE LA CRUZ LEZCANO	DIRECCION DE SANIDAD VEGETAL DIRECCION DE SANIDAD VEGETAL MOISES EUGENIO PACHECO ENCISO	Mejoré: Solicito la autorización para que se proceda con la encuesta, gracias PROVEIDO: POR CORRESPONDER(10 días [NORMAL, 10 días])
6	12/04/2017 20:34:03	EN PROCESO: DERIVAR_PROVEIDO	DIRECCION DE SANIDAD VEGETAL DIRECCION DE SANIDAD VEGETAL MOISES EUGENIO PACHECO ENCISO	DIRECCION DE SANIDAD VEGETAL SUBDIRECCION DE CONTROL BIOLÓGICO CESAR AUGUSTO DE LA CRUZ LEZCANO	DSV: Que coordine con OAD - RRRH PROVEIDO: PREPARAR RESPUESTA(10 días [NORMAL, 10 días])
7	20/04/2017 12:20:53	EN PROCESO: DERIVAR_PROVEIDO	DIRECCION DE SANIDAD VEGETAL SUBDIRECCION DE CONTROL BIOLÓGICO CESAR AUGUSTO DE LA CRUZ LEZCANO	DIRECCION DE SANIDAD VEGETAL SUBDIRECCION DE CONTROL BIOLÓGICO EDWIN JUSTINIANO AYSAÑCA	Edwin: Proceder según lo dispuesto por RRRH. PROVEIDO: PROCEDER SEGÚN NORMA VIGENTE(10 días [NORMAL, 10 días])



Consulta - Mozilla Firefox					
ADJUNTOS EXPEDIENTE D17000034906					
DATOS GENERALES					
<b>D17000034906-201701074265</b>					
ESCENARIO / TIPO:	EXTERNO / CORRESPONDENCIA EXTERNA - SOLICITUD				
ASUNTO:					
REMITENTE:	ELIZABETH MARGOTH OLIVARES HOYOS				
DESTINATARIO:	CESAR AUGUSTO DE LA CRUZ LEZCANO				
CANAL / PROCESO:					
ESTADO:	ACTIVO				
<a href="#">Ver/Descargar documento</a>					
TRAZABILIDAD					
Nº	Fecha - Hora	Estado	Remitente	Destinatario	Observaciones
8	18/04/2017 10:58:15	DEVOLVER	SUBDIRECCION DE CONTROL BIOLÓGICO EDWIN JUSTINIANO AYSAÑCA	AREA DE GESTION ARTURO ALBERT SU CASTRO	PROVEIDO: DEVUELTO POR INCUMPLIMIENTO DE PLAZO
9	25/04/2017 12:05:38	EN PROCESO: DERIVAR_PROVEIDO	DIRECCION EJECUTIVA LIMA CALLAO AREA DE GESTION ARTURO ALBERT SU CASTRO	DIRECCION DE SANIDAD VEGETAL SUBDIRECCION DE CONTROL BIOLÓGICO EDWIN JUSTINIANO AYSAÑCA	ESTIMADO EDWIN, REITERO, PRECISAR CUALES SON LOS PERIUDOS Y FACILIDADES QUE REQUIERES, PARA COORDINAR SU ATENCION. PROVEIDO: COORDINAR(15 días [PERSONALIZAR, 15 días])
10	26/04/2017 09:15:27	EN PROCESO: DERIVAR_PROVEIDO	DIRECCION DE SANIDAD VEGETAL SUBDIRECCION DE CONTROL BIOLÓGICO EDWIN JUSTINIANO AYSAÑCA	DIRECCION EJECUTIVA LIMA CALLAO AREA DE GESTION ARTURO ALBERT SU CASTRO	Si Arturo es para que se tome conocimiento, que se voy realizar la encuesta al personal de la Dirección Ejecutiva Lima Callao solo de la Sede Ate. PROVEIDO: CONOCIMIENTOS Y FINES(10 días [NORMAL, 10 días])
11	27/04/2017 08:14:09	EN PROCESO: DERIVAR_PROVEIDO	DIRECCION EJECUTIVA LIMA CALLAO AREA DE GESTION ARTURO ALBERT SU CASTRO	DIRECCION EJECUTIVA LIMA CALLAO AREA DE INSUMOS AGROPECUARIOS E INOCUIDAD AGROALIMENTARIA MOISES OSMER CRISPIN MARIN	ESTIMADOS, BRINDAR LAS FACILIDADES AL TRABAJADOR EDWIN JUSTINIANO AYSAÑCA PROVEIDO: CONOCIMIENTOS Y FINES(30 días [PERSONALIZAR, 30 días])
12	27/04/2017 08:14:11	EN PROCESO: DERIVAR_PROVEIDO	DIRECCION EJECUTIVA LIMA CALLAO AREA DE GESTION ARTURO ALBERT SU CASTRO	DIRECCION EJECUTIVA LIMA CALLAO AREA DE SANIDAD ANIMAL JULIA YRENE SULCA QUISEP	ESTIMADOS, BRINDAR LAS FACILIDADES AL TRABAJADOR EDWIN JUSTINIANO AYSAÑCA PROVEIDO: CONOCIMIENTOS Y FINES(30 días [PERSONALIZAR, 30 días])
13	27/04/2017 08:14:13	EN PROCESO: DERIVAR_PROVEIDO	DIRECCION EJECUTIVA LIMA CALLAO AREA DE GESTION ARTURO ALBERT SU CASTRO	DIRECCION EJECUTIVA LIMA CALLAO AREA DE SANIDAD VEGETAL JUAN LEONARDO DIAZ TORRES	ESTIMADOS, BRINDAR LAS FACILIDADES AL TRABAJADOR EDWIN JUSTINIANO AYSAÑCA PROVEIDO: CONOCIMIENTOS Y FINES(30 días [PERSONALIZAR, 30 días])
14	27/04/2017 08:14:10	EN PROCESO: DERIVAR_PROVEIDO	DIRECCION EJECUTIVA LIMA CALLAO AREA DE GESTION ARTURO ALBERT SU CASTRO	DIRECCION DE SANIDAD VEGETAL SUBDIRECCION DE CONTROL BIOLÓGICO EDWIN JUSTINIANO AYSAÑCA	ESTIMADOS, BRINDAR LAS FACILIDADES AL TRABAJADOR EDWIN JUSTINIANO AYSAÑCA PROVEIDO: CONOCIMIENTOS Y FINES(30 días [PERSONALIZAR, 30 días])
15	27/04/2017 08:27:45	EN PROCESO: DERIVAR_PROVEIDO	DIRECCION EJECUTIVA LIMA CALLAO AREA DE INSUMOS AGROPECUARIOS E INOCUIDAD AGROALIMENTARIA MOISES OSMER CRISPIN MARIN	DIRECCION EJECUTIVA LIMA CALLAO AREA DE INSUMOS AGROPECUARIOS E INOCUIDAD AGROALIMENTARIA ROSALBA MARILEU HUAPANA SOTELO	PROVEIDO: CONOCIMIENTOS Y FINES(30 días [PERSONALIZAR, 30 días])
16	27/04/2017 08:27:45	EN PROCESO: DERIVAR_PROVEIDO	DIRECCION EJECUTIVA LIMA CALLAO AREA DE INSUMOS AGROPECUARIOS E INOCUIDAD AGROALIMENTARIA MOISES OSMER CRISPIN MARIN	DIRECCION EJECUTIVA LIMA CALLAO AREA DE INSUMOS AGROPECUARIOS E INOCUIDAD AGROALIMENTARIA HEBERT EDUARDO PISIL CAPUÑAY	PROVEIDO: CONOCIMIENTOS Y FINES(30 días [PERSONALIZAR, 30 días])
17	27/04/2017 08:27:45	EN PROCESO: DERIVAR_PROVEIDO	DIRECCION EJECUTIVA LIMA CALLAO AREA DE INSUMOS AGROPECUARIOS E INOCUIDAD AGROALIMENTARIA MOISES OSMER CRISPIN MARIN	DIRECCION EJECUTIVA LIMA CALLAO AREA DE INSUMOS AGROPECUARIOS E INOCUIDAD AGROALIMENTARIA MAXIMO FLORES TORRES	PROVEIDO: CONOCIMIENTOS Y FINES(30 días [PERSONALIZAR, 30 días])
18	27/04/2017 08:27:45	EN PROCESO: DERIVAR_PROVEIDO	DIRECCION EJECUTIVA LIMA CALLAO AREA DE INSUMOS AGROPECUARIOS E INOCUIDAD AGROALIMENTARIA MOISES OSMER CRISPIN MARIN	DIRECCION EJECUTIVA LIMA CALLAO AREA DE INSUMOS AGROPECUARIOS E INOCUIDAD AGROALIMENTARIA JESUS JULIO VEGA CELEDONIO	PROVEIDO: CONOCIMIENTOS Y FINES(30 días [PERSONALIZAR, 30 días])
19	27/04/2017 08:27:45	EN PROCESO: DERIVAR_PROVEIDO	DIRECCION EJECUTIVA LIMA CALLAO AREA DE INSUMOS AGROPECUARIOS E INOCUIDAD AGROALIMENTARIA MOISES OSMER CRISPIN MARIN	DIRECCION EJECUTIVA LIMA CALLAO AREA DE INSUMOS AGROPECUARIOS E INOCUIDAD AGROALIMENTARIA BENJAMIN GUZDINO GARCIA	PROVEIDO: CONOCIMIENTOS Y FINES(30 días [PERSONALIZAR, 30 días])
20	27/04/2017 08:27:48	EN PROCESO: DERIVAR_PROVEIDO	DIRECCION EJECUTIVA LIMA CALLAO AREA DE INSUMOS AGROPECUARIOS E INOCUIDAD AGROALIMENTARIA MOISES OSMER CRISPIN MARIN	DIRECCION EJECUTIVA LIMA CALLAO AREA DE INSUMOS AGROPECUARIOS E INOCUIDAD AGROALIMENTARIA	PROVEIDO: CONOCIMIENTOS Y FINES(30 días [PERSONALIZAR, 30 días])



## MATRIZ DE DATOS DE LA ERGONOMÍA

	Ergonomía Ambiental												Ergonomía Física												Ergonomía cognitiva												Ergonomía organizacional											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45			
1	2	4	5	5	4	5	5	5	4	3	4	4	3	5	1	1	1	3	1	5	5	5	4	1	4	5	5	2	4	2	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	4	4	2	3	1			
2	2	5	3	1	1	1	5	1	1	5	4	5	5	4	1	2	4	4	2	3	3	3	4	1	4	4	3	3	4	5	2	4	3	2	1	3	4	2	4	4	3	2	3	3	2			
3	1	1	1	3	1	1	5	3	3	1	3	5	3	5	3	3	5	5	3	5	3	5	5	1	3	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	5	5	3	5	5	5	5	5	3			
4	5	3	2	3	1	1	5	1	1	5	1	5	3	3	1	3	4	1	4	3	3	3	3	1	5	4	4	1	5	4	4	4	1	3	3	3	4	2	3	3	4	2	3	4	1			
5	4	3	3	5	3	2	5	2	2	5	1	4	2	2	1	1	5	2	2	1	1	1	5	1	5	4	5	5	5	3	4	4	2	2	2	2	5	2	5	5	5	5	5	5	4			
6	4	2	2	3	2	2	4	2	3	2	1	3	2	4	1	1	4	2	2	1	2	3	4	1	4	5	4	3	4	2	3	3	2	4	3	2	4	4	3	4	3	3	3	3	2			
7	3	1	4	3	1	4	5	2	1	3	1	4	3	2	1	1	3	2	3	1	3	4	4	1	5	5	4	1	2	1	5	1	5	4	1	3	1	1	3	2	2	1	1	2	1			
8	4	1	3	2	1	1	4	3	1	2	1	4	4	5	1	1	4	3	1	1	3	1	4	1	4	4	4	3	4	4	2	3	1	2	2	2	4	4	3	4	4	4	5	4	2			
9	3	3	5	3	3	2	5	1	2	4	3	4	1	3	1	2	5	2	2	1	2	5	4	1	2	5	4	4	5	2	4	4	1	2	3	3	4	3	2	3	3	4	3	4	1			
10	3	2	2	2	2	1	5	1	1	5	3	3	1	4	1	1	5	1	1	1	2	4	5	1	3	4	3	4	3	2	3	3	1	3	2	2	5	2	4	2	3	3	3	2	2			
11	3	4	3	3	2	2	4	2	2	4	2	4	3	4	3	2	4	3	3	2	3	5	4	3	3	3	3	2	4	4	3	4	2	3	1	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3			
12	4	5	5	3	3	5	5	1	3	4	5	3	5	5	1	1	1	3	1	1	5	5	2	1	1	5	4	4	5	3	3	4	1	3	3	2	5	2	5	5	5	3	5	3	1			
13	5	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	2	4	3	5	5	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	4	3	2	2	3	3			
14	5	3	2	4	5	1	5	1	4	1	1	4	3	2	3	2	2	3	3	1	1	4	1	1	2	4	4	2	4	2	2	1	1	1	2	1	2	4	5	2	2	2	4	5	2			
15	3	5	1	2	1	2	5	1	2	4	2	4	2	4	3	1	5	4	3	3	3	2	4	2	2	3	5	4	4	3	2	3	1	2	2	2	5	4	3	5	4	4	5	4	4			
16	3	2	3	2	1	1	3	1	3	1	3	4	3	3	4	3	1	3	2	3	2	3	2	1	5	5	4	3	5	4	2	4	1	1	2	2	5	3	3	3	5	4	4	3	4			
17	2	4	4	2	1	2	5	3	3	2	5	3	3	3	3	2	3	4	1	3	2	4	2	1	1	2	4	2	3	1	3	2	3	5	2	3	4	3	2	3	2	3	3	1	1			
18	3	4	3	1	1	1	4	3	3	3	3	2	2	4	3	1	4	2	1	1	4	4	5	1	5	4	4	4	4	2	2	3	2	3	2	2	3	3	4	2	4	3	3	3	2			
19	3	3	4	3	2	2	3	4	3	5	4	3	1	2	2	2	3	2	2	2	4	4	2	1	3	5	5	4	5	5	4	2	1	2	2	2	4	3	3	3	4	4	3	3	2			
20	3	2	3	3	2	1	3	3	2	5	3	4	1	4	1	1	1	3	1	1	1	5	1	1	4	5	5	3	5	4	3	5	1	1	1	1	4	3	5	5	5	4	5	5	2			
21	4	5	2	3	3	3	5	2	2	5	1	5	3	5	2	1	5	3	1	1	3	4	1	1	3	4	3	1	5	1	3	3	1	3	1	1	3	2	5	5	3	3	4	4	1			
22	3	1	4	3	2	1	5	2	1	4	1	4	2	5	2	1	5	2	2	4	2	3	5	1	5	4	4	2	3	1	5	1	2	5	3	1	3	2	4	2	1	3	2	3	1			
23	3	1	3	2	2	2	4	3	2	3	4	3	4	4	2	2	3	1	1	1	4	3	2	2	5	4	4	4	4	3	3	3	1	3	2	2	3	2	4	4	3	4	3	4	3			
24	5	3	1	3	3	1	3	3	3	1	3	3	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	5	1	5	5	5	1	5	5	5	1	3	3	4	3	3	1	1	3	3	3	1	1	1			
25	4	2	2	2	2	2	4	3	2	4	2	4	2	4	2	2	3	1	1	1	3	2	3	1	4	4	3	2	4	3	3	2	3	2	2	4	2	4	5	5	4	3	3	1				

	Ergonomía Ambiental												Ergonomía Física												Ergonomía cognitiva												Ergonomía organizacional										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45		
26	4	5	2	3	1	2	4	1	1	4	1	4	2	4	2	1	4	1	2	2	2	2	4	1	4	4	5	5	5	3	3	3	1	2	3	2	4	5	4	5	5	4	3	3	1		
27	4	3	2	1	1	2	5	2	2	1	2	1	1	5	1	2	4	1	1	1	5	4	3	3	4	4	5	4	3	4	4	2	2	3	3	3	1	2	4	5	2	3	2	2	2		
28	4	2	3	2	2	2	4	2	2	4	2	4	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	4	1	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	4	4	4	3	3	2
29	4	2	2	3	2	2	4	2	2	3	2	4	2	4	2	2	4	2	2	2	2	3	3	4	3	4	4	2	4	3	3	3	4	2	2	3	4	3	4	4	4	2	2	3	2		
30	4	1	3	2	2	3	4	1	2	3	1	4	3	1	1	1	2	3	3	1	2	5	3	1	3	4	4	2	3	2	4	2	3	3	2	3	1	3	2	3	2	2	3	3	2		
31	4	2	1	2	1	1	5	3	2	4	2	5	4	5	4	2	4	4	1	2	2	5	4	1	3	5	5	2	4	2	3	3	2	2	3	3	2	3	4	4	3	4	4	4	3		
32	5	1	3	2	1	1	5	1	1	3	1	3	1	4	1	1	5	1	1	1	1	1	3	1	5	5	3	3	3	5	1	2	2	3	2	3	4	4	5	5	5	3	3	3	1		
33	5	2	3	3	1	1	5	2	1	1	3	3	1	5	1	1	4	1	1	1	3	3	5	5	3	5	4	5	5	5	1	3	1	3	3	2	1	5	2	5	5	5	3	3	2		
34	4	2	2	3	2	2	5	1	2	5	1	4	2	4	2	2	4	2	2	2	2	3	4	1	2	5	5	3	4	2	2	3	2	2	1	3	5	1	4	5	3	5	3	3	2		
35	1	3	4	2	1	2	4	3	4	4	2	4	2	4	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	4	4	4	2	4	2	4	2	2	3	2	2	4	3	4	4	4	3	4	3	2		
36	4	2	3	2	1	1	2	3	1	2	2	4	2	5	1	2	3	1	1	1	2	1	1	1	5	5	5	1	4	4	2	2	1	3	2	2	4	1	4	5	5	2	5	5	5		
37	5	4	3	1	1	1	5	3	3	3	2	4	2	4	2	2	5	2	1	1	2	4	4	1	3	4	3	2	4	3	3	3	2	2	2	2	4	2	2	4	4	4	4	3	1		
38	4	2	2	1	1	3	4	3	1	4	1	3	2	4	1	2	3	2	1	1	2	2	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	5	4	5	3	3	3		
39	4	2	3	1	2	2	5	3	1	1	3	4	3	5	1	1	3	2	2	2	3	3	1	1	3	4	4	3	3	4	3	4	1	3	2	1	5	1	3	3	3	4	1	3	1		
40	5	3	3	2	1	2	5	1	1	5	2	4	1	4	1	1	3	3	2	1	2	3	4	2	4	5	5	3	4	3	3	3	2	2	3	2	3	1	4	4	5	4	4	3	4		
41	3	2	3	2	2	1	4	2	1	4	1	4	2	5	1	1	5	1	1	2	1	4	5	1	3	4	4	2	5	4	2	3	1	2	2	2	4	4	5	4	4	3	4	4	4		
42	2	3	4	4	1	1	5	2	1	5	1	4	4	5	1	1	4	2	1	2	1	5	3	1	5	3	2	5	4	5	2	3	2	1	1	1	5	5	4	5	5	4	5	5	3		
43	3	2	2	2	1	1	4	2	2	3	2	2	4	3	4	2	1	2	3	3	2	2	4	1	3	4	5	2	3	2	2	2	3	3	3	2	4	2	3	2	2	3	2	2	2		
44	4	4	4	3	2	4	5	3	2	1	1	5	2	2	1	1	4	5	1	4	1	2	4	1	1	1	1	1	5	1	4	4	3	3	2	2	2	1	2	4	4	4	2	2	4		
45	5	1	1	1	1	1	5	1	1	5	1	5	2	3	1	1	5	1	1	1	1	1	3	1	5	5	5	5	5	5	1	5	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
46	4	2	3	2	2	2	5	2	2	3	2	5	4	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	4	3	4	3	2	2	2	3	3	3	4	4	4	2	2	3	2	3	3		
47	2	4	5	5	4	5	5	5	4	3	4	4	3	5	1	1	1	3	1	5	5	5	4	1	4	5	5	2	4	2	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	4	4	4	2	3	1	
48	2	5	3	1	1	1	5	1	1	5	4	5	5	4	1	2	4	4	2	3	3	3	4	1	4	4	3	3	4	5	2	4	3	2	1	3	4	2	4	4	3	2	3	3	2		
49	1	1	1	3	1	1	5	3	3	1	3	5	3	5	3	3	5	5	3	5	3	5	5	1	3	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	5	5	3	5	5	5	5	5	3		
50	5	3	2	3	1	1	5	1	1	5	1	5	3	3	1	3	4	1	4	3	3	3	3	1	5	4	4	1	5	4	4	1	3	3	3	4	2	3	3	4	2	3	4	1	1		
51	4	3	3	5	3	2	5	2	2	5	1	4	2	2	1	1	5	2	2	1	1	1	5	1	5	4	5	5	5	3	4	4	2	2	2	2	5	2	5	5	5	5	5	5	4		
52	4	2	2	3	2	2	4	2	3	2	1	3	2	4	1	1	4	2	2	1	2	3	4	1	4	5	4	3	4	2	3	3	2	4	3	2	4	4	3	4	3	4	3	3	3	2	
53	3	1	4	3	1	4	5	2	1	3	1	4	3	2	1	1	3	2	3	1	3	4	4	1	5	5	4	1	2	1	5	1	5	4	1	3	1	1	3	2	2	1	1	2	1		
54	4	1	3	2	1	1	4	3	1	2	1	4	4	5	1	1	4	3	1	1	3	1	4	1	4	4	4	3	4	4	2	3	1	2	2	2	4	4	3	4	4	4	5	4	2		
55	3	3	5	3	3	2	5	1	2	4	3	4	1	3	1	2	5	2	2	1	2	5	4	1	2	5	4	4	5	2	4	4	1	2	3	3	4	3	2	3	3	4	3	4	1		



	Ergonomía Ambiental												Ergonomía Física												Ergonomía cognitiva												Ergonomía organizacional											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45			
56	3	2	2	2	2	1	5	1	1	5	3	3	1	4	1	1	5	1	1	1	2	4	5	1	3	4	3	4	3	2	3	3	1	3	2	2	5	2	4	2	3	3	3	2	2			
57	3	4	3	3	2	2	4	2	2	4	2	4	3	4	3	2	4	3	3	2	3	5	4	3	3	3	3	2	4	4	3	4	2	3	1	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3			
58	4	5	5	3	3	5	5	1	3	4	5	3	5	5	1	1	1	3	1	1	5	5	2	1	1	5	4	4	5	3	3	4	1	3	3	2	5	2	5	5	5	3	5	3	1			
59	5	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	2	4	3	5	5	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	4	3	2	2	3	3			
60	5	3	2	4	5	1	5	1	4	1	1	4	3	2	3	2	2	3	3	1	1	4	1	1	2	4	4	2	4	2	2	1	1	1	2	1	2	4	5	2	2	2	4	5	2			
61	3	5	1	2	1	2	5	1	2	4	2	4	2	4	3	1	5	4	3	3	3	2	4	2	2	3	5	4	4	3	2	3	1	2	2	2	5	4	3	5	4	4	5	4	4			
62	3	2	3	2	1	1	3	1	3	1	3	4	3	3	4	3	1	3	2	3	2	3	2	1	5	5	4	3	5	4	2	4	1	1	2	2	5	3	3	3	5	4	4	3	4			
63	2	4	4	2	1	2	5	3	3	2	5	3	3	3	3	2	3	4	1	3	2	4	2	1	1	2	4	2	3	1	3	2	3	5	2	3	4	3	2	3	2	3	3	1	1			
64	3	4	3	1	1	1	4	3	3	3	3	2	2	4	3	1	4	2	1	1	4	4	5	1	5	4	4	4	4	2	2	3	2	3	2	2	3	3	4	2	4	3	3	3	2			
65	3	3	4	3	2	2	3	4	3	5	4	3	1	2	2	2	3	2	2	2	4	4	2	1	3	5	5	4	5	5	4	2	1	2	2	2	4	3	3	3	4	4	3	3	2			
66	3	2	3	3	2	1	3	3	2	5	3	4	1	4	1	1	1	3	1	1	1	5	1	1	4	5	5	3	5	4	3	5	1	1	1	1	4	3	5	5	5	4	5	5	2			
67	4	5	2	3	3	3	5	2	2	5	1	5	3	5	2	1	5	3	1	1	3	4	1	1	3	4	3	1	5	1	3	3	1	3	1	1	3	2	5	5	3	3	4	4	1			
68	3	1	4	3	2	1	5	2	1	4	1	4	2	5	2	1	5	2	2	4	2	3	5	1	5	4	4	2	3	1	5	1	2	5	3	1	3	2	4	2	1	3	2	3	1			
69	3	1	3	2	2	2	4	3	2	3	4	3	4	4	2	2	3	1	1	1	4	3	2	2	5	4	4	4	4	3	3	3	1	3	2	2	3	2	4	4	3	4	3	4	3			
70	5	3	1	3	3	1	3	3	3	1	3	3	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	5	1	5	5	5	1	5	5	5	1	3	3	4	3	3	1	1	3	3	3	1	1	1			

## MATRÍZ DE DATOS DE SATISFACCIÓN LABORAL

	Significancia de la tarea								Condiciones de trabajo									Reconocimiento personal y/o social					Beneficios económicos				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27
1	1	4	5	4	2	3	5	5	4	4	4	4	5	2	3	5	2	2	1	4	2	4	4	2	2	4	2
2	4	5	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	2	3	3	4	2	2	2	3	2	4	4	2	3	4	2
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	4	5	4	5	5	5	1	1	1	1	5	4	4	4	1	2
4	3	3	4	4	4	5	5	5	3	3	3	3	4	3	3	2	1	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3
5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	2	1	1	1	5	4	1	1	1	1
6	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	2	2	2	4	5	2	2	4	2
7	3	4	3	4	4	5	2	1	3	3	1	3	3	3	1	3	1	4	2	5	2	5	4	1	1	4	1
8	2	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	2	2	4	2	4	3	1	3	3	2
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	1	1	1	5	5	1	2	1	1
10	2	5	5	5	5	5	5	3	4	4	3	2	2	2	2	4	1	3	2	4	2	4	3	4	2	4	4
11	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	2	2	4	4	3	2	3	2
12	4	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	3	5	5	1	1	1	5	1	5	5	1	4	1	2
13	3	4	4	5	4	5	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	2	3	3	3	2	4	3	2	3	4	3
14	5	4	5	5	5	5	4	5	4	2	5	4	4	3	1	4	2	4	4	2	3	5	2	1	4	2	2
15	3	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	1	4	4	4	5	5	3	3	4	3
16	2	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	5	5	2	2	3	2	4	4	2	2	2	2
17	1	3	2	2	3	4	5	4	3	2	2	3	3	2	2	4	1	2	2	2	1	4	3	1	2	4	2
18	1	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	4	4	4	3	3	3	1	3	2	4	3	3	3	3	3
19	2	5	5	5	4	5	5	5	2	2	4	4	2	2	4	5	5	2	2	5	2	5	4	2	2	4	2
20	2	5	5	5	5	5	5	5	2	3	3	5	4	2	3	5	2	3	1	1	1	3	2	1	2	1	2
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	3	3	5	3	1	1	3	1	5	2	3	5	3	4
22	1	5	5	5	4	5	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	1	3	3	5	5	5	5	1	1	5	1
23	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	1	2	1	4	2	4	2	3	4
24	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	3	4	1	2	5	1	1	1	1
25	4	4	5	5	5	5	5	3	4	4	5	4	4	4	5	3	2	3	3	3	1	5	2	1	2	2	3
26	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	1	4	1	1	4	5	5	2	1	4	2
27	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	4	3	2	3	1	4	2	4	3	5	4	1	1	2	1
28	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	2	4	3	2	2	3	3
29	4	5	4	5	5	5	3	4	4	3	3	4	4	4	3	5	3	4	3	4	2	5	4	1	1	4	2
30	3	5	4	5	3	5	5	5	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	1	4	2	4	4	2	2	4	2

	Significancia de la tarea								Condiciones de trabajo									Reconocimiento personal y/o social					Beneficios económicos				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27
31	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	3	4	3	3	2	1	3	1	5	1	5	4	2	3	3	2
32	2	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	2	3	1	4	1	4	5	1	1	5	1
33	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	1	3	2	4	5	2	3	1	2
34	2	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	2	5	3	5	5	1	1	5	1
35	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	2	4	3	3	2	3	3
36	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	5	2	2	2	2	2
37	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	2	3	2	4	1	4	3	2	4	4	2
38	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	3	1	1	1	5	4	1	3	4	3
39	3	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	5	4	5	3	5	4	4	5	1	1	1	1
40	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	2	1	3	2	4	4	1	2	2	1
41	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	2	1	3	2	2	2	4	4	1	4
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	1	2	2	1	4	2	3	3	2	3
43	2	5	3	4	3	4	4	4	2	3	2	3	4	3	2	4	2	4	3	4	2	4	4	2	4	4	4
44	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	2	2	2	5	5	2	2	2	2
45	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	2	5	5	5	1	1	1	1	5	1	5	5	1	5
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	4	4	2	2	2	2
47	1	4	5	4	2	3	5	5	4	4	4	4	5	2	3	5	2	2	1	4	2	4	4	2	2	4	2
48	4	5	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	2	3	3	4	2	2	2	3	2	4	4	2	3	4	2
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	4	5	4	5	5	5	1	1	1	1	5	4	4	4	1	2
50	3	3	4	4	4	5	5	5	3	3	3	3	4	3	3	2	1	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3
51	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	2	1	1	1	5	4	1	1	1	1
52	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	2	2	2	4	5	2	2	4	2
53	3	4	3	4	4	5	2	1	3	3	1	3	3	3	1	3	1	4	2	5	2	5	4	1	1	4	1
54	2	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	2	2	4	2	4	3	1	3	3	2
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	1	1	1	5	5	1	2	1	1
56	2	5	5	5	5	5	5	3	4	4	3	2	2	2	2	4	1	3	2	4	2	4	3	4	2	4	4
57	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	2	2	4	4	3	2	3	2
58	4	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	3	5	5	1	1	1	5	1	5	5	1	4	1	2
59	3	4	4	5	4	5	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	2	3	3	3	2	4	3	2	3	4	3
60	5	4	5	5	5	5	4	5	4	2	5	4	4	3	1	4	2	4	4	2	3	5	2	1	4	2	2

	Significancia de la tarea								Condiciones de trabajo									Reconocimiento personal y/o social					Beneficios económicos				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27
61	3	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	1	4	4	4	5	5	3	3	4	3
62	2	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	5	5	2	2	3	2	4	4	2	2	2	2
63	1	3	2	2	3	4	5	4	3	2	2	3	3	2	2	4	1	2	2	2	1	4	3	1	2	4	2
64	1	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	4	4	4	3	3	3	1	3	2	4	3	3	3	3	3
65	2	5	5	5	4	5	5	5	2	2	4	4	2	2	4	5	5	2	2	5	2	5	4	2	2	4	2
66	2	5	5	5	5	5	5	5	2	3	3	5	4	2	3	5	2	3	1	1	1	3	2	1	2	1	2
67	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	3	3	5	3	1	1	3	1	5	2	3	5	3	4
68	1	5	5	5	4	5	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	1	3	3	5	5	5	5	1	1	5	1
69	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	1	2	1	4	2	4	2	3	4
70	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	3	4	1	2	5	1	1	1	1

## CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA ERGONOMÍA EN LOS SERVIDORES DEL SERVICIO NACIONAL DE SANIDAD AGRARIA SEDE ATE – LIMA

Estimado servidor a continuación leerá un cuestionario que tiene como propósito determinar de qué manera la Ergonomía se relaciona con la satisfacción laboral de los servidores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria – Sede Ate (Lima). Dicha información es completamente anónima, por lo que le solicito responda todas las preguntas con sinceridad.

INDICACIONES: Usted responderá marcando con un aspa (X) la respuesta que considere correcta.

Escala: 1: Nunca 2: Casi Nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre.

DIMENSIONES	ITEMS	ESCALAS				
Ergonomía ambiental	1. ¿En su ambiente de trabajo la temperatura es adecuada?	1	2	3	4	5
	2. ¿En el lugar donde trabajas se percibe humedad ambiental?	1	2	3	4	5
	3. ¿Las corrientes de aire frío en su ambiente de trabajo le han ocasionado molestias?	1	2	3	4	5
	4. ¿En su centro de trabajo ha percibido ruidos que no le permiten estar concentrado?	1	2	3	4	5
	5. ¿En el ambiente de trabajo tiene que levantar el tono de voz para comunicarse con sus colegas de trabajo?	1	2	3	4	5
	6. ¿Tiene dificultades para ver y leer de manera adecuada los documentos a su cargo?	1	2	3	4	5
	7. ¿En su ambiente de trabajo cuenta con suficiente iluminación para realizar su tarea?	1	2	3	4	5
	8. ¿En tu ambiente laboral percibe algún tipo de molestia causada por los rayos del sol?	1	2	3	4	5
	9. ¿Ha tenido molestias visuales causadas por la falta de iluminación?	1	2	3	4	5
	10. ¿Para las reuniones de trabajo, cuenta su área con un ambiente apropiado para tal fin?	1	2	3	4	5
	11. ¿En su ambiente de trabajo ha percibido olores desagradables?	1	2	3	4	5
	12. ¿En su centro de trabajo la limpieza es adecuada?	1	2	3	4	5
Ergonomía física	13. ¿Se tiene que estirar demasiado para alcanzar elementos u objetos de trabajo que están muy alejados de su cuerpo (teléfono, impresora u otros)?	1	2	3	4	5
	14. ¿El espacio (sobre la superficie de su escritorio, debajo del escritorio, o en el entorno del puesto de trabajo) es adecuado?	1	2	3	4	5
	15. ¿El piso de su oficina por el cual se traslada cuenta con desniveles que incrementan un riesgo de caída?	1	2	3	4	5
	16. ¿La pantalla de la computadora o laptop que utiliza se encuentra mal situada (muy alta o muy baja)?	1	2	3	4	5
	17. ¿El manejo del mouse (ratón) le resulta cómodo?	1	2	3	4	5
	18. ¿Por la labor que realiza manipula cargas mayores a 6 kg pesadas o demasiado grandes (cajas, archivadores, etc.)?	1	2	3	4	5
	19. Por la labor que realiza manipula carga en postura sentada?	1	2	3	4	5
	20. ¿En alguna oportunidad ha tenido lesiones o golpes por causa de la manipulación de la carga pesada?	1	2	3	4	5

	21. ¿Toma posturas forzadas de algún segmento corporal (cuello, el tronco, los brazos, las manos/ muñecas o los pies) de manera repetida o prolongada?	1	2	3	4	5
	22. ¿Realiza movimientos repetidos de los brazos y las manos?	1	2	3	4	5
	23. ¿En su ambiente de trabajo la silla que utiliza diariamente es cómoda?	1	2	3	4	5
	24. ¿Tiene un reposapiés o algún implemento para apoyar los pies?	1	2	3	4	5
Ergonomía cognitiva	25. ¿El trabajo que realiza se basa en el tratamiento de información (trabajos administrativos, control de procesos automatizados, informática, etc.)?	1	2	3	4	5
	26. ¿Para desarrollar sus actividades requiere de mucha concentración?	1	2	3	4	5
	27. ¿El trabajo que realiza implica mucha responsabilidad y/o se considera intenso durante más de la mitad del tiempo?	1	2	3	4	5
	28. ¿En su centro de trabajo le permiten elegir el ritmo de trabajo y/o sus periodos de descanso?	1	2	3	4	5
	29. ¿El trabajo encomendado le permite tener iniciativa?	1	2	3	4	5
	30. ¿Es su centro de trabajo considera que cuenta con la cantidad suficiente de personal para realizar las actividades de la institución?	1	2	3	4	5
	31. ¿Durante el desarrollo de sus actividades es interrumpido constantemente (averías, llamadas telefónicas, etc.)?	1	2	3	4	5
	32. ¿El trabajo que usted realiza le permite diversificar sus actividades y hace que no sea repetitivo?	1	2	3	4	5
	33. ¿Considera que su trabajo es muy aburrido?	1	2	3	4	5
	34. ¿El trabajo que realiza le ha ocasionado estrés?	1	2	3	4	5
	35. ¿En alguna oportunidad ha tenido dificultades de concentración o de memoria?	1	2	3	4	5
	36. ¿Se siente cansado con bastante frecuencia?	1	2	3	4	5
Ergonomía organizacional	37. ¿Para su mejor desempeño laboral le han proporcionado información sobre el reglamento de trabajo.	1	2	3	4	5
	38. ¿Existe un sistema de consulta para discutir los problemas relacionados con el trabajo?	1	2	3	4	5
	39. ¿Los equipos de trabajo son estables?	1	2	3	4	5
	40. ¿En el ambiente donde labora se trabaja en equipo?	1	2	3	4	5
	41. ¿Cada vez que tiene una duda, sobre el trabajo encomendado, esta es absuelta por su jefe inmediato?	1	2	3	4	5
	42. ¿Su opinión es considerada en una reunión de trabajo?	1	2	3	4	5
	43. ¿Considera que la gestión actual que dirige su institución actúa de manera eficiente?	1	2	3	4	5
	44. ¿Considera que las normativas internas de la institución facilitan su trabajo?	1	2	3	4	5
	45. ¿Existe posibilidad de ser promovido a mejores puestos de trabajo en la institución?	1	2	3	4	5

**CUESTIONARIO PARA MEDIR LA SATISFACCION LABORAL EN LOS  
SERVIDORES DEL SERVICIO NACIONAL DE SANIDAD AGRARIA SEDE ATE  
– LIMA**

Estimado servidor se solicita que responda el cuestionario de la manera más sincera posible, el presente cuestionario está sujeto a reserva y solamente se realiza con fines académicos.

INDICACIONES: Usted responderá marcando con un aspa (X) la respuesta que considere correcta.

Escala: Total desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Indeciso (3) De acuerdo (4), Total de acuerdo (5).

<b>DIMENSION 1: SIGNIFICACIÓN TAREA</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	¿Considera que el trabajo que realiza es equitativo?					
2	¿La tarea que realiza es tan valiosa como cualquier otra?					
3	¿Haciendo su trabajo se siente bien consigo mismo?					
4	¿Se siente útil con la labor que realiza?					
5	¿Le complacen los resultados de su trabajo?					
6	¿Le complace cumplir con sus metas programadas?					
7	¿Le gusta el trabajo que realiza?					
8	¿Le gusta desarrollar actividades adicionales a su labor?					
<b>DIMENSION 2: CONDICIONES DE TRABAJO</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
9	¿La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de sus labores?					
10	¿El ambiente donde trabaja es confortable?					
11	¿La buena relación con su jefe inmediato beneficia la calidad de su trabajo?					
12	¿La comodidad del ambiente de trabajo mejora la calidad de su trabajo?					
13	¿En el ambiente físico en el que labora se siente cómodo?					
14	¿Existen buenas condiciones de comodidad para un buen desempeño de sus labores diarias?					
15	¿Su jefe valora el esfuerzo que pone en su trabajo?					
16	¿Se siente satisfecho con su horario de trabajo?					
17	¿El horario de trabajo le permite realizar estudios de superación?					
<b>DIMENSION 3: RECONOCIMIENTO PERSONAL Y/O SOCIAL</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
18	¿Siente que recibe “mal trato” de parte de la institución donde labora?					
19	¿Las tareas que realiza las percibe como algo sin importancia?					
20	¿Le desagrada que limiten el horario de trabajo para no reconocer las horas extras?					
21	¿Prefiere tomar distancia con las personas con quienes trabaja?					
22	¿Le agrada compartir el trabajo con otros compañeros?					
<b>DIMENSION 4: BENEFICIOS ECONOMICOS</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
23	¿Su sueldo es muy bajo para la labor que realiza?					
24	¿El sueldo que gana le permite realizar estudios de superación?					
25	¿El sueldo que tiene es bastante aceptable?					
26	¿Tiene la sensación que su trabajo no es suficientemente valorado?					
27	¿Considera que sus expectativas económicas son cubiertas con su trabajo?					

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA ERGONOMIA.**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Ergonomía ambiental</b>								
1	¿En su ambiente de trabajo la temperatura es adecuada?	✓		✓		✓		
2	¿En el lugar donde trabaja se percibe humedad ambiental?	✓		✓		✓		
3	¿Las corrientes de aire frío en su ambiente de trabajo le han ocasionado molestias?	✓		✓		✓		
4	¿En su centro de trabajo ha percibido ruidos que no le permiten estar concentrado?	✓		✓		✓		
5	¿En el ambiente de trabajo tiene que levantar el tono de voz para comunicarse con sus colegas de trabajo?	✓		✓		✓		
6	¿Tiene dificultades para ver y leer de manera adecuada los documentos a su cargo?	✓		✓		✓		
7	¿En su ambiente de trabajo cuenta con suficiente iluminación para realizar su tarea?	✓		✓		✓		
8	¿En tu ambiente laboral percibe algún tipo de molestia causada por los rayos del sol?	✓		✓		✓		
9	¿Ha tenido molestias visuales causadas por la falta de iluminación?	✓		✓		✓		
10	¿Para las reuniones de trabajo, cuenta su área con un ambiente apropiado para tal fin?	✓		✓		✓		
11	¿En su ambiente de trabajo ha percibido olores desagradables?	✓		✓		✓		
12	¿En su centro de trabajo considera que la limpieza es adecuada?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2: Ergonomía física</b>								
13	¿Se tiene que estar demasiado para alcanzar elementos u objetos de trabajo que están muy alejados de su cuerpo (teléfono, impresora u otros)?	✓		✓		✓		
14	¿El espacio (sobre la superficie de su escritorio, debajo del escritorio, o en el entorno del puesto de trabajo) es adecuado?	✓		✓		✓		
15	¿El piso de su oficina por el cual se trasladada cuenta con desvíos que incrementen un riesgo de caída?	✓		✓		✓		
16	¿La pantalla de la computadora o laptop que utiliza se encuentra mal	✓		✓		✓		



	si/ueda (muy alta o muy baja)?							
17	¿El manejo del mouse (ratón) le resulta cómodo?	✓						✓
18	¿Por la labor que realiza manipula cargas mayores a 5 kg pesadas o demasiado grandes (cajas archivadoras, etc.)?	✓						✓
19	¿Por la labor que realiza manipula carga en postura sentada?	✓						✓
20	¿En alguna oportunidad ha tenido lesiones o golpes por causa de la manipulación de la carga pesada?	✓						✓
21	¿Toma posturas forzadas de algún segmento corporal (cuello, el tronco, los brazos, las manos/ muñecas o los pies) de manera repetida o prolongada?	✓						✓
22	¿Realiza movimientos repetidos de los brazos y las manos?	✓						✓
23	¿En su ambiente de trabajo la silla que utiliza diariamente es cómoda?	✓						✓
24	¿Tiene un reposapiés o algún implemento para apoyar los pies?	✓						✓
	<b>DIMENSION 3: Ergonomía cognitiva</b>	Si	No	Si	No	Si	No	No
25	¿El trabajo que realiza se basa en el tratamiento de información (trabajos administrativos, control de procesos automatizados, informática, etc.)?	✓		✓				✓
26	¿Para desarrollar sus actividades requiere de mucha concentración?	✓		✓				✓
27	¿El trabajo que realiza implica mucha responsabilidad y/o se considera intenso durante más de la mitad del tiempo?	✓		✓				✓
28	¿En su centro de trabajo le permiten elegir el ritmo de trabajo y/o sus periodos de descanso?	✓		✓				✓
29	¿El trabajo encomendado le permite tener iniciativa?	✓		✓				✓
30	¿Es su centro de trabajo considera que cuenta con la cantidad suficiente de personal para realizar las actividades de la institución?	✓		✓				✓
31	¿Durante el desarrollo de sus actividades es interrumpido constantemente (averías, llamadas telefónicas, etc.)?	✓		✓				✓
32	¿El trabajo que usted realiza le permite diversificar sus actividades y hacer que no sea repetitivo?	✓		✓				✓
33	¿Considera que su trabajo es muy aburrido?	✓		✓				✓
34	¿El trabajo que realiza le ha ocasionado estrés?	✓		✓				✓
35	¿En alguna oportunidad ha tenido dificultades de concentración o de memoria?	✓		✓				✓
36	¿Se siente cansado con bastante frecuencia?	✓		✓				✓
	<b>DIMENSION 4: Ergonomía organizacional</b>	Si	No	Si	No	Si	No	No
37	¿Para su mejor desempeño laboral le han proporcionado información sobre el reglamento de trabajo?	✓		✓				✓

38	¿Existe un sistema de consulta para discutir los problemas relacionados con el trabajo?	✓			✓
39	¿Los equipos de trabajo son estables?	✓			✓
40	¿En el ambiente donde labora se trabaja en equipo?	✓			✓
41	¿Cada vez que tiene una duda, sobre el trabajo encomendado, esta es absuelta por su jefe inmediato?	✓			✓
42	¿Su opinión es considerada en una reunión de trabajo?	✓			✓
43	¿Considera que la gestión actual que dirige su institución actúa de manera eficiente?	✓			✓
44	¿Considera que las normativas internas de la institución facilitan su trabajo?	✓			✓
45	¿Existe posibilidad de ser promovido a mejores puestos de trabajo en la institución?	✓			✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable     No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador, Dr / Mg: Monzó Saizán José

DNI: 04536733

Especialidad del validador: Docente Asesorado UCV - Gestión Pública

08 de 04 del 2017

\*Preferencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
 \*Relevancia: El ítem es apropiado para representar el comportamiento o dimensión específicas del constructo.  
 \*Cantidad: Se refiere en dificultad alguna el enunciado del ítem, es concreto, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SATISFACCION LABORAL**

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION 1: Significancia de la tarea</b>								
1	¿Considera que el trabajo que realiza es equitativo?	✓		✓		✓		
2	¿Las tareas que realiza es tan valiosa como cualquier otra?	✓		✓		✓		
3	¿Haciendo su trabajo se siente bien consigo mismo?	✓		✓		✓		
4	¿Se siente útil con la labor que realiza?	✓		✓		✓		
5	¿Le complacen los resultados de su trabajo?	✓		✓		✓		
6	¿Le complace cumplir con sus metas programadas?	✓		✓		✓		
7	¿Le gusta el trabajo que realiza?	✓		✓		✓		
8	¿Le gusta desarrollar actividades adicionales e su labor?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSION 2: Condiciones de trabajo</b>								
9	¿La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de sus labores?	✓		✓		✓		
10	¿El ambiente donde trabaja es confortable?	✓		✓		✓		
11	¿La buena relación con su jefe inmediato beneficia la calidad de su trabajo?	✓		✓		✓		
12	¿La comodidad del ambiente de trabajo mejora la calidad de su trabajo?	✓		✓		✓		
13	¿En el ambiente físico en el que labora se siente cómodo?	✓		✓		✓		
14	¿Existen buenas condiciones de comodidad para un buen desempeño de sus labores diarias?	✓		✓		✓		
15	¿Su jefe valora el esfuerzo que pone en su trabajo?	✓		✓		✓		
16	¿Se siente satisfecho con su horario de trabajo?	✓		✓		✓		
17	¿El horario de trabajo le permite realizar estudios de superación?	✓		✓		✓		
<b>DIMENSION 3: Reconocimiento personal y/o social</b>								
18	¿Siente que recibe "mal trato" de parte de la institución donde labora?	✓		✓		✓		
19	¿Las tareas que realiza las percibe como algo sin importancia?	✓		✓		✓		
20	¿Le desagrada que limiten el horario de trabajo para no reconocer las horas extras?	✓		✓		✓		

21	¿Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo?	✓				
22	¿Le agrada comparar el trabajo con otros compañeros?	✓				
DIMENSIÓN 4: Beneficios económicos		SI	No	SI	No	
23	¿Su sueldo es muy bajo para la labor que realiza?	✓		✓		
24	¿El sueldo que gana le permite realizar estudios de superación?	✓		✓		
25	¿El sueldo que tiene es bastante aceptable?	✓		✓		
26	¿Tiene la sensación que en su trabajo le están explotando.	✓		✓		
27	¿Considera que sus expectativas económicas son cubiertas con su trabajo?	✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable [ X ]  No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador, Dr / Mg: JOSÉ MUÑOZ SALAZAR  
 DNI: 2.953.673

Especialidad del validador: DOCTOR EN PSICOLOGÍA UCV - GESTIÓN PÚBLICA

08 de 04 del 2017

- \*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- \*Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo
- \*Claridad: Se entiende sin dificultad alguno el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dio suficiencia cuando los ítems puntuados son suficientes para medir la dimensión

  
 Firma del Experto Informante.

**Resultado de las pruebas piloto de confiabilidad del instrumento de ergonomía**

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.875	45

**Resultado de las pruebas piloto de confiabilidad del instrumento de satisfacción laboral**

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.842	27

**Resultado de confiabilidad del instrumento de ergonomía**

Alfa de Cronbach	N de elementos
.753	45

**Resultado de confiabilidad del instrumento de satisfacción laboral**

Alfa de Cronbach	N de elementos
.723	27