



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Ergonomía y Satisfacción Laboral del personal de una
empresa de Trujillo, 2021**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Psicología

AUTORA:

Asto de la Cruz, Celia Elsa (ORCID: 0000-0003-4238-6899)

ASESORES:

Dra. Azabache Alvarado, Karla Adriana (ORCID: 0000-0003-3567-4606)

Dr. Santa Cruz Espinosa, Henry (ORCID: 0000-0002-6475-9724)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

TRUJILLO – PERÚ

2021

DEDICATORIA

A mis amados padres, Edilberto Asto flores y Maximina de la Cruz, por el apoyo constante que me han brindado en toda esta etapa de mi vida, por estar a mi lado siempre para poder superar cualquier dificultad, por su apoyo incondicional para alcanzar este objetivo.

A mis queridos hermanos, por permitirme, contar con su apoyo moral, ante cualquier adversidad que se me ha presentado en este largo camino académico, los amo mucho. A mí amada Tía, María Vilela Tamayo quien aun cuando no llevamos la misma sangre, fue una segunda madre para mí quien, por siempre darme esa motivación para continuar a lo largo de la vida y ser mi modelo profesional a seguir el cual me da esa motivación para cumplir mis objetivos y metas trazadas.

A mi amado y adorado esposo, Luis Suyo Carpio, que con su apoyo incondicional y sus consejos valiosos que me ha brindado, hicieron que cada problema lo pueda superar de la mejor manera, quien a su vez es mi ejemplo a seguir como persona y profesional.

A mis queridos asesores que por sus enseñanzas y apoyo constante fueron una fuente clave para adoptar conocimientos y competencias necesarios para ejercer mi carrera profesional y culminar con este gran proyecto. A mis grandes amistades que siempre esperaron lo mejor de mí y me dieron ese apoyo moral en mi vida para alcanzar mis logros y metas.

Autor: Celia Elsa, Asto de la Cruz.

AGRADECIMIENTO

Primero a mí Dios, por darme salud y bienestar para culminar mi carrera profesional de manera satisfactoria. A su vez por darme salud y bienestar para seguir adelante y afrontar otras dificultades que se me presentan a lo largo de mi camino y en cada paso que doy.

Agradezco a mi Universidad por ser mi alma mater y por cobijarme en sus brazos en todo este camino universitario. Al Dr. Juan Quijano Pacheco y a mis docentes por transmitirme sus conocimientos y enseñanzas de la vida y profesionalmente, por enseñarme las estrategias adecuadas para poder ejercer esta importante profesión.

A mi respetada y amada Dra. Karla Adriana Azabache Alvarado por confiar en mí y sobre todo por su paciencia y ese amor por guiarme e impulsarme a no rendirme y seguir adelante sin rendirme pensé a las adversidades vividas en este proceso de mi carrera.

A mi mejor amigo, Augusto Renzo Guevara Rodríguez por ser mi apoyo moral, académico y espiritual, asimismo por confiar desde el primer instante que cumpliré con éxito este proyecto. Por motivarme a seguir adelante a pesar de los tropiezos que tuve y las ganas de tirar la toalla siempre fue la voz que estuvo ahí para decirme que yo puedo lograrlo.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS.....	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	13
3.1 Tipo y diseño de investigación	13
3.2 Variables y Operacionalización	13
3.3 Población, muestra y muestreo.....	14
3.4 Técnicas e instrumento de recolección de datos	14
3.5 Procedimientos	15
3.6 Método de análisis de datos.....	16
3.7 Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN	21
VI. CONCLUSIONES	27
VII. RECOMENDACIONES	28
ANEXOS.....	30

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Correlación entre las variables ergonomía y satisfacción laboral en el personal de una empresa de Trujillo	18
Tabla 2. Correlación entre la dimensión ergonomía organizacional y las dimensiones de satisfacción laboral, de una empresa de Trujillo.....	18
Tabla 3. Correlación entre la dimensión ergonomía ambiental y las dimensiones de satisfacción laboral de una empresa de, Trujillo	19
Tabla 4. Correllación entre la dimensión ergonomía cognitiva y las dimensiones de satisfacción laboral de una empresa de, Trujillo	19
Tabla 5. Correlación entre la dimensión ergonomía física y las dimensiones de satisfacción laboral de una empresa de, Trujillo.....	20

RESUMEN

La presente investigación de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, transversal y correlacional, tuvo como objetivo determinar si existe una relación entre ergonomía y satisfacción laboral en el personal de una empresa de Trujillo, la muestra estuvo conformada por 70 trabajadores de diversas áreas administrativas. Para este estudio se usaron como instrumentos el Cuestionario para evaluar la Ergonomía y la escala de Test de Satisfacción Laboral. A partir de los resultados obtenidos se concluye que, las variables anteriormente mencionadas no tienen una relación significativa, siendo el coeficiente de correlación inferior $r_s=,155$ aceptando la hipótesis nula, respecto a los objetivos específicos de relación entre dimensiones, se encontró una relación directa entre la dimensión ergonomía ambiental y condiciones de trabajo $r_s=,39$, desarrollo $r_s=,504$ y relaciones humanas $r_s=,347$; en ergonomía organizacional con desarrollo $r_s=,362$ y con relaciones humanas $r_s=,237$, finalmente en la dimensión de ergonomía cognitiva se halló relación directa con desarrollo $r_s=,415$ y, con las demás dimensiones, no se reportó correlación.

.

Palabras clave: Ergonomía, Organización, Satisfacción laboral

ABSTRACT

This research, non-experimental, cross-sectional and correlational design, aimed to determine if there is a relationship between ergonomics and job satisfaction in the staff of a Trujillo company, the sample consisted of 70 workers from various administrative areas. For this study, the Ergonomics Questionnaire and the Job Satisfaction Test scale were used as instruments. From the results obtained, it is concluded that the variables mentioned above do not have a significant relationship, with the efficiency coefficient being lower than $r_s=.155$, accepting the null hypothesis, with respect to the objectives of the specific relationship between dimensions, a direct relationship was found. between the environmental ergonomics dimension and working conditions $r_s=.39$, development $r_s=.504$ and human relations $r_s=.347$; in organizational ergonomics with development $r_s=.362$ and with human relations $r_s=.237$, finally in the dimension of cognitive ergonomics a direct relationship was found with development $r_s=.415$ and, with the other dimensions, no connections were reported.

Keywords: Ergonomics, Organization, Job satisfaction

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día, el trabajo es el principal medio para cubrir diversas necesidades básicas, personales y sociales. Son muchas las organizaciones que no brindan la importancia necesaria a la tranquilidad y felicidad de sus trabajadores, uno de estos aspectos, es la ergonomía el abordaje y la implementación de esta variable de suma importancia en las empresas, y se puede reflejar mediante indicadores obtenidos, como la incidencia de riesgos ergonómicos, manifestados con dolores físicos y agotamiento emocional, afectando la productividad e incrementando la insatisfacción laboral del personal, conjuntamente a ello, se considera que existen diversos factores ergonómicos los cuales impiden el crecimiento de las organizaciones. (Figuroa, 2019)

A nivel internacional, en la asociación española, la ergonomía es fundamental, ya que los trabajadores adaptan sus competencias, capacidades y sobre todo sus limitaciones mentales y físicas optimizando la eficacia, seguridad y bienestar. La razón por la cual los colaboradores no cuentan con una buena ergonomía, es porque no gozan de buenas condiciones ambientales que se ajusten a sus necesidades y sus estilos de vida por lo que las organizaciones no ponen énfasis a las necesidades de los trabajadores, evidenciándose que para la asociación española estos términos son primordiales para entender y aplicar buenas políticas ergonómicas en el trabajo logrando una buena satisfacción laboral y por ende una alta productividad. (Portal RRHH Digital, 2021)

Asimismo, Iknonne (2014), en su estudio sobre la influencia ergonómica en los puestos de trabajo y posturas laborales en la satisfacción laboral de los colaboradores de las universidades estatales y federales del sur de Nigeria, se utilizó la técnica de enumeración total donde se incluyeron a 500 trabajadores de 37 bibliotecas de diferentes universidades. Para hacer un análisis sobre los datos obtenidos utilizaron la estadística descriptiva. Concluyendo en base a sus resultados que existe una correlación positiva entre ergonomía y satisfacción laboral y finalmente recomendó que se implementen en las bibliotecas en mención medidas ergonómicas donde exista equipos de trabajo que se acoplen

a las actividades laborales y se evidencia una mayor satisfacción laboral por parte del personal.

A *nivel regional*, existe una población que por la pandemia se vio forzada a realizar home office convirtiendo espacios de sus hogares en lugares de trabajo, muchos de ellos tuvieron que hacerlo de manera inadecuada y soportando por más de un año incomodidades y exponiendo su salud mental y física en largas jornadas de trabajo y sin contar con un ambiente adecuado para ello. Todo esto ha generado conciencia cuán importante es contar con un espacio adecuado y sobre todo tener la tecnología y dispositivos adecuados. A su vez se evidencia que un 7.1% de personas dejaron de laborar actualmente, debido a los cambios acontecidos que no solo afectó a la salud sino también en la economía, cerrando negocios, empresas y haciendo que en muchas de las organizaciones cambien de rubro por no contar con la tecnología adecuada y espacios adaptables para sus colaboradores (INEI 2021).

Asimismo, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú (MTPE, 2009), refiere que en el sector privado los colaboradores no se sienten satisfechos en su ámbito laboral, debido a que su espacio de trabajo no cuenta con condiciones óptimas, poniendo en evidencia que, si las condiciones laborales son buenas, mayor será la satisfacción laboral y por ende mejorará el estilo de vida del colaborador (Castro, 2018).

Es por ello que las nuevas leyes laborales hacen mención que las empresas e instituciones tienen la obligación de identificar y controlar los riesgos ergonómicos dentro de sus instalaciones y al parecer no sería una tarea fácil, pues el problema no es querer implementarlo, es no contar con una adecuada guía o manual de cómo hacerlo, pues se carece de profesionales idóneos, que tengan las competencias y habilidades necesarias para poder elaborar, planificar e implementar programas de ergonomía eficientes para los colaboradores y personal administrativo (talaverano et. Al, 2019)

En el Perú, hablar sobre ergonomía es aun novedoso y se va posicionado en el tiempo, debido a la creación de la norma que se baja en la identificación de los riesgos ergonómicos que se dio en el año 2008, que fue aprobado por el decreto supremo N° 009-2005-TR (Murrugarra, 2017).

Las empresas en el país, tienen la obligación de manejar los riesgos ergonómicos adecuadamente y tener a su personal en adecuados ambientes laborales, pero la confusión, inseguridad por el poco conocimiento de los empresarios y profesionales ante esta realidad lo hace aún más preocupante, manifestando que el problema no es la implementación, si no contar con una guía adecuada para orientarse de cómo implementar y ejecutar programas sobre ergonomía que sean eficiente en base a nuestra realidad. (Murrugarra, 2017)

A *nivel local*, en Trujillo, el seguro de salud del Perú (EsSalud, 2012), se encuentra una infografía sobre los desórdenes musculares, riesgos ergonómicos y cómo influye en el ámbito laboral, destacando el segundo punto donde claramente se evidencia un trabajo poco productivo debido a: falencias en la columna vertebral, traumatismos a nivel de hombros, lesiones internas en las rodillas y en varios lugares del cuerpo; en los dolores musculo esqueléticos se evidencio fuertes dolores en la rodilla por un promedio de 16,8 días (López, 2018)

A su vez en la variable de satisfacción laboral los autores Ruiz, et al. (2017) Resaltan una parte de la teoría utilizada en las laborales actuales; en su tesis, Job Satisfacción Test SL – ARG, refiere que históricamente se ha establecido un estudio sobre satisfacción laboral lo cual fue relacionada son el salario de los colaboradores, quien indica que mientras mejor es gratificado un empleado la productividad va en aumento y el bienestar del trabajador va evolucionando.

La satisfacción laboral va de la mano con la comodidad y bienestar de los trabajadores y sus empleadores (Citado por, Zavaleta, Ruíz, 2017), esta variable ha tomado mayor importancia para los psicólogos con el pasar de los años; siendo su mayor reto buscar la unión o conexión de satisfacción y productividad laboral. Concluyendo que el personal está satisfecho con su trabajo, si cuenta

con un espacio de trabajo adecuado, un ambiente adecuado, su trabajo mejorará de manera positiva; pero si sus condiciones son precarias disminuirá sus actividades laborales. Sin embargo, el poco interés por la satisfacción de los colaboradores convierte esta teoría en algo inalcanzable.

Asimismo, en diversas investigaciones, sus resultados se han centrado en estudiar el nivel de satisfacción laboral y sus condiciones laborales en base a diversos factores. Llegando a concluir que independientemente de cada uno de los resultados que se obtuvieron, manifestaron que existe un sin fin de factores, ya sea ambientales psicosociales o psicológicos que hace que los trabajadores sientan ese poco interés o desgano en su centro laboral, todo lo expuesto con el tiempo provoca estrés laboral por las condiciones en que labora el personal (Mendoza, 2018). Todo esto es obtenido por investigaciones internacionales de diferentes profesionales, por otro lado, el problema actual es si en esta nueva modalidad laboral el trabajador está expuesto a mayores limitaciones laborales y estrés laboral.

En base a nuestro contexto como el que ya se ha ido evidenciando a través de los diferentes artículos e informes internacionales y nacionales que, bajo los argumentos ya expuestos, se planteó la problemática, ¿existe una relación entre ergonomía y satisfacción laboral de una empresa de Trujillo, 2021?

Esta investigación se justifica por su valor teórico que permite ampliar el conocimiento sobre las variables de estudio, sirviendo a su vez, de referente para próximas investigaciones dentro del contexto, asimismo conocer qué tipo de relación existe entre ergonomía y satisfacción laboral, lo que ayudará a la organización a mejorar sus condiciones ergonómicas y sobre todo cuidar la satisfacción laboral de los trabajadores y posteriormente fomentar a la realización de charlas, capacitaciones, talleres o programas para los colaboradores y personal administrativo con la finalidad de dar a conocer todo sobre ergonomía y de esta manera reducir los niveles de accidentes o malestares físicos que disminuyan su productividad.

En base a lo expuesto, se formuló como objetivo general: determinar la relación entre la ergonomía y satisfacción laboral del personal de una empresa de Trujillo, 2021; teniendo los siguientes objetivos específicos: a) Determinar la relación entre la dimensión ergonomía cognitiva con las dimensiones de satisfacción laboral, b) determinar la relación entre ergonomía ambiental entre las dimensiones de satisfacción laboral, c) establecer la relación entre ergonomía física y las dimensiones de satisfacción laboral y d) establecer la relación entre ergonomía organizacional con las dimensiones de satisfacción laboral, teniendo como hipótesis general si existe una relación significativa entre las variables anteriormente mencionadas.

II. MARCO TEÓRICO

En base a esta investigación, se han realizado estudios sobre ergonomía y satisfacción laboral tanto internacionales, nacionales y locales que sirvieron como sustento científico para la presente investigación, tales como el de:

Abdollahi (2020) realizó un artículo científico sobre el efecto de un programa educativo de ergonomía en los trastornos musculoesqueléticos en los trabajadores de enfermería que laboran en la sala de operaciones, su muestra estuvo constituida por 74 trabajadoras de 2 centros clínicos, como instrumento se utilizó la evaluación rápida REBA y el cuestionario nórdico. Llegando a la conclusión que las personas evaluadas al culminar con el programa se evidencio la reducción de los trastornos musculo-esqueléticos con una significancia de $p=0,03$, evidenciándose que educara al personal sobre la importancia de tener una buena ergonomía logro influir en disminuir los riesgos ergonómicos y a las dolencias lumbares.

Mientras que, Camargo (2019) en su investigación sobre Desordenes músculo-esqueléticos asociados a los factores de riesgo ergonómicos en los trabajadores de enfermería de servicios asistenciales en Bogotá contó con una muestra de 43 artículos. Llegando a la conclusión que el personal de salud es más proclive a la exposición de factores de riesgos ergonómicos, generando trastornos musco esquelético, afectando el estilo de vida de los colaboradores y sobre todo en su satisfacción laboral afectando significativamente a la productividad laboral.

A su vez, Murrugarra (2017) refiere en su investigación diseño no experimental y de corte transversal sobre la ergonomía y satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Pachacamac-Lima, 2016, con una población de 205 colaboradores, en base a la variable ergonomía el resultado arrojado por parte de los colaboradores fue alto con un 96.6%, moderada un 2.9% y baja un 0.5% siendo. En cuanto a la variable de satisfacción laboral, el 61.5% muestran un nivel alto, el 37.6% un nivel medio y el 1% un nivel bajo. Concluyó a su vez que

no existe relación significativa entre ergonomía y satisfacción laboral, siendo el coeficiente de correlación $r = .058$.

Asimismo, en el ámbito nacional Justiniano (2017) realizó un estudio sobre ergonomía y satisfacción laboral de los trabajadores del Servicio Nacional, el diseño que se utilizó fue no experimental, de tipo correlacional, de corte transversal y fue conformada por setenta trabajadores públicos, se halló un paralelismo bajo positivo ($Rho .309$) sobre ergonomía y satisfacción laboral ligado a los colaboradores, y se concluyó que no existe relación entre ergonomía y satisfacción laboral de los trabajadores públicos.

Montenegro (2019) describió la relación que existe entre la ergonomía y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salaverry, Trujillo 2019. La investigación fue de diseño no experimental de corte transversal y correlacional. La muestra estudiada fue de 85 trabajadores, se usó la encuesta en escala de Likert (1-5) para medir ambas variables. Se llegó a la conclusión que la ergonomía y la satisfacción laboral tiene una correlación baja positiva.

Por otro lado, Gómez (2018) realizó una investigación con el objetivo de establecer la relación existente entre ergonomía y satisfacción laboral en los profesores del Instituto de Informática e idiomas en la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga, Ayacucho, 2019. La investigación fue de enfoque mixto, siendo el diseño descriptivo-explicativo y fenomenológico y la muestra fue conformada por 10 profesores del Instituto de Informática y 17 docentes del centro de Idiomas y a su vez 2 coordinadores de cada entidad. Se concluyó la existencia de una relación significativa entre ergonomía y satisfacción laboral en los profesores.

Asimismo, Champi y Aroni (2017) en su estudio realizado sobre ergonomía y satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pilpichaca provincia de Huaytará región Huancavelica, 2016, donde contó con una muestra de 26 trabajadores, la correlación empleada fue Taub de Kendall, la cual manifiesta que no aceptaban la hipótesis de la investigación pues concluyó que no se evidencia una relación existe entre ergonomía y satisfacción laboral.

Adicionalmente, Gonzales (2017), realizó un artículo científico no experimental, descriptivo, con un enfoque cuantitativo sobre el Impacto de un programa ergonómico en la productividad de una empresa, encargada de la fabricación de envases de hojalata, la población estuvo conformada por treinta colaboradores de una empresa de manufacturación, no se realizó muestreo. Se hizo uso del instrumento basado en la metodología REBA. Llegando a la conclusión que el programa ergonómico tuvo como resultado positivo en un factor en relación a la producción, siendo su incremento del 1.95 % y una reducción significativa de los riesgos ergonómicos en sus trabajadores.

León (2015) realizó un artículo científico en la cual investigó sobre ergonomía y su relación con la satisfacción laboral en los empleados de una Distribución Automotriz de la Ciudad Capital, la investigación fue descriptivo, cuantitativo, correlacional, y contó con una población de 100 trabajadores, teniendo como muestra de 20 colaboradores. Concluyó que no se evidencia una correlación significativa entre ergonomía y satisfacción laboral ya que se obtuvo un valor crítico de $r = -0.396$.

Asimismo, Taboada (2015) en su investigación el principal objetivo fue determinar la relación existente entre ergonomía y satisfacción laboral de los trabajadores de la gerencia administrativa y de la Central de Gestión de las Personas de ESSALUD, este estudio de diseño no experimental, correlacional, de corte transversal, cuantitativo, fue conformado con una muestra de 100 colaboradores. Concluyendo que no se evidencia una correlación significativa entre ergonomía y satisfacción laboral. Lo cual podemos evidenciar según Spearman ($\text{sig. Bilateral} = .004 < .01$; $\text{Rho} = .152$).

En relación a la literatura teórica, la ergonomía es definida por la (RAE) como el pilar de las ciencias económicas, encargada de estudiar para parte psicológica de las personas y sus capacidades relacionadas al entorno, tiempo y espacio laboral, además, es un factor fundamental en el centro laboral pues es considerado como un grupo instructivo encargado de implementar vínculos positivos entre el empleador, equipos de trabajo y el ambiente laboral. Asimismo, se centra en estudiar la manera de optimizar las actividades laborales, sus

procedimientos y el entorno donde los trabajadores logren realizar sus haberes de forma grata y satisfactoria, evitando que estén expuestos a daños que induzcan algunas acciones o actividades desfavorables (Llorca, 2015).

Asimismo, según la IEA (2019) la define como un manual de instrucciones que cuando sean aplicadas o puestas en prácticas conlleven a una respuesta adaptativa por parte del individuo en sus espacios laborales y sobre todo en su vida cotidiana. A su vez, para que la ejecución de labores sea eficiente los trabajadores deben sentir que están en un espacio agradable y seguro. Por lo cual se debe brindar escenarios óptimos.

Por otro lado, para Obregón (2016) define a la ergonomía con el propósito principal lo cual se identifica que no es necesario hacer un mal uso de los recursos humanos por malas estrategias laborales, el ambiente y sobre todo en el entorno laboral, indicando que para brindar un ambiente adecuado y apto se debe tener conocimientos idóneos sobre las falencias de los trabajadores dándole importancia a sus actividades realizadas, conocer a profundo sobre sus oficios y el tiempo en que las ejecutan, en base a toda esta información adquirida se brindara las mejores condiciones laborales con el fin de aumentar el nivel de satisfacción y productividad laboral en los empleados.

Existen diversos tipos de ergonomía laboral, tales como: ergonomía organizacional, esta es el motor de las organizaciones que es responsable de estudiar los sistemas psicosociales y técnicos, en la cual incluye las estructuras, políticas y por último los diseños de trabajo e interfaces relacionadas hombre-ambiente. El objetivo principal de este tipo de ergonomía es dar prioridad a las normativas, dándole valor o táctica a la organización, con la finalidad de establecer una responsabilidad en la gestión administrativa de las actividades realizadas por parte de los colaboradores (Martínez, 2013),

Asimismo, la ergonomía busca establecer el bienestar equitativo entre los colaboradores y la organización, siendo el punto clave dentro de las empresas en base a las mejoras continuas y elevando la productividad dando prioridad a los intereses y bienestar de los trabajadores.

Ergonomía Ambiental, que refiere que el ambiente de trabajo es muy importante para el contexto de los trabajadores, que a su vez se debe asegurar de que las personas trabajen en un ambiente favorable que cuenta con todo lo básico para trabajar en ello. Ya que si un individuo encuentra muchos problemas en el trabajo ya sea en la temperatura, humedad, ruido, vibración, iluminación, aceleración y desequilibrio su satisfacción laboral será desfavorable. (Ramírez, 2006, p.196). Este tipo de ergonomía se enfoca a las características ambientales y en su entorno físico de los trabajadores durante su jornada laboral; enfocándose en los factores como el nivel sonoro, iluminación, temperatura; siendo su objetivo entregar las mejores condiciones laborales para los trabajadores.

La ergonomía cognitiva es un factor psicológico, entre la percepción, la memoria y los hábitos de los colaboradores. Este tipo de ergonomía se centra en las emociones positivas y negativas de los trabajadores; enfocándose en las características relacionadas con el estrés laboral, sobrecarga laboral, cansancio emocional de acuerdo a la satisfacción laboral (Ramírez, 2006).

La ergonomía física es el análisis de los detalles anatómico-fisiológicos y los conocimientos interdisciplinarios entre los trabajadores que se relacionan con la forma en como ejecutan sus diligencias laborales. Su objetivo es evaluar las falencias y mejoras relacionadas en las posturas, movimientos realizados por los colaboradores; y así poder otorgar un buen confort físico y seguro al momento de realizar sus actividades laborales (Estrada, 2015).

Ergonomía del tiempo, encargada de controlar las jornadas laborales de los trabajadores según lo establecido por las entidades y las normas internacionales de salud ocupacional, dando tiempos adecuados donde no perjudiquen el bienestar de los trabajadores y no vayan en contra con la satisfacción y productividad del mismo.

Por su parte, la satisfacción laboral, es una respuesta positiva que un trabajador tiene hacia su puesto de trabajo en hacer. Esto refiere que si un individuo se encuentra con un nivel de satisfacción optimo hará que su productividad laboral sea elevada; pero si este tuviese sentimientos o

pensamientos negativos su nivel de satisfacción será baja y por ende afectara a la productividad laboral (Robbins, 2013).

Por otro lado, se estima que la satisfacción es directamente proporcional del deseo de los trabajadores y lo que se quiere adquirir. Asimismo, el nivel de satisfacción laboral es una mezcla, así como del valor de sus aspiraciones, sus necesidades y el conjunto de gratificaciones adquiera en su entorno (Morse, 2018).

Además, la satisfacción laboral soporta de manera conveniente los diversos aspectos del compromiso del individuo, en general es la actitud que demuestra el trabajador frente a insuficiencias laborales, generándole cambios en sus respuestas del mismo. Cuando el empleado obtiene beneficios en su entorno laboral y en su ejecución necesitará un ser motivado para mejorar su eficacia mediante una remuneración económica o intelectual (Kreitner, 2008).

La satisfacción laboral y su calidad se vinculan directamente con la productividad y su integridad de los trabajadores, a su vez en relación con el orden, el consentimiento laboral donde se muestra la aceptación como en el retrato del mismo, siendo intrínseco como extrínseco. Asimismo, la dependencia entre la satisfacción laboral y sus diversas actitudes en su centro de trabajo son esenciales los directivos y subordinados, en tal medida la satisfacción laboral lleva de forma directa a un trabajo competente y productivo. (Castro, 2018)

En base a lo opuesto, el disconfort de los altos mandos puede evidenciar una respuesta ineficiente de los mismos, manifestándose en su ámbito familiar, social y profesional (Aquino, 2019).

Por su parte, Chiavenato (2007) refiere que Herzberg realizo un estudio donde deseaba alternar y fortalecer los componentes referentes a la satisfacción del trabajador. Concluyendo como resultado que la satisfacción laboral está ligada con la remuneración, bonificación, lugar de trabajo, recursos humanos, compromiso y sobre todo el perfeccionamiento. Esto refiere que los colaboradores se inclinan por puestos laborales que se adhieran a sus objetivos y metas en la cual puedas desenvolverse adecuadamente, asiendo usos de todas sus capacidades y dominio de sus competencias. Realizando diversas

funciones que les permitan absolver sus actividades mediante retroalimentación a la mejora del mismo, manteniendo cierto grado de probabilidades y ganas de superación. Por ende, algunos lugares de trabajo presentan pocas metas y funciones que ocasionan disconfort en el personal y el que se imponga abundantes desafíos provocan contratiempos e impacto de desencanto. En ciertas situaciones, los colaboradores desbordarán agrado y satisfacción.

A su vez, existen dos tipos de dimensiones muy importantes en la satisfacción laboral; la dimensión intrínseca, se relaciona directamente con el puesto del colaborador y su rol que ejerce en su ambiente laboral, por ello es importante hacer mención que cada factor motivacional es controlado únicamente por el trabajador pues está ligado a las tareas que realiza en su puesto laboral; la dimensión extrínseca, se muestra en el ambiente laboral relacionada directamente a los colaboradores, a su vez está vinculada con las condiciones laborales de su puesto laboral las cuales están organizadas por la organización (Chiavenato, 2007).

En base a las teorías que respaldan esta investigación, encontramos y haremos mención a la oferta de Mc Clellan (2017) que manifiesta la conexión en las empresas y sus trabajadores se basa en el trato y las opiniones, donde se enfatiza a la lealtad como el pilar de la eficacia; a su vez la teoría de las expectativas la cual se basa en el agradecimiento del colaborador en su productividad y logros, analizando su retribución o castigo y la importancia brindada por la empresa hacia su persona; por último la teoría de las necesidades como el logro, poder donde se muestra la capacidad de tolerancias de los demás, la afiliación, y la integración a un equipo de trabajo. Asimismo, este estudio es importante en la gestión, siendo su objetivo estudiar de manera extensa el incierto del confort relacionado a la ergonomía y las facilidades en los trabajadores de la organización, la manera de aumentar las capas de satisfacción laboral que se han visto severamente afectados en esta crisis laboral ocasionada por la pandemia (López, 2018).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

En este estudio se utilizó un enfoque cuantitativo, mismo que usa la recopilación de datos para comprobar hipótesis en relación al sondeo y el análisis estadístico para experimentar teorías o implantar modelos ergonómicos (Hernández et al., 2010).

Por otro lado, se empleó el tipo de investigación descriptivo, correlacional, debido a que se procedió a realizar la descripción cualitativa en base a la relación que hay entre las categorías, conceptos o variables en un determinado momento (Hernández et al., 2014).

Se trabajó un diseño no experimental, pues no existe manipulación o control de la variable independiente. Además, es transversal puesto que las variables fueron medidas en un mismo instante (Ato, 2013).

3.2 Variables y Operacionalización

Variable cuantitativa: Ergonomía

Definición conceptual: propósito principal que se centra en mejorar las actividades laborales, siendo su propósito la eficiencia y sobre todo alcanzar un resultado óptimo sin hacer uso de recursos excesivos, evitado daños físicos en los individuos (Obregón, 2016).

Definición operacional: se utilizará el cuestionario para evaluar la ergonomía validado por Br. Edwin Justiniano Aysanoa, cuenta con 45 ítems, divididos en 4 dimensiones las cuales son: ergonomía cognitiva, ambiental, física y organizacional; lo cual para la valorización se aplicara la escala de Likert. La escala de medición que se manejó para medir la variable ergonomía es de tipo ordinal, ya que ostenta de 5 niveles de contestación.

Variable cuantitativa: Satisfacción Laboral

Definición conceptual: son actitudes idóneas que muestra el individuo frente a compromisos o insuficiencias laborales, generando cambios en sus respuestas del mismo (Kreitner, 2008).

Definición operacional: se empleará la escala de Satisfacción Laboral SL – ARG, validada por los autores Alex Ruíz Gómez, Zavaleta, Ruíz, del año 2017; consta de 43 ítems y que presenta las siguientes dimensiones: condiciones de trabajo, remuneración y beneficios laborales, supervisión relaciones humanas, desarrollo, comunicación y puesto de trabajo.

3.3 Población, muestra y muestreo

La población para efectos de esta investigación estuvo conformada por 70 colaboradores de diferentes áreas de una la empresa de Trujillo.

- Criterios de inclusión: personal administrativo de edad entre 18 a más de ambos sexos y quienes hayan tenido la voluntad de participar.
- Criterios de exclusión: colaboradores que de forma voluntaria hayan sesgado sus respuestas, que no tuvieron la disponibilidad de responder el cuestionario.

Se empleó una muestra censal, pues se tuvo en cuenta a toda la población por ser un grupo pequeño, tomando en cuenta a todos los individuos para este estudio siendo una muestra limitada (Ramírez, 1997).

3.4 Técnicas e instrumento de recolección de datos

Como técnica se utilizó la encuesta, con respecto a los instrumentos utilizados fueron el cuestionario de ergonomía que fue desarrollada por Alex Ruiz Gómez y Zavaleta Ruiz en 2017, su aplicación puede ser individual y colectiva, tiene como fin establecer la ergonomía en los servidores. Esta prueba va dirigida a todos los colaboradores entre las edades de 20 -55 años, la aplicación es de 15 a 20 minutos aproximadamente. Comprende 4 dimensiones (véase en el anexo 1).

Respecto a sus propiedades psicométricas, contó con una validez de contenido del 0.90 de V de Aiken y con una confiabilidad de .747 siendo significativamente confiable. Asimismo, esta prueba comprende 45 ítems y 4 dimensiones independientes de sus puntajes, en otras palabras, la sumatoria de las puntuaciones no deriva un puntaje directo. De acuerdo a la aplicación, los valores que se establecen van de acuerdo a la escala Likert, 1 nunca, 2 casi nunca, 3 a veces, 4 casi siempre y 5 siempre.

El segundo instrumento fue la escala de satisfacción laboral (SL-ARG) desarrollado por Edwin Justiniano Aysanoa en 2017. Su aplicación es individual, cuyo objetivo es medir y evaluar las características de satisfacción laboral en los colaboradores entre las edades de 20-55 años, su aplicación es de 15 minutos aproximadamente, con respecto a sus propiedades psicométricas, contó con una validez de contenido del 0.87 de V de Aiken y con una confiabilidad de 0.75 siendo significativamente confiable.

Respecto a sus propiedades psicométricas este instrumento fue validado Br. Justiniano, con una validez de 0.87 según la prueba estadística de V de Aiken y una confiabilidad de 0.878. Más tarde fue validado por los autores Alex Ruíz Gómez, Zavaleta, Ruíz, del año 2017

En cuanto a la calificación de prueba, consta de 27 ítems y se puntúan por dimensiones. Su forma de aplicación, presenta una categoría de escala ordinal y los valores de calificación del instrumento son, Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Indeciso (3) De acuerdo (4), Total de acuerdo (5). Asimismo, cuenta con 4 dimensiones.

3.5 Procedimientos

Para obtener la recolección de datos, que se realizará de manera virtual, debido a la coyuntura actual por la que se está atravesando, se solicitó autorización al área de Gerencia. El cuestionario fue aplicado de manera digital, mediante el enlace que se generará en el Google Drive, el cual consta de un total de 45 preguntas para ambas variables, con una escala

de Likert de 5 valores (Siempre, Casi Siempre, A veces, Casi nunca y Nunca), dirigido a todo el personal administrativo de una empresa de Trujillo.

Asimismo, se solicitó la carta de presentación a la escuela de psicología donde se haga una presentación formal la cual nos ayudará a que esta investigación cuente con todas las formalidades necesarias para el proceso, a su vez dicha carta será entregada tanto al jefe encarado de la empresa de Trujillo y para el indagador y lograr la optimización de dicho estudio. Después de todo este proceso en mención se solicitó el consentimiento informado, donde se tendrán presentes los criterios de inclusión y exclusión; a su vez se harán entrega de los instrumentos los cuales serán resueltos en dicho proceso. Finalmente, se realizará la creación de la base de dato utilizando los resultados que se han obtenido, haciendo uso de los programas estadísticos tanto del SSPS y Excel para la obtención de los resultados mediante esta investigación.

3.6 Método de análisis de datos

Respecto al análisis y procesamiento de datos, se ejecutó a través del software informático Ms Excel y el paquete estadístico IBM SPSS versión 26 en inglés (Statistical Package for que Social Sciences). En el programa Excel se procesó la sabana de datos, para determinar aquellos que son sesgados, los cuales fueron codificados de acuerdo a la naturaleza del instrumento. Asimismo, se procesó los datos descriptivos y de correlación en el programa estadístico IBM SPSS v.26. Seguidamente, la estadística descriptiva, se define como el medio por el cual se analizó cada variable observable y factor latente, lo que describe los valores de los datos o puntuaciones para la presentación de la información de manera numérica (Hernández, et Al, 2014).

Respecto a la correlación, tiene por finalidad examinar la dirección y la fuerza de la asociación entre ambas variables cuantitativas. Por lo tanto la distribución de los datos se ajustó a una curva no normal por lo cual se utilizó al estadístico no paramétrico de Spearman. Además, la Asociación Americana de Psicología (2010) sugiere que los elementos adicionales

para presentar información, como los tamaños de efecto, los intervalos de confianza y una extensa descripción son necesarios para transmitir el significado más complejo de los resultados. Por lo tanto se reportó el tamaño de efecto, el cual se define como el grado en que el fenómeno se presenta en la población (Cohen, 1988).

3.7 Aspectos éticos

En este estudio se tuvo en cuenta el Código de Ética del Psicólogo Peruano (2017) y The American Psychological Association; asegurando el respeto y la privacidad del encuestado como también cumpliendo con la redacción APA. Uno de los principios éticos es de beneficencia mas no de maleficencia, que ayudó a reducir al mínimo los riesgos para el participante y tener el mayor número de beneficios para el mismo, así mismo nadie fue obligado a responder los cuestionarios, respetando el artículo 25 del código de ética del Colegio de Psicólogos del Perú.

La beneficencia si bien es cierto es la que requiere la búsqueda del bien, la que protege los derechos de las personas y la reducción del daño o injusticia a lo más mínimo. Asimismo, el principio de maleficencia hace mención no se debe causar daño, por lo contrario, se debe respetar al máximo la integridad de todas las personas y sobre todo el principio de justicia que hace referencia al trato equilibrado y equitativo para las personas.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Correlación entre las variables ergonomía y satisfacción laboral.

Variables		r_s	TE
Ergonomía	Satisfacción laboral	,155	Trivial

Nota: r_s =coeficiente de correlación de Spearman; TE= Tamaño de Efecto

En la tabla 1 se muestra la correlación entre la variable ergonomía y satisfacción laboral. No se obtuvo suficiente evidencia estadística para afirmar la correlación entre las variables $r_s=,155$.

Tabla 2

Correlación entre la dimensión ergonomía organizacional y las dimensiones de satisfacción laboral.

Variables		r_s	TE
Ergonomía organizacional	Remuneración y beneficios laborales	,071	Trivial
	Supervisión	-,098	Trivial
	Condiciones de trabajo	,293	Pequeño
	Desarrollo	,362	Moderado
	Relaciones humanas	,237	Pequeño
	Comunicación	,115	Trivial
	Puesto de trabajo	-,166	Trivial

Nota: r_s =coeficiente de correlación de Spearman; TE= Tamaño de Efecto.

En la tabla 2 se muestra la correlación entre la dimensión ergonomía organizacional y las dimensiones de satisfacción laboral. Se reporta relación entre la dimensión ergonomía organizacional con condiciones de trabajo $r_s=,293$, con desarrollo $r_s=,362$ y con relaciones humanas $r_s=,237$. Con las demás dimensiones no se reportó correlación.

Tabla 3

Correlación entre la dimensión ergonomía ambiental y las dimensiones de satisfacción laboral.

	VARIABLES	r_s	TE
Ergonomía ambiental	Remuneración y beneficios laborales	,075	Trivial
	Supervisión	-,111	Pequeño
	Condiciones de trabajo	,394	Moderado
	Desarrollo	,504	Grande
	Relaciones humanas	,347	Moderado
	Comunicación	,170	Trivial
	Puesto de trabajo	-,155	Pequeño

Nota: r_s =coeficiente de correlación de Spearman; TE= Tamaño de Efecto

En la tabla 3 se muestra la correlación entre la dimensión ergonomía ambiental y las dimensiones de satisfacción laboral. Se reporta relación entre la dimensión ergonomía ambiental con condiciones de trabajo r_s =,39, con desarrollo r_s =,504 y con relaciones humanas r_s =,347. Con las demás dimensiones no se reportó correlación.

Tabla 4

Correlación entre la dimensión ergonomía cognitiva y las dimensiones de satisfacción laboral.

	VARIABLES	r_s	TE
Ergonomía cognitiva	Remuneración y beneficios laborales	,107	Trivial
	Supervisión	-,098	Trivial
	Condiciones de trabajo	,194	Pequeño
	Desarrollo	,415	Moderado
	Relaciones humanas	,289	Pequeño
	Comunicación	,191	Pequeño
	Puesto de trabajo	-,071	Trivial

Nota: r_s =coeficiente de correlación de Spearman; TE= Tamaño de Efecto.

En la tabla 4 se muestra la correlación entre la dimensión ergonomía cognitiva y las dimensiones de satisfacción laboral. Se reporta relación directa entre la dimensión ergonomía cognitiva con condiciones de trabajo r_s =, 194, con desarrollo r_s =, 415, y con relaciones humanas r_s =,189. Con las demás dimensiones no se reportó correlación.

Tabla 5

Correlación entre la dimensión ergonomía física y las dimensiones de satisfacción laboral.

	Variables	r_s	TE
Ergonomía física	Remuneración y beneficios laborales	,106	Trivial
	Supervisión	-,054	Trivial
	Condiciones de trabajo	,377	Moderado
	Desarrollo	,398	Moderado
	Relaciones humanas	,319	Moderado
	Comunicación	,146	Pequeño
	Puesto de trabajo	-,138	Pequeño

Nota: r_s =coeficiente de correlación de Spearman; TE= Tamaño de Efecto.

En la tabla 5 se muestra la correlación entre la dimensión ergonomía física y las dimensiones de satisfacción laboral. Se reporta relación directa entre la dimensión ergonomía física con condiciones de trabajo $r_s=, 377$, con desarrollo $r_s=, 398$, y con relaciones humanas $r_s=,319$. Con las demás dimensiones no se reportó correlación.

V. DISCUSIÓN

El presente estudio tuvo como propósito determinar la relación existente entre ambas variables y sus dimensiones.

En base a esto, el objetivo general de esta investigación fue, determinar la relación entre la ergonomía y satisfacción laboral del personal de una empresa de Trujillo, 2021. Respecto a los resultados obtenidos en este análisis de estudio según la Rho de Spearman se tuvo un coeficiente de relación de $r_s = ,155$, concluyendo que no existe relación entre ambas variables.

Estos resultados guardan similitud con lo encontrado por Aroni y Huamán (2017) y Murrugarra (2017), quien al culminar sus investigación manifestaron que no hay una relación significativa entre ergonomía y satisfacción laboral, el primero tuvo como resultado una correlación de Taub de Kendall de $T_b = 0.000$ y el p valor de 0.05 pasando por encima el margen de error, el segundo tuvo como resultado ($r_s = ,058$) según el análisis de Rho de Spearman ambos estudios se realizaron en entidades gubernamentales y municipalidades. Concluyendo que los trabajadores no consideraron que la ergonomía sea el factor predominante en su ámbito laboral, pues indicaron que sus sueldos percibidos, sus capacidades, su desempeño laboral, el reconocimiento, sus relaciones interpersonales, son factores que producen satisfacción en ellos. También guardan relación con la investigación de León (2015) en su estudio realizado en Guatemala. Dando como conclusión que no existe correlación entre ergonomía y satisfacción laboral, pues se obtuvo un valor crítico de $r (-0.396)$.

Asimismo, Young-Joo Lee (2015) quien realizó un estudio de investigación denominada Comparación de Satisfacción en el trabajo entre los empleados sin fines de lucro y públicas, dice que la investigación ha encontrado que el nivel de satisfacción de un individuo en el trabajo está determinado básicamente por una combinación de características personales y organizacional. También aduce que la satisfacción en el trabajo se da cuando la alta dirección invierte en desarrollo de políticas organizacionales. Posiblemente por esta razón en el trabajo de investigación de Murrugarra el nivel de percepción sea alta, comparando con los resultados de este estudio se verifica que los

colaboradores tienen un nivel medio de percepción debido a que, posiblemente, las políticas organizacionales aún no están bien cimentadas por parte de la alta jerarquía de la entidad pública gubernamental.

Entre los objetivos específicos tenemos en primera instancia, determinar la relación entre la dimensión ergonomía organizacional con las dimensiones de satisfacción laboral del personal de una empresa de Trujillo, 2021. Se reportó relación entre ergonomía organizacional con, condiciones de trabajo ($r_s = ,293$), relaciones humanas ($r_s = ,237$), Y desarrollo ($r_s = ,362$), con un tamaño de efecto pequeño y moderado lo cual implica que cuando las condiciones ambientales, laborales y condiciones físicas del ambiente y espacio son adecuadas, los colaboradores pueden desarrollar sus funciones de manera satisfactoria, estableciendo buenas relaciones interpersonales, relaciones humana con los demás puestos, no solamente físico, también subjetivo o emocional que les ayuda a interactuar de mejor manera. (Villers y Villareal, 2011).

Lo expuesto corrobora la información propuesta por Justiniano (2017) quien en su estudio sobre, Ergonomía y satisfacción laboral en los servidores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria, Lima 2017 indicó que el nivel de condiciones laborales tuvo un nivel alto con un 58.6%; relaciones humanas con un 54.1% y la dimensión de desarrollo con un 54.1%. Concluyendo que este resultado obtenido es porque los colaboradores de SENASA manifestaron que el ambiente laboral, las relaciones humanas, su entorno físico, las comodidades, el tiempo que se laboral son adecuadas es por ello que el puntaje que calificaron fue alto.

En segunda instancia, en el objetivo específico 2 que fue, determinar la relación entre ergonomía ambiental entre las dimensiones de satisfacción laboral del personal de una empresa de Trujillo, 2021. Los resultados arrojaron relación entre la dimensión ergonomía ambiental con condiciones de trabajo ($r_s = 394$), desarrollo ($r_s = ,504$) y relaciones humanas ($r_s = ,347$), con un tamaño de efecto moderado. Lo que implica que cuando las condiciones ambientales, laborales y condiciones físicas del ambiente y espacio laboral son adecuadas, los colaboradores pueden desarrollar sus funciones de manera satisfactoria,

estableciendo buenas relaciones interpersonales, relaciones humana (Llaneza, 2009)

Continuando con Justiniano (2017), la ergonomía ambiental, fue buena, arrojando un resultado a nivel de percepción del 82.9%, indicando que tiene una relación de ($r_{s=},754$) según el coeficiente de Rho Spearman. El autor del estudio señaló que su correlación es alta positiva, pese a que los evaluados indicaron que esta dimensión es buena pero su satisfacción laboral es media. Por ello comparando el estudio realizado en una empresa de Trujillo, guardan similitud con los resultados de Justiniano en cuanto a correlaciones pues en ambos trabajos coincide la relación entre las dimensiones de ergonomía y satisfacción.

Esto se corrobora con la investigación de Aroni y Huamán (2017) quienes refieren que para muchos de los colaboradores la ergonomía ambiental se encuentra en un nivel moderado ya que el espacio, ambiente, iluminación, cumplen con sus expectativas y muy poco afecta al desarrollo de sus actividades. En cuanto al entorno laboral los trabajadores lo consideran moderado. Ambos autores concluyeron que estas dos dimensiones son relevantes pues incluyen factores físicos, cognitivos, sociales, organizacionales y ambientales, bajo un enfoque holístico.

En tercera instancia, en el objetivo específico 3 que fue, establecer la relación entre ergonomía física y las dimensiones de satisfacción laboral del personal de una empresa de Trujillo, 2021. Referente a los resultados se reporta una relación entre la dimensión ergonómica ambiental con condiciones de trabajo ($r_{s=},377$), desarrollo ($r_{s=},398$), y relaciones humanas ($r_{s=},319$), con un tamaño de efecto pequeño y moderado. Lo cual implica que mientras las condiciones de trabajo, cuente con una buena seguridad y salud ocupacional evitará los accidentes laborales, a su vez ayudará a que los colaboradores tengan un mejor desarrollo en sus actividades y cumplan con los objetivos establecidos por la organización y así lograr una buena productividad. Asimismo, contar con una buena ergonomía física ayudará a que las relaciones humanas sean cada vez más favorables, pues contar con temperaturas adecuadas, optimizar los ruidos que interfieran en las actividades, la iluminación ayudara

mantener un ambiente positivo el cual ayudara a la conformidad de todos en la organización. (Jiménez, 2011)

Estos resultados son similares con los resultados de Justiniano (2017) quien refiere que dentro de la dimensión de ergonomía física la percepción para los individuos fue bueno también con un porcentaje de 65.7% ya que su coeficiente de correlación fue significativa y alta positiva con un resultado de 0.781 pese a que los evaluados manifestaron que la ergonomía física es buena pero su satisfacción laboral es media; por lo que el autor concluye que no hay una relación entre las variables de ergonomía y satisfacción, pese a que los encuestados indicaron que la ergonomía física es buena y la satisfacción laboral es media.

También son similares con la teoría conceptual de Chiavenato (2007) quien refiere que Herzberg realizó un estudio donde deseaba alternar y fortalecer los componentes referentes a la satisfacción del trabajador. Concluyendo como resultado que la satisfacción laboral está relacionada con las relaciones humanas, la recompensa, las condiciones del puesto de trabajo, el compromiso y la mejora. Haciendo mención que los colaboradores prefieren puestos de trabajo que se acoplen a sus funciones y actividades laborales, desarrollarse adecuadamente, utilizando la mayor de sus capacidades y dominio de sus competencias, comprendiendo responsabilidades que le permitan solucionar sus actividades laborales, manteniendo cierto grado de expectativas y deseo de superación. Por ello, algunos puestos laborales presentan escasas metas y funciones que ocasionan discomfort en el personal.

Por último, en el objetivo específico 4 que fue, establecer la relación entre ergonomía cognitiva con las dimensiones de satisfacción laboral del personal de una empresa de Trujillo, 2021. Los resultados muestran relación entre la dimensión ergonómica ambiental con condiciones de trabajo, desarrollo ($r_s = ,415$) y relaciones humanas ($r_s = ,289$), con un tamaño de efecto pequeño y moderado. Lo cual implica que mientras mejor sean las condiciones de trabajo se evitara el estrés laboral y el cansancio emocional mejorando la satisfacción laboral de los trabajadores (Kim y Young, 2014).

Estos resultados guardan cierta relación con Carrasquero y Persad (2009), en su investigación “Ergonomía y satisfacción laboral en los funcionarios públicos del sector penitenciario, del municipio Maracaibo del estado Zulia, Venezuela, los autores refirieron que dimensión de ergonomía cognitiva y riesgo psicosocial tenían una situación satisfactoria siendo en el indicador predominante carga mental con una media de 3.94, teniendo la capacidad adecuada de guarda y procesar información, utilizándola en el momento más oportuno. Por ultimo en la dimensión contexto del puesto la categoría fue baja, siendo estos resultados similares a esta investigación.

Asimismo, en la variable de satisfacción laboral, y sus dimensiones Murrugarra (2017) refiere que la percepción de satisfacción laboral fue alta con un nivel de 61.5%, a su vez se obtuvo un nivel medio con un 37.6%, seguido del 1% con un nivel bajo de percepción.

A su vez, Justiniano (2017) manifiesta que el nivel de percepción de la dimensión de ergonomía cognitiva, el estudio arrojó como resultado que la percepción fue bueno con un 94.2% el resultado arrojado a nivel correlacional fue de -0.024 y con un nivel de significancia de 0.842 y un nivel de satisfacción medio. El autor manifestó que a pesar que no hay una relación entre la variable de ergonomía y satisfacción laboral las dimensiones guardan una relación con las dimensiones de satisfacción. Concluyendo que pese a los resultados obtenidos para los trabajadores hay diversos factores más latentes que incentivan su satisfacción en el trabajo y aumentan su productividad y ese factor no es necesariamente la ergonomía.

Esta investigación es importante porque va a permitir analizar cómo se relacionan las variables para posteriores estudios de tipo correlacional. Del mismo modo, en base a los resultados se podrá generar propuestas de mejora, estrategias y capacitaciones sobre ambas variables donde se implica el compromiso de los altos mandos de la empresa de Trujillo en el cual se busque incentivar y sobre todo conocer la importancia de una buena ergonomía en las organizaciones el cual ayudará a disminuir los accidentes o enfermedad físicas o emocionales en el personal, siendo de gran apoyo al área de recursos

humanos. Dentro de las limitaciones del estudio resaltan la aplicación remota debido a la actual crisis sanitaria y el tamaño de la muestra, la cual fue reducida.

VI. CONCLUSIONES

- Se determinó que la ergonomía no se relaciona con satisfacción laboral siendo su resultado ($r_s=,155$).
- Se evidenció la relación entre la dimensión ergonomía organizacional y las dimensiones de condiciones de trabajo siendo sus resultado ($r_s=,293$), desarrollo ($r_s=,362$), y relaciones humanas ($r_s=,237$). Con las demás dimensiones no se reportó correlación.
- Se evidenció una relación entre ergonomía ambiental con condiciones de trabajo ($r_s=,394$), desarrollo ($r_s=,504$), y relaciones humanas ($r_s=,347$), con las demás dimensiones no se reportó correlación.
- Se evidenció relación entre ergonomía con condiciones de trabajo ($r_s=,377$), desarrollo ($r_s=,398$), y relaciones humanas ($r_s=,319$), con el resto de dimensiones no se reportó correlación.
- Se evidenció relación entre ergonomía cognitiva con condiciones de trabajo ($r_s=,194$), desarrollo ($r_s=,415$), y relaciones humanas ($r_s=,189$), con las siguientes dimensiones no se reportó correlación.

VII. RECOMENDACIONES

- Se recomienda realizar el estudio de las variables ergonomía y satisfacción laboral de tipo relacional causal en muestras más grandes, otros sectores laborales con características similares a la de la presente investigación.
- Realizar nuevos estudios comparativos sobre ergonomía y satisfacción laboral en base a sus dimensiones en otros contextos laborales con características similares a la del presente estudio.
- Se recomienda continuar realizando estudios predictivos o explicativos conocer la asociación entre ergonomía y satisfacción laboral.
- Implementar un sistema de riesgos ergonómicos para el departamento de recursos humanos de la organización para atenuar la incidencia de los efectos ergonómicos.

REFERENCIAS

- Abdollahi, T., Pedram Razi, S., Pahlevan, D., Yekaninejad, M. S., Amaniyan, S., Leibold Sieloff, C., & Vaismoradi, M. (2020). Effect of an Ergonomics Educational Program on Musculoskeletal Disorders in Nursing Staff Working in the Operating Room: A Quasi-Randomized Controlled Clinical Trial. *International journal of environmental research and public health*, 17(19), 7333.
- Abrajan, M., Contreras, J. Montoya, S. (2009). Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa. *Enseñanza e Investigación en Psicología*. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29214108>.
- Alfaro, R, Leyton, S, Mesa, A. y Sáenz, I. (2012). Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres Municipalidades. (Tesis de maestría). Universidad Pontificia Católica del Perú
- Apud, E., & Meyer, F. (2003). La importancia de la ergonomía para los profesionales de la salud. *Ciencia y enfermería*, 9(1), 15-20.
- Aquino, A. (2019). Los riesgos ergonómicos y su influencia en la satisfacción laboral del personal administrativo que labora en el Hospital Alberto Sabogal. (Tesis de maestría). Universidad Señor de Sipán. <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/6497/>.
- Ato, M., López, J. & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de psicología*, 29(3), 1038-1059. <http://www.redalyc.org/pdf/167/16728244043.pdf>
- Cabrera, E., y Alvarez, R. (2020). Ergonomía del puesto de trabajo del principio de prevención de la ley n° 29783 y satisfacción laboral del personal administrativo de la sede rectorado de la Universidad Privada de Tacna, 2018. *Revista veritas et scientia - UPT*, 9(1), pp. 64 - 78.
- Camargo, Y. (2019). Desordenes músculo-esqueléticos asociados a los factores de riesgo ergonómicos en los profesionales de enfermería de servicios asistenciales. (Tesis de maestría). Universidad de Ciencias Aplicadas y Ambientales. <https://repository.udca.edu.co/handle/11158/1667>.
- Carrasquero. E. y Persad. E. (2009), ergonomía y satisfacción laboral en los funcionarios públicos del sector penitenciario, del municipio Maracaibo del estado Zulia. Venezuela publicaciones.urbe.edu/index.php/forumhumanes/article/.../491/1224.
- Cedeño, M. (2018). La ergonomía y su relación con las enfermedades profesionales. *Polo del Conocimiento*, [S.l.], v. 3, n. 11, nov. 2018. ISSN 2550-682X. doi: <http://dx.doi.org/10.23857/pc.v3i11.1039>.
- Chiavenato, I. (1987). Introducción a la teoría general de la administración. México: Mc Graw-Hill

- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos* (8ª ed.) Colombia: Mcgraw Hill.
- De León, (2013). *La ergonomía y su relación con la satisfacción del personal de una distribuidora automotriz de la ciudad capital* (Tesis de licenciatura). Universidad Rafael Landívar, Nueva Guatemala de la Asunción. <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/57/De%20Leon-Juan.pdf>.
- De León, J. (2015). *La Ergonomía y su relación con la Satisfacción del personal de una Distribuidora Automotriz de la ciudad Capital*. Guatemala. Universidad Rafael Landivar, Facultad de Humanidades. <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/57/De%20Leon-Juan.pdf>.
- Estrada J. M. (2015). *Ergonomía básica* (1ra Edición). Ediciones de la U.
- Galarza-Bravo Francisco A., Galarza-Villalba Miguel F., Vera-Díaz Felipe V. (2017). *Ergonomy and its application in university classes* (Artículo científico). <http://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/223/pdf#>.
- Figueroa, C. F. (2019). *Evaluación de los riesgos ergonómicos por el método postural EPR en el área de bodega de producto terminado de la Empresa Rocnarf S.A.* (Tesis Doctoral). Universidad de Guayaquil, Ecuador.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación* (Cuarta edición). McGraw-Hill/.
- Jiménez, B. M. (2011). *Factors and occupational psychosocial risks: concept, history and current changes*. Madrid. <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500002>
- Young-joo, Lee (2015) *Comparison of Job Satisfaction Between Nonprofit and Public Employees*. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0899764015584061>
- Justiniano, E., (2017). *Ergonomía y satisfacción laboral en los servidores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria*, Lima 2017 (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo <http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/16072/>.
- Kim, S., & Young, W. (2014). *Office Characteristics and Perceived Behavioral Outcomes in a Public Agency*. *Public Performance & Management Review*, 38(1), 76-99. <https://doi.org/10.2753/PMR1530-9576380104>
- Llaneza, F. (2009). *Ergonomía y psicología aplicada: Manual para la formación del especialista*. Valladolid: Editorial Lex NOVA.

- Ministerio de trabajo y promoción del empleo (2013). Guía básica de autodiagnóstico en ergonomía para centros comerciales. www.trabajo.gob.pe/.../guia_autodiagnostico_ergonomia_centrocomercial
- Ministerio de trabajo y promoción del empleo (2015). Guía básica de autodiagnóstico en ergonomía para oficinas. www.trabajo.gob.pe/archivos/.../guia_autodiagnostico_oficinas_virtual.p.
- MTyPE. (2008). Norma básica de ergonomía y de procedimiento de evaluación de riesgo disergonómico. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/982841B4C16586CD05257E280058419A/\\$FILE/4_RESOLUCION_MINISTERI_AL_375_30_11_2008.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/982841B4C16586CD05257E280058419A/$FILE/4_RESOLUCION_MINISTERI_AL_375_30_11_2008.pdf)
- Murrugarra, J., (2017). La ergonomía y satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pachacamac en el período 2016 Lima 44 2017 (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/6682/Murrugarra_BJF.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S071795022017000100037&script=sci_abstract
- Ruiz, A., Zavaleta, M., & Ruíz, P. (2017). Test de satisfacción laboral SL – ARG. Ancash: Universidad César Vallejo.
- Taboada, B. (2015) Ergonomía y satisfacción laboral en el seguro social de salud – Lima, 2014. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo.
- Talaverano (2013), empresas peruanas no saben cómo aplicar la ergonomía manifiesta. <http://udep.edu.pe/hoy/2013/las-empresas-peruanas-no-saben-como-aplicar-la-ergonomia-laboral/>
- Llaneza, F. (2009). Ergonomía y psicología aplicada: Manual para la formación del especialista. Valladolid: Editorial Lex NOVA.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de las variables

Ergonomía y satisfacción laboral de los colaboradores de una empresa de Trujillo-2021

Variable	Descripción conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	ítems	Escala
Variable 1: ergonomía	Según Oddone I. (1977) refiere que la ergonomía son las condiciones óptimas para mejora y contar con una buena productividad laboral, siendo un factor importante el ambiente de trabajo, el contexto de producción, en el cual el trabajo y el capital se convierten en bienes y ganancias, siendo una disciplina dirigida a los trabajadores el cual estudia la adaptación de las personas en su lugar de trabajo.	Es importante mencionar que para lograr medir la variable mencionada, se utilizara una encuesta y un instrumento conformada por un cuestionario que cuenta con 45 ítems, divididos en 4 dimensiones las cuales son: ergonomía cognitiva, ambiental, física y organizacional; lo cual para la valorización se aplicara la escala de Likert.	Ergonomía organizacional	(Ruidos, temperaturas, humedad, calidad de ambiente interior, iluminación) condiciones técnicas.	1,2,3,4,5,6,7,8,9	Ordinal
			Ergonomía ambiental	Toma de decisiones Estrés laboral Carga emocional	10,11,12,13,14,15,16,17,18,19,20,21	
			Ergonomía cognitiva	Trabajo en equipo Políticas de trabajo Comunicación	22,23,24,25,26,27,28,29,30,31,32,33	
			Ergonomía física	Trabajo con equipos (computadoras, laptops, etc.) Diseño del ambiente laboral Manipulación de cargas pesadas. Posturas y repetitividad	34,35,36,37,38,39,40,41,42	

Variable 2: satisfacción	Según Chiavenato (2017); refiere que la	Para la variable de satisfacción laboral será medida con el test	Remuneraciones y beneficios laborales	Compensación salarial	2,6,9,16,23,26, 30,42	
laboral	satisfacción laboral es considerada como un signo de deterioro en la eficacia de las organizaciones, a su vez relacionándose entre su lugar de trabajo y sus colaboradores, relacionado un empeoramiento en la producción y aumento del ausentismo entre otros.	de satisfacción laboral SL- ARG. Lo cual cuenta con 43 ítems el cual cuenta con diversas dimensiones, siendolas siguientes: remuneración, beneficios laborales y condiciones de trabajo, supervisión, relaciones humanas, puesto de trabajo y desarrollo comunicación.	Supervisión	Jerarquización	10,24,31,37	Ordinal
			Condiciones de trabajo	Equipamiento e infraestructura	1,8, 20,22,29,36	
			Desarrollo	Capacitación	5,12,14,19, 39,43	
			Relaciones humanas	Interrelaciones humanas	3,4,7,11,18, 25	
			Comunicación	Comunicación	6,13,17,27, 33,34,38,40	
			Puesto de trabajo	Entorno laboral	15,21,28,32, 35,41	

**Anexo 2: cuestionario para evaluar la ergonomía
Empresa T-solucion, Trujillo 2021**

Estimado colaborador a continuación leerá un cuestionario que tiene como propósito determinar de qué manera la Ergonomía se relaciona con la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa t-solucion, Trujillo 2021. 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.

Ergonomía organizacional	1. ¿Para su mejor desempeño laboral le han proporcionado información sobre el reglamento de trabajo?	1	2	3	4	5
	2. ¿Existe un sistema de consulta para discutir los problemas relacionados con el trabajo?	1	2	3	4	5
	3. ¿Los equipos de trabajo son estables?	1	2	3	4	5
	4. ¿En el ambiente donde labora se trabaja en equipo?	1	2	3	4	5
	5. ¿Cada vez que tiene una duda, sobre el trabajo encomendado, esta es absuelta por su jefe inmediato?	1	2	3	4	5
	6. ¿Su opinión es considerada en una reunión de trabajo?	1	2	3	4	5
	7. ¿Considera que la gestión actual que dirige su institución actúa de manera eficiente?	1	2	3	4	5
	8. ¿Considera que las normativas internas de la institución facilitan su trabajo?	1	2	3	4	5
	9. ¿Existe posibilidad de ser promovido a mejores puestos de trabajo en la institución?	1	2	3	4	5
Ergonomía ambiental	10. ¿En su ambiente de trabajo la temperatura es adecuada?	1	2	3	4	5
	11. ¿En el lugar donde trabajas se percibe humedad ambiental?	1	2	3	4	5
	12. ¿Las corrientes de aire frío en su ambiente de trabajo le han ocasionado molestias?	1	2	3	4	5
	13. ¿En su centro de trabajo ha percibido ruidos que no le permiten estar concentrado?	1	2	3	4	5

	14. ¿En el ambiente de trabajo tiene que levantar el tono de voz para comunicarse con sus colegas de trabajo?	1	2	3	4	5
	15. ¿Tiene dificultades para ver y leer de manera adecuada los documentos a su cargo?	1	2	3	4	5
	16. ¿En su ambiente de trabajo cuenta con suficiente iluminación para realizar su tarea?	1	2	3	4	5
	17. ¿En tu ambiente laboral percibe algún tipo de molestia causada por los rayos del sol?	1	2	3	4	5
	18. ¿Ha tenido molestias visuales causadas por la falta de iluminación?	1	2	3	4	5
	19. ¿Para las reuniones de trabajo, cuenta su área con un ambiente apropiado para tal fin?	1	2	3	4	5
	20. ¿En su ambiente de trabajo ha percibido olores desagradables?	1	2	3	4	5
	21. ¿En su centro de trabajo la limpieza es adecuada?	1	2	3	4	5
Ergonomía cognitiva	22. ¿El trabajo que realiza se basa en el tratamiento de información (trabajos administrativos, control de procesos automatizados, informática, etc.)?	1	2	3	4	5
	23. ¿Para desarrollar sus actividades requiere de mucha concentración?	1	2	3	4	5
	24. ¿El trabajo que realiza implica mucha responsabilidad y/o se considera intenso durante más de la mitad del tiempo?	1	2	3	4	5
	25. ¿En su centro de trabajo le permiten elegir el ritmo de trabajo y/o sus periodos de descanso?	1	2	3	4	5
	26. ¿El trabajo encomendado le permite tener iniciativa?	1	2	3	4	5
	27. ¿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
	28. ¿Durante el desarrollo de sus actividades es interrumpido constantemente (averías, llamadas telefónicas, etc.)?	1	2	3	4	5
	29. ¿El trabajo que usted realiza le permite diversificar sus actividades y hace que no sea repetitivo?	1	2	3	4	5
	30. ¿Considera que su trabajo es muy aburrido?	1	2	3	4	5
	31. ¿El trabajo que realiza le ha ocasionado estrés?	1	2	3	4	5

	32. ¿En alguna oportunidad ha tenido dificultades de concentración o de memoria?	1	2	3	4	5
	33. ¿Se siente cansado con bastante frecuencia?	1	2	3	4	5
Ergonomía física	34. ¿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
	35. ¿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
	36. ¿El piso de su oficina por el cual se traslada cuenta con desniveles que incrementen un riesgo de caída?	1	2	3	4	5
	37. ¿La pantalla de la computadora o laptop que utiliza se encuentra mal situada (muy alta o muy baja)?	1	2	3	4	5
	38. ¿El manejo del mouse (ratón) le resulta cómodo?	1	2	3	4	5
	39. ¿Por la labor que realiza manipula cargas mayores a 6 kg pesadas o demasiado grandes (cajas, archivadores, etc.)?	1	2	3	4	5
	40. Por la labor que realiza manipula carga en postura sentada?	1	2	3	4	5
	41. ¿En alguna oportunidad ha tenido lesiones o golpes por causa de la manipulación de la carga pesada?	1	2	3	4	5
	42. ¿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
	43. ¿Realiza movimientos repetidos de los brazos y las manos?	1	2	3	4	5
	44. ¿En su ambiente de trabajo la silla que utiliza diariamente es cómoda?	1	2	3	4	5
	45. ¿Tiene un reposapiés o algún implemento para apoyar los pies?	1	2	3	4	5

**Anexo 3: cuestionario para evaluar la satisfacción laboral
de la Empresa T-solucion, Trujillo 2021**

ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL SL-ARG

Datos Personales						
Nombres y Apellidos					Tiempo de Servicio	
Edad	años		Área a la que Pertenece			
Sexo		Masculino	Condición Laboral		Jerarquía Laboral	Directivo
		Femenino				Empleado
Fecha de Entrevista	/	/				Otros

INSTRUCCIONES

A continuación, se le presentan unos enunciados que están relacionados con su trabajo. Cada enunciado tiene 5 opciones de respuesta, desde un Totalmente de Acuerdo (TA), a un Totalmente en Desacuerdo (TD). Usted deberá responder a cada enunciado con una "X", eligiendo la opción que considere conveniente. No deje ninguna pregunta sin contestar.

TOTALMENTE DESACUERDO	TA
DE ACUERDO	DA
INDIFERENTE	I
EN DESACUERDO	ED
TOTALMENTE EN DESACUERDO	TD

		TA	DA	I	ED	TD
1	Mi ambiente de trabajo, cuenta con una adecuada iluminación y ventilación.					
2	Lo que gano aquí, me permite cubrir mis necesidades y las de mi familia.					
3	Recibo reconocimiento de mi jefe cuando realizo un buen trabajo.					
4	Siento que formo parte de un buen equipo de trabajo.					
5	Aquí tengo oportunidades para ascender.					
6	Me resulta fácil acceder a comunicarme con mis superiores.					
7	La labor que realizo a diario permite desarrollar mis habilidades.					
8	La organización provee de los equipos y mobiliario necesarios para realizar mi trabajo.					
9	La remuneración que percibo está acorde con la labor que realizo.					
10	Recibo apoyo de mi jefe cuando se presenta algún problema en el trabajo.					
11	Mi jefe fomenta las buenas relaciones entre los colaboradores.					
12	Las posibilidades para ascender son equitativas para todos los colaboradores.					
13	Mantengo una adecuada comunicación con compañeros de otras áreas del trabajo.					
14	El trabajo que realizo a diario pone a prueba mis conocimientos y capacidades.					
15	Considero adecuado el ambiente en el que realizo mi trabajo.					
16	El sueldo que percibo aquí es atractivo a comparación de lo que recibiría en otras organizaciones.					
17	Mi jefe toma en cuenta mis opiniones que buscan mejorar las actividades en el trabajo.					
18	Tengo confianza en mis compañeros del trabajo.					

19	El buen desempeño es un aspecto importante para lograr un ascenso en la organización.					
		TA	DA	I	ED	TD
20	Puedo acceder con facilidad a la información que necesito para realizar mi trabajo.					
21	El trabajo que realizo a diario representa todo un desafío para mí.					
22	Las instalaciones en el trabajo, son seguras para realizar mis labores.					
23	La organización me paga puntualmente las remuneraciones.					
24	Mi jefe está constantemente evaluando mi trabajo.					
25	Cuando tengo dificultades en el trabajo, recibo apoyo de mis compañeros.					
26	El ascenso en el trabajo involucra también una mejora remunerativa.					
27	Para estar informado de lo que sucede en la organización se utilizan diferentes medios como: reuniones, cartas, memorándums, etc.					
28	En la organización las actividades que realizo a diario están de acuerdo con las funciones establecidas en mi contrato.					
29	La temperatura ambiente en el trabajo facilita la realización de mis labores.					
30	Aquí me brindan los beneficios como seguro médico, gratificaciones, vacaciones, etc.					
31	Mi jefe me orienta y enseña cuando desconozco como realizar alguna actividad en el trabajo.					
32	Me agrada trabajar con mis compañeros de labores.					
33	Recibo la formación necesaria para desempeñar correctamente mi trabajo					
34	En la organización, la información que se recibe acerca de los cambios y logro de metas es clara, correcta y oportuna.					
35	En el trabajo, las funciones y responsabilidades están bien definidas, por tanto sé lo que se espera de mí.					
36	La organización me proporciona los materiales necesarios para realizar un buen Trabajo.					
37	Mi jefe toma en cuenta la opinión de los compañeros del trabajo para tomar decisiones.					
38	Me es fácil expresar mis opiniones en el trabajo.					
39	Cuando se implantan nuevas políticas y/o procedimientos en la organización, recibo la capacitación suficiente.					
40	La organización me mantiene informado del logro de metas y objetivos propuestos.					
41	Las instalaciones en mi trabajo cuentan con una adecuada limpieza.					
42	Aquí tengo la seguridad de no ser despedido en el futuro.					
43	La organización tiene en cuenta la antigüedad, para ascender a otros puestos de trabajo.					

Anexo 4: Instrumentos aplicados de ergonomía y satisfacción laboral

Preguntas Respuestas 71 Configuración



Sección 1 de 5

ERGONOMIA Y SATISFACCION LABORAL DE UNA EMPRESA DE TRUJILLO-2021

Buen día estimado (a) participante. Me presente soy la alumna Asto De la Cruz, Celia Elsa de la universidad César Vallejo, estoy cursando el XI ciclo de la facultad de ciencias de la salud de la carrera de Psicología y actualmente me encuentro realizando un proyecto de investigación para obtener el grado de licenciada en Psicología, por ello solicito su apoyo y participación de manera responsable en el llenado de los instrumentos que se presentan a continuación.

Es importante tener en cuenta lo siguiente:
Tener 23 años en adelante.
Marcar todos los ítems con mucha sinceridad
El cuestionario demora entre 10 a 20 minutos.

Después de la sección 1 Ir a la sección 2 (Consentimiento informado)

Preguntas Respuestas 71 Configuración

Consentimiento informado

Para realizar esta investigación es necesaria su cooperación, para lo cual requerimos su consentimiento.

La participación es estrictamente para uso de la presente investigación, más no, fines ajenos a lo ya expuesto. Además, que se conservara el anonimato al no identificarse en las presentaciones o publicaciones que deriven de este estudio; puesto que se respetara la privacidad y maneja de forma confidencial.

Ante lo expuesto, si está de acuerdo, se le pide complete lo siguientes datos para confirmar que se le ha informado sobre el proceso de esta investigación.
de ante mano se le agradece su participación y cooperación.

Atentamente.
Asto De la Cruz, Celia Elsa

Estas de acuerdo con participar *

Sí

No

Cuestionario de satisfacción laboral

El presente formulario forma parte de un estudio de investigación que me ayudara a obtener el título profesional de licenciada en psicología. Este trabajo pretende determinar la importancia de las condiciones de entorno laboral y su influencia en la productividad de un empleado dentro de una empresa.

Debido a la naturaleza del trabajo mencionada anteriormente, se exhorta responder a cada una de las preguntas de forma objetiva y sincera ya que con ello se logrará determinar las condiciones actuales de trabajo y cuan alejados estamos de un estándar ideal en la organización.

Con lo obtenido se logrará determinar la forma más óptima de implementar mejoras tanto en el entorno laboral como en el entorno físico de sus colaboradores dentro de su organización.
Se agradece de ante mano por su apoyo y sinceridad.

INSTRUCCIONES

A continuación, se le presentan unos enunciados que están relacionados con su trabajo.
Los enunciados que tienen 5 opciones de respuesta, desde un Totalmente en desacuerdo (1), a un Totalmente de acuerdo (5).

Usted deberá responder a cada enunciado eligiendo la opción que considere conveniente. No deje ninguna pregunta sin contestar.

Cuestionario de Ergonomía

El presente formulario forma parte de un estudio de investigación que me ayudara a obtener el título profesional de licenciada en psicología. Este trabajo pretende determinar la importancia de las condiciones de entorno laboral y su influencia en la productividad de un empleado dentro de una empresa.

Debido a la naturaleza del trabajo mencionada anteriormente, se exhorta responder a cada una de las preguntas de forma objetiva y sincera ya que con ello se logrará determinar las condiciones actuales de trabajo y cuan alejados estamos de un estándar ideal en la organización.

Con lo obtenido se logrará determinar la forma más óptima de implementar mejoras tanto en el entorno laboral como en el entorno físico de sus colaboradores dentro de su organización.
Se agradece de ante mano por su apoyo y sinceridad.

INDICACIONES:

Usted responderá marcando la respuesta que considere correcta.

ESCALA:

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

¿Para su mejor desempeño laboral le han proporcionado información sobre el reglamento de trabajo? *

	1	2	3	4	5	
Nunca	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Siempre

Anexo 5: base de datos de ergonomía y satisfacción laboral.

ERGONOMIA Y SATISFACCION LABORAL DE UNA EMPRESA DE TRUJILLO-2021 (Respuestas) (1).xlsx - Excel

ARCHIVO INICIO INSERTAR DISEÑO DE PÁGINA FÓRMULAS DATOS REVISAR VISTA

Portapapeles Fuente Alineación Número Estilos Celdas Modificar

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P
	Marca temporal															
1	Muestreo	Fecha de acuerdo con el	Sexo	Etnia	Edad (años)	Presidencia	Area de pertenencia	Tiempo de antigüedad	Ocupación laboral	Jerarquía laboral	El ambiente de trabajo, (La suma de los 6 ítems por favor lo recomiendo de 1 a 5 que forme parte de la encuesta para mejorar el ambiente de trabajo)					
2	MIFR2021010604	FE	M	Occidental	24	Lima	Informatic	5 años	Controlador	Empleado	5	5	5	5	5	5
3	MIFR2021010604	FE	M	Occidental	25	Other	Informatic	2 años	Ental	Empleado	3	2	3	3	3	3
4	MIFR2021010604	FE	M	Occidental	23	Lima	Tecnología e Informatic	23 años	Controlador	Empleado	4	4	4	4	4	4
5	MIFR2021010604	FE	M	Occidental	31	Lima	Docencia	5 años	Ental	Empleado	4	4	3	4	3	4
6	MIFR2021010604	FE	M	Occidental	23	Lima	TI	4 años	Ental	Empleado	4	3	4	5	4	5
7	MIFR2021010604	FE	M	Occidental	23	Lima	Riverson	2 años	Controlador	Operario	5	3	2	3	3	3
8	MIFR2021010604	FE	M	Occidental	49	Other	SEOMA	16 años	Controlador	Empleado	5	5	5	5	5	5
9	MIFR2021010604	FE	M	Occidental	26	Lima	Docencia	3 años	Controlador	Empleado	5	4	3	4	4	4
10	MIFR2021010604	FE	M	Occidental	26	Lima	Sistema	3 años	Controlador	Empleado	4	3	5	3	4	3
11	MIFR2021010604	FE	F	Occidental	26	Trujillo	Teléfono	1 año	Controlador	Empleado	5	5	5	5	5	5
12	MIFR2021010604	FE	F	Occidental	43	Trujillo	Docencia	Dormezar	Controlador	Operario	3	2	3	3	2	4
13	MIFR2021010604	FE	F	Occidental	32	Trujillo	Profesión	2 años	Controlador	Empleado	5	4	5	5	5	5
14	MIFR2021010604	FE	F	Occidental	26	Trujillo	Profesión	16 años	Industria	Directivo	5	5	5	5	5	5
15	MIFR2021010604	FE	F	Occidental	26	Trujillo	Docencia de Educación	7 años	Controlador	Empleado	5	5	5	5	5	5
16	MIFR2021010604	FE	M	Occidental	25	Trujillo	Administración	5 años	Controlador	Empleado	3	4	3	3	3	3
17	MIFR2021010604	FE	M	Occidental	29	Trujillo	AREA DE CONTABILIDAD	3 AÑOS	Controlador	Empleado	4	3	4	5	4	4
18	MIFR2021010604	FE	M	Occidental	20	Trujillo	INGENIERO DE SISTEMAS	3 AÑOS	Ental	Empleado	4	4	4	4	4	4
19	MIFR2021010604	FE	M	Occidental	40	Trujillo	INGENIERO DE SOFTWARE	3 AÑOS	Controlador	Empleado	4	4	4	4	4	4
20	MIFR2021010604	FE	F	Occidental	26	Trujillo	ASISTENTE SOCIAL	3 AÑOS	Controlador	Empleado	4	4	4	4	4	4
21	MIFR2021010604	FE	F	Occidental	20	Trujillo	AREA DE RECURSOS HUMANOS	3 AÑOS	Controlador	Empleado	4	4	4	4	4	4
22	MIFR2021010604	FE	M	Occidental	27	Trujillo	AREA ADMINISTRATIVA	3 AÑOS	Controlador	Empleado	4	4	4	4	4	4
23	MIFR2021010604	FE	M	Occidental	24	Trujillo	AREA ADMINISTRATIVA	3 AÑOS	Controlador	Empleado	5	5	5	5	5	5
24	MIFR2021010604	FE	F	Occidental	26	Trujillo	AREA ADMINISTRATIVA	3 AÑOS	Controlador	Empleado	4	4	4	4	4	4
25	MIFR2021010604	FE	M	Occidental	41	Trujillo	AREA ADMINISTRATIVA	3 AÑOS	Ental	Empleado	4	4	4	4	4	4
26	MIFR2021010604	FE	M	Occidental	42	Trujillo	AUXILIAR CONTABLE	4 AÑOS	Controlador	Empleado	4	4	4	4	4	4
27	MIFR2021010604	FE	M	Occidental	27	Trujillo	ADMINISTRATIVA	2 AÑOS	Controlador	Empleado	4	4	4	4	4	4
28	MIFR2021010604	FE	M	Occidental	45	Trujillo	OPERARIO	3 AÑOS	Ental	Operario	4	4	4	4	4	4
29	MIFR2021010604	FE	M	Occidental	29	Trujillo	OPERARIO	3 AÑOS	Controlador	Operario	4	4	4	4	4	4
30	MIFR2021010604	FE	M	Occidental	10	Trujillo	ADMINISTRATIVA	4 AÑOS	Controlador	Empleado	4	4	4	4	4	4
31	MIFR2021010604	FE	F	Occidental	26	Trujillo	ADMINISTRATIVA	3 AÑOS	Controlador	Empleado	4	4	4	4	4	4
32	MIFR2021010604	FE	F	Occidental	28	Trujillo	administrativo	3 años	Controlador	Empleado	4	4	4	4	4	4
33	MIFR2021010604	FE	M	Occidental	46	Trujillo	operario	5 años	Controlador	Operario	4	4	4	4	4	4
34	MIFR2021010604	FE	M	Occidental	27	Trujillo	controlador	2 años	Controlador	Empleado	4	4	4	4	4	4
35	MIFR2021010604	FE	F	Occidental	27	Trujillo	controlador	5 años	Ental	Empleado	4	4	4	4	4	4
36	MIFR2021010604	FE	M	Occidental	29	Trujillo	area de control y presupuesto	4 años	Controlador	Empleado	4	4	4	4	4	4
37	MIFR2021010604	FE	F	Occidental	40	Trujillo	inspeccion externa	5 años	Controlador	Empleado	4	4	4	4	4	4
38	MIFR2021010604	FE	M	Occidental	47	Trujillo	controlador	5 años	Controlador	Empleado	4	4	4	4	4	4
39	MIFR2021010604	FE	F	Occidental	30	Trujillo	controlador	4 años	Controlador	Empleado	4	4	4	4	4	4
40	MIFR2021010604	FE	F	Occidental	27	Trujillo	auxiliar administrativa	2 años	Controlador	Empleado	4	4	4	4	4	4

	A	B	C	D	E	F	G	H	
1	Marca temporal	Estas de acuerdo con pa	Sexo	Estado civil	Edad (años)	Procedencia	Área a la que pertenece	Tiempo de servicio	Condic
51	15/10/2021 12:43:38	Sí	Masculino	Con pareja		34 Trujillo	consultor	3 años	Contra
52	15/10/2021 19:14:25	Sí	Femenino	Soltero(a)		25 Lima	Producción	8 años	Estable
53	16/10/2021 18:11:33	Sí	Masculino	Soltero(a)		28 Trujillo	consultor	2 años	Contra
54	10/11/2021 21:14:50	Sí	Femenino	Soltero(a)		32 Otros	operador senior	3 años	Estable
55	10/11/2021 21:39:26	Sí	Masculino	Soltero(a)		29 Otros	ingeniero de sistemas	4 años	Contra
56	10/11/2021 21:49:07	Sí	Femenino	Conviviente		32 Otros	asistente de recursos hu	3 años	Contra
57	10/11/2021 21:57:47	Sí	Masculino	Soltero(a)		30 Otros	operador	3 años	Contra
58	10/11/2021 22:17:11	Sí	Femenino	Conviviente		32 Otros	costos y presupuestos	5 años	Contra
59	10/11/2021 22:32:17	Sí	Masculino	Soltero(a)		34 Otros	programador junior	1 año	Estable
60	10/11/2021 22:35:55	Sí	Femenino	Casado(a)		40 Otros	contadora	5 años	Contra
61	10/11/2021 22:39:56	Sí	Masculino	Conviviente		35 Otros	consultor senior	3 años	Contra
62	11/11/2021 10:42:30	Sí	Masculino	Conviviente		30 Lima	Sistemas	3 años	Estable
63	11/11/2021 11:10:46	Sí	Femenino	Casado(a)		33 Lima	TI	4 años	Contra
64	11/11/2021 11:20:49	Sí	Femenino	Casado(a)		28 Trujillo	Contabilidad	5 años	Estable
65	11/11/2021 11:35:13	Sí	Masculino	Conviviente		29 Chao	Ventas	4 años	Contra
66	11/11/2021 11:50:30	Sí	Masculino	Con pareja		30 Trujillo	Producción	3 años	Estable
67	11/11/2021 12:52:31	Sí	Masculino	Casado(a)		29 Chao	Sistemas	5 años	Contra
68	12/11/2021 16:59:56	Sí	Masculino	Conviviente		30 Otros	ADMINISTRADOR	3 AÑOS	Contra
69	12/11/2021 17:08:57	Sí	Masculino	Con pareja		36 Lima	OPERADOR	5 AÑOS	Contra
70	12/11/2021 17:20:29	Sí	Femenino	Conviviente		35 Otros	AREA ADMINISTRATIVA	4 AÑOS	Contra
71	12/11/2021 17:35:53	Sí	Femenino	Conviviente		35 Otros	AREA DE RECURSOS	3 AÑOS	Contra

ANEXO 6. Carta de Presentación de la escuela profesional



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Trujillo, 21 de mayo 2021

Roberto Pérez Aguilar
Gerente general
Empresa T-Soluciona

PRESENTE

Mediante la presente, nos dirigimos a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo presentarle a la alumna del IX ciclo de la Escuela de Psicología:

- Asta de la Cruz, Celia Elsa - 47050575

Quien actualmente está desarrollando una investigación denominada "Ergonomía y satisfacción laboral en el personal de una empresa de Trujillo, 2021", para lo cual necesita de su apoyo brindando su autorización, para que la alumna en mención pueda realizar su investigación en la empresa que Usted dirige.

Conocedores de su capacidad de colaboración para con la estudiante, estoy segura del apoyo que se le brindará a nuestra alumna, quien al culminar el trabajo de investigación se compromete a compartir los datos obtenidos.

Agradeciéndole por su gentil atención, me despido de usted reiterándole mi especial consideración.

Atentamente,

Sherry Champ Pereda Figueroa
Coordinadora
Escuela de Psicología - Trujillo

UCV, licenciada para que
puedas salir adelante.



ANEXO 7: Carta de autorización para la aplicación de los instrumentos

Consentimiento informado

Trujillo, 22 de mayo 2021

Roberto Pérez Aguilar

Gerente General

Empresa T-Solucion

Con el debido respeto me presento a usted, mi nombre es Asto de la cruz, Celia Elsa alumna de la escuela de psicología de la Universidad Cesar Vallejo-Trujillo. Actualmente me encuentro realizando una investigación sobre "ERGONOMÍA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE UNA EMPRESA DE TRUJILLO, 2021" es por ello que encarecidamente le pido e brinde su apoyo y su valiosa colaboración en este estudio. Dicho proceso consiste en la aplicación de encuestas a todo su personal del área administrativa de forma virtual. En caso acepte colaborar y participar en esta investigación, afirmo haber sido informado de todos los procedimientos de la investigación.

Gracias por su colaboración.

Atte.

Estudiante de la escuela de ciencias de la salud de la carrera de psicología.

Yo Roberto Pérez Aguilar con DNI: 258301144 acepto brindar todo mi apoyo en este proceso de investigación sobre "ERGONOMÍA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE UNA EMPRESA DE TRUJILLO, 2021" de la Sra. Asto de la Cruz, Celia Elsa. En donde me comprometo a brindarle todas las facilidades de acceso de forma virtual para cumplir con su estudio.

Fecha: 28/05/2021

|



T-SOLUCIONA
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
LIC. ROBERTO PEREZ AGUILAR
GERENTE GENERAL

ANEXO 8. Acceso al uso del instrumento

 **Elsa Celia Asto De La Cruz** <elsa.asto12@gmail.com>
para mori.villanueva.s ▾ sáb, 10 jul. 12:19 (hace 2 días) ☆ ↶ ⋮

Buenas tardes

Es grato para mí, poder dirigirme a usted y expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarme. Soy la alumna celia elsa asto de la cruz, estoy cursando el último año de la carrera de psicología en la universidad César Vallejo de la ciudad de Trujillo, mi dni es 47050575. actualmente me encuentro realizando mis tesis para la obtención de mi título de licenciada en psicología, el título de mi investigación lleva como nombre: ERGONOMIA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA DE TRUJILLO. DEL AÑO 2021, este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro.

Le agradecería mucho que me brindara las facilidades del caso y su autorización para poder utilizar el instrumento de satisfacción laboral SL-ARG, lo cual se utilizará solo para fines académicos y poder seguir con mi proyecto de investigación.

de antemano le agradezco por su apoyo ya que usted fue la última persona que validó el instrumento, esperando se encuentre bien de salud me despido con un fuerte abrazo.

Saludos cordiales.

 **Sheydi Lisset Mori Villanueva**
para mí ▾ sáb, 10 jul. 12:37 (hace 2 días) ☆ ↶ ⋮

Buenas tardes,

Estimada Celia, ¡cuenta con mi autorización!

Un fuerte abrazo y mis mejores deseos de éxito.

Bendiciones

Anexo 9. Análisis de normalidad inferencial.

Análisis de normalidad de la variable ergonomía y sus respectivas dimensiones.

Variable/Dimensiones	K-S	Sig
Ergonomía organizacional	,290	,000
Ergonomía ambiental	,234	,000
Ergonomía cognitiva	,276	,000
Ergonomía física	,276	,000
Ergonomía	,228	,000

Nota: K-S=Kolmogorov-Smirnov.

En la tabla 1 se aprecia el análisis de normalidad inferencial de la variable ergonomía y sus dimensiones. Se observa el resultado estadísticamente significativo tanto para la variable general como para sus dimensiones ($p < ,05$), por lo que se asume no normalidad de los datos.

Tabla 2

Análisis de normalidad de la variable satisfacción laboral y sus respectivas dimensiones.

Variable/Dimensiones	K-S	Sig
Remuneración y beneficios laborales	,206	,000
Supervisión	,266	,000
Condiciones de trabajo	,189	,000
Desarrollo	,236	,000
Relaciones humanas	,205	,000
Comunicación	,209	,000
Puesto de trabajo	,240	,000
Satisfacción laboral	,237	,000

Nota: K-S=Kolmogorov-Smirnov.

En la tabla 2 se aprecia el análisis de normalidad inferencial de la variable satisfacción laboral y sus dimensiones. Se observa el resultado estadísticamente significativo tanto para la variable general como para sus dimensiones ($p < ,05$), por lo que se asume no normalidad de los datos.