



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Ergonomía y su incidencia en la salud ocupacional del personal
administrativo de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, Morropón,
2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORAS:

Cruz Quispe, Evelyn Daniela (orcid.org/0000-0002-1609-3120)

Valle Morales, Aiday Yessenia (orcid.org/0000-0001-9990-1340)

ASESOR:

Dr. Castillo Palacios, Freddy William (orcid.org/0000-0001-5815-6559)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

PIURA – PERÚ

2023

Dedicatoria

Con infinito amor para mis abuelos, Demetrio y Eusebio, quienes desde el cielo han guiado cada uno de mis pasos en este arduo caminar; a mis padres Carla y José Luis y a mi hermana Pamela, quienes siempre confiaron en mi persona y me apoyaron incondicionalmente para convertirme en una gran profesional.

Atentamente Evelyn Daniela Cruz Quispe.

Se lo dedico a mi Dios por haberme permitido culminar este objetivo, a mi madre María Morales y mis abuelos, quienes fueron mi razón de lucha y apoyo incondicional, a mis tíos y amigos por sus palabras de aliento, y finalmente a BTS por ser inspiración y motivación.

Atentamente Aiday Yessenia Valle Morales.

Agradecimiento

A nuestro Dios, quien nos brinda la dicha de la vida para continuar con nuestra misión en la tierra.

A nuestros padres, quienes nos motivaron constantemente para continuar con esta lucha y nos brindaron la oportunidad de educarnos profesionalmente.

A nuestro querido docente y asesor el Dr. Freddy Castillo Palacios, quien desde un inicio estuvo con nosotras alentándonos y guiándonos, para la realización exitosa de nuestra tesis.

A la municipalidad distrital de Buenos Aires, Morropón, por depositar la confianza en nosotras.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CASTILLO PALACIOS FREDDY WILLIAM, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "Ergonomía y su incidencia en la salud ocupacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, Morropón, 2022", cuyos autores son CRUZ QUISPE EVELYN DANIELA, VALLE MORALES AIDAY YESSENIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

PIURA, 12 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CASTILLO PALACIOS FREDDY WILLIAM DNI: 02842237 ORCID: 0000-0001-5815-6559	Firmado electrónicamente por: FWCASTILLOP el 12- 07-2023 19:45:47

Código documento Trilce: TRI - 0587893



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, CRUZ QUISPE EVELYN DANIELA, VALLE MORALES AIDAY YESSENIA estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Ergonomía y su incidencia en la salud ocupacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, Morropón, 2022", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
CRUZ QUISPE EVELYN DANIELA DNI: 73669013 ORCID: 0000-0002-1609-3120	Firmado electrónicamente por: ECRUZQUI el 16-07- 2023 15:32:36
VALLE MORALES AIDAY YESSENIA DNI: 76877917 ORCID: 0000-0001-9990-1340	Firmado electrónicamente por: AIDAYVALLE el 16-07- 2023 16:48:43

Código documento Trilce: INV - 1324467

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de Autenticidad del Asesor	iv
Declaratoria de Autenticidad de Autores	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA.....	22
3.1. Tipo y diseño de investigación	22
3.2. Variables y operacionalización.....	22
3.3. Población, muestra y muestreo	23
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	24
3.5. Procedimientos	25
3.6. Método de análisis de datos.....	26
3.7. Aspectos éticos	26
IV. RESULTADOS	27
4.1. Informe de aplicación del cuestionario	27
4.2. Informe de aplicación de guía de entrevista.....	38
V. DISCUSIÓN.....	43
VI. CONCLUSIONES.....	52
VII. RECOMENDACIONES	54
REFERENCIAS.....	55
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Relación de trabajadores administrativos	24
Tabla 2. Dimensión ergonomía física de la variable ergonomía.....	28
Tabla 3. Relación entre la ergonomía física y variable salud ocupacional.....	30
Tabla 4. Dimensión ergonomía cognitiva de la variable ergonomía.....	31
Tabla 5. Relación entre la ergonomía cognitiva y variable salud ocupacional.....	32
Tabla 6. Dimensión ergonomía organizacional de la variable ergonomía.....	33
Tabla 7. Relación entre la ergonomía organizacional y variable salud ocupacional.....	35
Tabla 8. Nivel de ergonomía existente en la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, Morropón, 2022.....	35
Tabla 9. Nivel de Salud Ocupacional existente en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, Morropón, 2022.....	37
Tabla 10. Relación entre la variable Ergonomía y la variable Salud Ocupacional...38	

RESUMEN

La presente investigación, que tiene como título "Ergonomía y su incidencia en la salud ocupacional del personal administrativo de la municipalidad distrital de Buenos Aires, Morropón, 2022", se llevó a cabo planteándose el siguiente problema ¿Cómo incide la ergonomía en la salud ocupacional del personal administrativo de la municipalidad distrital de Buenos Aires, Morropón, 2022?, teniendo como objetivo general evaluar la incidencia de la ergonomía en la salud del personal administrativo de la municipalidad distrital de Buenos Aires, Morropón, 2022. El estudio de investigación es de tipo aplicada, diseño no experimental transeccional correlacional causal, cuya muestra está constituida por los 41 trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Buenos Aires. Se utilizaron como técnicas la encuesta y la entrevista con sus respectivos instrumentos, el cuestionario y la guía de entrevista respectivamente. Se concluyó, que existe una relación directa y significativa entre la ergonomía y salud ocupacional del personal administrativo de la municipalidad distrital de Buenos Aires, Morropón, 2022; puesto que el valor de sig. = 0.000 < 0.05 y el resultado de la correlación de Spearman Rho= 0.902, lo cual evidencia una correlación muy alta.

Palabras clave: Ergonomía, salud ocupacional, personal administrativo, Municipalidad, correlación.

ABSTRACT

The present investigation, which has the title "Ergonomics and its incidence in the occupational health of the administrative staff of the district municipality of Buenos Aires, Morropón, 2022", was carried out considering the following problem: How does ergonomics affect occupational health? of the administrative staff of the district municipality of Buenos Aires, Morropón, 2022?, with the general objective of evaluating the incidence of ergonomics in the health of the administrative staff of the district municipality of Buenos Aires, Morropón, 2022. The research study is of applied type, non-experimental correlational-causal transactional design, whose sample is made up of 41 administrative workers from the district municipality of Buenos Aires. The survey and the interview were used as techniques with their respective instruments, the questionnaire and the interview guide respectively. It was concluded that there is a direct and significant relationship between ergonomics and occupational health of the administrative staff of the district municipality of Buenos Aires, Morropón, 2022; since the value of sig. = 0.000 < 0.05 and the result of the Spearman Rho correlation= 0.902, which shows a very high correlation.

Keywords: Ergonomics, occupational health, administrative staff, Municipality, correlation.

I. INTRODUCCIÓN

La revolución industrial ha creado una serie de transformaciones de gran valor en el ser humano, quien es el responsable de llevar a cabo actividades operativas. Ante ello, la evolución tecnológica, ha generado demanda en el personal, llegando a ser exigente. El esfuerzo de trabajo refleja un deterioro en la salud del colaborador debido a que las condiciones físicas, ambientales y psicosociales no suelen ser las más adecuadas, por lo que, el talento humano tiende a expresar insatisfacción, estrés y fatiga (Guevara, 2021).

La Organización Mundial de la Salud - OMS (2021) indica que dos millones de humanos mueren al año por razones ligadas al trabajo. Es decir, dentro de los factores de riesgo ocupacional, se encuentra la exposición a extensas jornadas que corresponde a 750,000 muertes, las cuales se han originado por las malas condiciones laborales. Es notorio que el personal se mantenga trabajando por mucho tiempo en vista a lo establecido en sus cláusulas de contratos, lo que demanda que el personal se mantenga sentado durante toda su jornada, asumiendo una mala postura que perjudica su salud física.

Así mismo, el informe Organización Internacional del Trabajo -OIT (2021) en América Latina 2019-2020, 158 millones de personas que se encuentran en el sector público, tienen malas condiciones físicas, ambientales y psicosociales. Tipacti (2017) manifiesta que las actividades con relación al personal de oficina, en un estudio aplicados a trabajadores, determinó que el área administrativa presenta peligros directamente a la salud, provocando molestias, esto se debe a condiciones laborales como, las malas posturas que adoptan, el ambiente y los bienes tangibles donde se llevan a cabo las actividades laborales. Álamo et al (2021) señalan que, debido a la coyuntura del Covid-19, la salud laboral e integridad se ha visto deteriorada, reflejada en dolores musculares, entre ellas el dolor de espalda, cuello, cintura, hombros, piernas, y molestias visuales.

En el Perú, se emitió la ley N° 29783, a fin de promover medidas preventivas en las entidades públicas y privadas. La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo,

indica que, dentro de sus nueve principios, dos de ellos habla sobre el bienestar integral del colaborador. El principio de prevención el cual se refiere que es el empleador es el responsable; por lo que, se debe ofrecer un establecimiento en condiciones óptimas para el adecuado funcionamiento de las tareas para las personas que tengan vínculo con la empresa, así mismo, debe de prever los peligros en la salud laboral. Por lo consiguiente, el otro inicio es el cuidado íntegro de la salud, que respalda a los colaboradores que experimentan cualquier infortunio o patología ocupacional tengan derecho a compensación de salud hasta su pronta mejoría (El Peruano, 2014).

Es por ello que, la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, no es ajena a la realidad. Dentro de la institución se observa que el personal administrativo se encuentra ejerciendo labores por ocho horas diarias frente a un computador, exponiéndose a la luz del mismo, lo que genera cansancio y fatiga visual. Del mismo modo, se evidencia que cinco oficinas de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires; no se encuentran adecuadamente equipadas por qué, el mobiliario no se encuentra acorde a las necesidades del personal; en su mayoría, los escritorios de las oficinas no son adecuados para ejercer las actividades; así mismo, no poseen en su totalidad sillas ergonómicas para cada colaborador, aún permanecen elaborando en sillas plásticas o de maderas en tres oficinas, está situación ocasiona incomodidad en el personal y algunas molestias en las zonas del cuerpo como en el cuello, hombros y columna dorsal. Se han presentado casos de lumbalgias en algunos colaboradores. Por otro lado, existe evidencia y conocimiento que la infraestructura de la Municipalidad de Buenos Aires, no está en buenas condiciones debido a las fuertes precipitaciones pluviales; se presentan filtraciones y humedad en las oficinas, perjudicando a los colaboradores al no sentirse a gusto en su centro de trabajo, por lo mismo, aquello puede provocar daños físicos en ellos y materiales.

En lo que respecta a los equipos tecnológicos, algunos son obsoletos, por lo que siempre tienden a malograrse, originando dolores de cabeza en el personal, ya que retrasan sus tareas diarias de trabajo; por ejemplo, en el área de Sub Gerencia de Rentas y Tributación, Gerencia de Desarrollo Social y Servicios Sociales e Imagen Institucional, no cuentan con impresoras en buen estado. En otras palabras,

los equipos tecnológicos toman mucho tiempo en imprimir los documentos y algunas veces generan ruidos molestos, este inconveniente genera que las tareas se aplacen y por lo mismo, el personal se retrasa en sus otras funciones delegadas.

También es evidente que cuatro áreas necesitan ser acondicionadas y ampliadas para que el trabajador se sienta seguro, y pueda ejecutar sin ningún tipo de inconvenientes sus tareas encomendadas del día a día, ya que el espacio donde se ubican es reducido, y en ellas mismas, se encuentran más de tres trabajadores ejecutando labores, por lo que, es riesgoso ante una situación de un sismo, por el hecho de que al ver varias personas en un solo ambiente, en la desesperación por salir apresuradamente, se pueden chocar entre sí o con un objeto produciéndoles un accidente y/o la muerte.

Por otro lado, se percibe que los encargados de la institución no mitigan los riesgos y peligros para mejorar la salud y seguridad de sus colaboradores, puesto que, prestan poco interés en la salud ocupacional de su equipo de trabajo. Se evidencia que los trabajadores no vienen siendo capacitados sobre temas referidos a la salud ocupacional. Por ello, si la situación continúa, la salud física y psicológica de los colaboradores se verá perjudicada, provocando ausentismo laboral, dado el caso, la Municipalidad debe tomar medidas preventivas de riesgos ergonómicos y otros con el fin de disminuir los daños y proteger la salud del equipo de trabajo.

Es por ello que, ante esta problemática, se planteó la siguiente interrogante como problema general: ¿Cómo incide la ergonomía en la salud ocupacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, Morropón, 2022?, de igual forma se planteó como problemas específicos los siguientes: a) ¿Cuál es la incidencia de la ergonomía física en la salud ocupacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, Morropón, 2022?, b) ¿De qué manera incide la ergonomía cognitiva en la salud ocupacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, Morropón, 2022?, c) ¿Qué incidencia tiene la ergonomía organizacional en la salud ocupacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, Morropón, 2022?, d) ¿Qué nivel de ergonomía existe en la Municipalidad Distrital de Buenos

Aires, Morropón, 2022?, e) ¿Cuál es el nivel de salud ocupacional en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, Morropón, 2022?

Debe señalarse que este estudio se justifica de forma práctica por qué estará enfocada en incidencia de la ergonomía en la salud del colaborador de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires; dicho estudio será realizado para saber qué tanto la institución vela por la seguridad y bienestar de su equipo de trabajo, y cuántos de estos tienen el conocimiento de la Ley de SST. De igual forma, este trabajo servirá a la institución como una guía para mejorar los puestos de trabajo, las condiciones ambientales, físicas y cognitivas que el personal administrativo tiene que lidiar a diario. Ante la situación, el representante legal deberá gestionar capacitaciones con el propósito de que el colaborador tenga alcances del tema.

Referente al ámbito social, dicha investigación se justifica por el trabajo deficiente que tiene la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en brindar las condiciones de trabajo óptimas a sus empleados administrativos con el fin de prever su bienestar físico y psicosocial, y que no afecte la productividad y el manejo de la institución. De tal forma que el trabajador cumpla sus funciones de manera correcta sin colocar en peligro su bienestar físico y psicológico. Así mismo, se fortalezca en ser una organización que cumple con la ley N.º 29783, Ley de la Seguridad y Salud en el Trabajo; por ende, contar con un control en la prevención de los riesgos de trabajo.

En ese contexto, el trabajo presentó como objetivo general evaluar la incidencia de la ergonomía en la salud ocupacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, Morropón, 2022. De igual modo, se tuvo los siguientes objetivos específicos: a) Analizar la incidencia de la ergonomía física en la salud ocupacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, Morropón, 2022; b) Determinar la incidencia de la ergonomía cognitiva en la salud ocupacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, Morropón, 2022; c) Medir la incidencia de la ergonomía organizacional en la salud ocupacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, Morropón, 2022; d) Conocer el nivel de ergonomía que existe en la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, Morropón,

2022; e) Identificar el nivel de salud ocupacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, Morropón, 2022.

Finalmente, para dar respuesta a las preguntas de investigación se planteó la siguiente hipótesis general: la ergonomía tiene incidencia significativa en la salud ocupacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, Morropón, 2022; así mismo, se dedujo las hipótesis específicas: a) la ergonomía física incide significativamente en la salud ocupacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, Morropón, 2022; b) la ergonomía cognitiva tiene incidencia significativa en la salud ocupacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, Morropón, 2022; c) la ergonomía organizacional incide significativamente en la salud ocupacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, Morropón, 2022; d) Existe un nivel bajo de ergonomía en la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, Morropón, 2022; e) Existe un nivel medio de salud ocupacional en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, Morropón, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Marrett (2022) en su tesis *Riesgos ergonómicos de Seguridad y Salud Ocupacional en los trabajadores de la organización Palmicultora Agrícola S.A. en Eloy Alfaro – Esmeraldas, del colegio preeminente Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López, Calceta-Ecuador*, tuvo como objetivo medir los peligros ergonómicos que inciden la seguridad y salud ocupacional del equipo de colaboradores. La metodología usada fue descriptiva, no experimental; así mismo se aplicó técnicas de observación, entrevistas y visitas de campo. Los resultados demostraron que los riesgos más presentados eran: el movimiento del brazo y muñeca, en la actividad de chapea, siendo un riesgo moderado con un valor de 14,9 en OCRA-checklist, y la manipulación manual de carga, con un valor de peso de 7,1 kg., estando dentro del rango del peso aceptable de 15,6 kg, considerado un riesgo menor. El autor concluye que en esta organización no se cumple adecuadamente con la normativa establecida por la Seguridad y Salud Ocupacional, es decir, no toman las precauciones necesarias para disminuir los daños en el bienestar de sus colaboradores.

Por su parte, Marín y González (2021) en su investigación *Riesgos ergonómicos y sus efectos sobre la salud en el personal de Enfermería*, tuvo como fin relatar la frecuencia de heridas osteomusculares y de ausentismo-enfermedad y las condiciones que presentaba el personal de enfermería, causando la diligencia de licencias prolongadas en el personal de salud. La metodología ha sido de tipo descriptiva de corte transversal; la muestra aplicada se dio en 23 trabajadores. La técnica ha sido un cuestionario Nórdico Estandarizado y el Cuestionario de Situación Ergonómica del Ambiente de Trabajo. Los resultados arrojaron que, el 60,9 % sufre de heridas en la espalda, cuello y hombros. En cuanto a la satisfacción, menciona que, las condiciones del mobiliario no son adecuadas, por ende, los trabajadores han adoptado posturas inadecuadas, reflejando un 73,9% de insatisfacción. Se concluye que, los peligros ergonómicos que influyen en el personal son, riesgos físicos y mentales debido a la sobrecarga del sistema músculo-esquelético y las funciones cognitivas que deben realizar para hacer sus actividades diarias.

Asimismo, Zula (2018) en su tesis *Condiciones ergonómicas laborales relacionadas con sintomatología músculo-esquelética en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Loja*, tuvo como objeto identificar el estado ergonómico laboral relacionado con sintomatología músculo esquelética del equipo administrativo. En cuanto a la metodología usada, fue de tipo descriptiva - transversal, donde se empleó una muestra de 162 individuos, que fueron seleccionados de forma aleatoria simple. En ellos, se aplicó la encuesta del Procedimiento de Lest (2015) y del cuestionario Nórdico (2017). Los resultados demuestran que, el 91.2% poblacional labora de pie aproximadamente de 1 a 2 horas de inclinación. El síntoma que presentan, es el dolor en la zona dorsal lumbar dando como resultado un 62%, la condición ergonómica que ocasionó un 70.6% de dolores en el hombro debido a las posiciones con inclinación. En resumen, se evidencia que, la condición ergonómica de postura con inclinación causó un porcentaje estadísticamente importante de trastorno músculo-esquelético.

Así también, Molina (2018) en su trabajo de investigación *Evaluación de la incidencia de los riesgos ergonómicos en la salud y seguridad ocupacional de las personas que laboran en las oficinas de la carrera de Ingeniería Ambiental de la ESPAM MFL*, tuvo como objeto estimar la incidencia de los peligros ergonómicos en la Salud y Seguridad Ocupacional del personal de Ingeniería Ambiental. La muestra de estudio estuvo constituida por 22 trabajadores, 11 pertenecen a la planta superior y 11 a la inferior. La investigación es de tipo descriptiva y comparativa. Los resultados arrojaron que, la integridad de los 29 peligros identificados en las instalaciones, resultó un rango tolerable. El 27,59% indican que son triviales y 72,41% son tolerables. El autor manifiesta que se tienen que tomar acciones preventivas para la zona laboral escogida, con fin de reducir los riesgos evidenciados en dicha empresa, ya que no se evidencia un adecuado control de los riesgos ni peligros laborales.

También, Lescano (2017) realizó el estudio *Ergonomía y salud ocupacional del personal del Gobierno autónomo descentralizado del Cantón Salcedo*. El análisis tuvo como fin mejorar la salud de los colaboradores, reduciendo peligros ergonómicos, y conservar al ingenio humano con un clima organizacional óptimo. La metodología aplicada fue de tipo exploratoria- descriptiva; se tuvo como muestra

a 60 trabajadores. El instrumento aplicado ha sido el cuestionario. Los resultados muestran que el valor de $X^2 t = 12,6$, y el valor $X^2 c = 28,424$, con 95% de nivel de confianza y 6 grados de libertad $gl = 6$ entonces, $X^2 t = 12,6 < X^2 c = 28,424$, y con una significación $\alpha = 0,05$ a base de esto se llegó a la conclusión que las variables de estudios son estadísticamente significativas; es decir, que la ergonomía incidió de manera directa en la salud del personal administrativo de la organización, es decir, ocasiona deterioros al bienestar del colaborador.

Por otro lado, Huamán y Vargas (2020) en su trabajo de investigación *Riesgos ergonómicos por carga postural en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Lamas, departamento de San Martín, 2020*, Universidad Peruana, Unión de Tarapoto, Perú; tuvo como objetivo estimar el grado de riesgo ergonómico en el equipo administrativos de la municipalidad provincial de Lamas, en vista de plantear métodos de prevención. La investigación es no experimental, transversal, de tipo descriptivo. La muestra de análisis se empleó en las oficinas: rentas, secretaría, registro civil, desarrollo económico y seguridad ciudadana, constituida por 99 ayudantes del área administrativa. Los resultados obtenidos de las gráficas en cuanto a las cinco áreas determinaron que, el peligro ergonómico se presta en dos oficinas, las cuales son: rentas y desarrollo económico; presentando un grado de riesgo 2, por otro lado, las oficinas de registro civil, secretaría y seguridad ciudadana, presentaron un grado de riesgo 3. El autor concluye que es necesario adoptar medidas para prevenir cualquier tipo de riesgo dentro de los puestos de trabajo.

Paralelamente, Chinga (2019) en su investigación *Ergonomía laboral y Salud ocupacional del personal de la municipalidad Distrital Caleta de Carquin, 2018*, en la Universidad Alas Peruanas de Perú, tuvo como objetivo establecer la interacción que se presenta en la ergonomía laboral y la salud ocupacional de los colaboradores de la Municipalidad Distrital Caleta de Carquín, 2018. La muestra estuvo constituida por 84 trabajadores de la misma institución. La investigación es tipo básica y de nivel relacional. Así mismo, se empleó dos formularios de escala Likert para determinar las variables. En cuanto a los resultados se muestra que, la ergonomía laboral tiene relación de manera significativa con la salud del personal, así mismo se obtuvo en este trabajo un coeficiente de Rho de Spearman

equivalente al 0,603 y un sig. (bilateral) de 0.000 con un grado de confianza del 95%. Se concluyó que la ergonomía laboral se relaciona directamente con la salud ocupacional del personal de la institución.

Adicionalmente, Canazas (2018) en su tesis *El impacto en la salud de los operadores de transporte de la compañía Transaltisa S.A. del plan las Bambas dadas las recientes condiciones ergonómicas en las que se desempeñan en Arequipa 2018*, en la Universidad San Agustín de Arequipa, Perú; tuvo como objetivo determinar el efecto en la salud de los colaboradores de transporte de la organización Transaltisa S.A. El estudio fue descriptivo y no experimental. La técnica ha sido una encuesta y el instrumento, el cuestionario; esto se aplicó a los 315 operadores. Con base a los resultados, se demostró que, el 29% y 43% presentan dolores de cuello y tensiones, y otros 28% representaron otros dolores relacionados con molestias, incomodidades o dolencias que presenta durante y después de realizar su jornada laboral. Se concluyó que existe un efecto en la salud de los operadores dados las condiciones actuales en las que se desempeñan, actualmente por lo que es necesario tomar acciones para mitigar los posibles riesgos y mejorar la integridad de los colaboradores.

Igualmente, De La Cruz & Viza (2017) en su trabajo de investigación *Factores de riesgos ergonómicos que inciden en la salud de los trabajadores del área de producción de la organización ANDES YARN S.A.C.* El estudio fue de carácter social y ambiental que permitió en la organización establecer medidas de corrección a fin de reducir los riesgos que se encuentra expuesto el equipo de trabajo de la empresa Andes Yarn S.A.C. La metodología a desarrollar fue no experimental. La muestra se llevó a cabo en 50 ayudantes colaboradores de la zona de producción, por ser quienes se hallan en su mayoría expuestos a los riesgos ergonómicos. La técnica aplicada ha sido la encuesta, usando como herramienta el cuestionario; donde los resultados han permitido entender las razones de la aparición de los componentes como: sensación de dolor en distintas partes de su cuerpo: manos, muñecas, hombros, cuello y espalda; sin embargo, a menudo el equipo se encuentra expuesto a comprometer su salud, en vista de los factores ambientales, lo cual resultan lesiones y/o enfermedades.

Por su parte, Melgar (2015) en su investigación *Factores de riesgo ergonómico y su relación con la salud ocupacional del profesional de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital 111 Daniel Alcides Carrión, Tacna-2014*, de la Universidad Jorge Basadre Grohmann en Tacna, presentó como objeto determinar cuáles son los factores de riesgo ergonómico relativos en la salud ocupacional. El tipo de estudio ha sido prospectivo, transversal, descriptivo y de interacción. La muestra se conformó por 20 expertos en salud. Los resultados arrojaron que el 60% son de carga física; el 70% requerimientos desmesurados de fuerza; el 95% requerimientos de movimiento; el 70% condición inadecuada de los puestos de trabajo. Se concluyó que los factores de riesgo ergonómico del profesional de enfermería del Servicio de UCI, fue en vista de la carga física a nivel bajo, bajo requerimientos de fuerza, así también requerimientos excesivos de movimiento a nivel bajo, desmesurados desplazamientos y condición inadecuada de los puestos de trabajo con grado bajo.

En Piura, Amaya et al. (2022) en su tesis *Evaluación de riesgos ergonómicos en las estaciones de Producción de pota fresca de la Empresa Osf Colan S.A. para proponer mejora de la productividad laboral*, en la Universidad Nacional de Piura, tuvo como objetivo evaluar los riesgos ergonómicos en las estaciones de producción de pota con la finalidad de elaborar un plan de mejora en la empresa estudiada. La metodología fue de enfoque cuantitativo, así mismo se desarrollaron encuestas y se usaron los métodos OWA y RULA. La población fue de 300 trabajadores, cuya muestra obtenida fue de 64. Los resultados obtenidos a través del análisis OWAS arrojaron un nivel 4 en que se sitúan los riesgos ergonómicos, así mismo, con el análisis RULA se obtuvo un nivel 7; las áreas donde se encontró mayores riesgos fueron las de fileteo, y empaque. Los autores concluyeron que se debe proponer el trabajo con mejores condiciones en el ambiente de apilado de aros con breves descansos para los trabajadores, con el fin de que recuperen energías para continuar con sus tareas en las respectivas áreas, especialmente en la de operaciones.

Posteriormente, Antón (2022) en su tesis *Evaluación del bienestar laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Catacaos-Piura, 2021*, de la Universidad Nacional de Piura, tuvo como fin determinar el nivel de bienestar que

atraviesan los colaboradores de la Municipalidad Distrital de Catacaos. El diseño usado en este estudio es, no experimental, de nivel descriptivo y de corte transversal. Los resultados determinaron que el 81.7% de los encuestados dictaminan que los ambientes físicos influyen en el bienestar, de igual modo el bienestar psicosocial en un 69.6% y los efectos colaterales son muy bajos, lo que representa el 52.7%. El autor concluye que el grado de bienestar que actualmente presentan los trabajadores de la Municipalidad de Catacaos es regular, lo que representa a un 80.4%.

De igual forma, Gómez (2021) en su tesis *Propuesta de un sistema ergonómico para las mejoras físicas de los trabajadores en el Taller de Servicios Generales CG, Piura, 2020* en la Universidad César Vallejo de la filial Piura, tuvo como objetivo desarrollar una propuesta ergonómica con la finalidad de mejorar las condiciones laborales del taller. Se usó la metodología de tipo descriptiva y no experimental, con muestra de 14 colaboradores del taller a quienes se les aplicó la encuesta. Los resultados que dio esta investigación fueron los siguientes: el 53% de los colaboradores dicen el taller no cumple con buenos diseños de puestos, así mismo, el 57% dice que no existen buenas condiciones ambientales; el 36% emite que no hay buenos equipos de trabajo y el 62% manifiestan que no existe una prevención de riesgos. El autor concluye que se debe implementar una propuesta donde se evidencie Políticas de Seguridad y Salud Ocupacional con los equipos de protección personal y desarrollar programas de capacitación al año con el fin de minimizar riesgos y continuamente preservar la salud.

Del mismo modo, Chiroque et al. (2019) en su tesis *Evaluación ergonómica de la exposición al ruido en la Planta Procesadora de Conserva de Pimiento de una empresa agroindustrial en la ciudad de Piura*, de la Universidad Nacional de Piura, tuvo como objetivo determinar el nivel del ruido de la planta procesadora de conservación de pimiento de la empresa agroindustrial de Piura. El diseño del estudio fue cuantitativo y no experimental; cuyos instrumentos de medición fueron el sonómetro y el dosímetro, y observaciones de campo con sus respectivos registros. Así mismo la muestra fueron los trabajadores de la planta procesadora de conserva. Los resultados que arrojaron fueron los siguientes: el proceso de producción que presentó mayores ruidos a un 95% es el de cerrado de envases y

el proceso de esterilizado igual con un 95%; así mismo el puesto que presenta mayor riesgo es el de operador autoclave con un 93.20%. Los autores concluyeron que a través de las mediciones elaboradas por sonometría se logró identificar las áreas donde existe mayor incidencia de ruido, y por ende los trabajadores tienden a sufrir daños en su salud, especialmente en la audición.

Asimismo, Silva (2017) en su tesis *Evaluación ergonómica e iniciativa de optimización en el proceso de pota en la organización Produmar S.A.C*, en la Universidad Nacional de Piura, tuvo como finalidad evaluar la ergonomía en los puestos de trabajo llegando a plantear la optimización del proceso de filete de pota en la organización PRODUMAR S.A. La metodología es de tipo descriptiva y de grado exploratorio, además se utilizó los formatos OWAS, OCRA, REBA y FANGER. La muestra de análisis estuvo constituida por 56 trabajadores de la organización. Los resultados mostraron que las desviaciones corporales del operador eran la muñeca, el tronco, cuello y antebrazos y la espalda. Se concluye que los procedimientos aplicados son adecuados para la evaluación ergonómica del puesto de trabajo, ya que de esta forma no se verá tan comprometida la salud del colaborador, en especial el sistema musculoesquelético.

Posteriormente, Valdiviezo (2017) en su tesis *Evaluación de posturas ergonómicas y su relación con dolores osteo musculares en estudiantes de la clínica docente de la UAP filial Piura, 2017*, de la Universidad Alas Peruanas de Piura, tuvo como objeto comprobar la interacción las posturas ergonómicas y los dolores osteo musculares. En estudio se empleó el método de la observación y la entrevista, así mismo la población fueron 40 estudiantes de estomatología, al igual que para la muestra. Los resultados arrojados prueban que el 93.3% de los estudiantes tienen una inadecuada postura y los dolores osteo musculares en un 55.6%, aunque suelen ser ligeros. El autor concluye que existe una relación entre las posturas adoptadas y los dolores osteo musculares en los estudiantes de la clínica docente de la filial Piura.

Por otro lado, en lo que se refiere a las teorías de la variable independiente ergonomía, Guerrero (2022) la define como aquellos conocimientos y prácticas relacionadas con las características fisiológicas y psicológicas del individuo que laboran en una entidad, organización o institución a fin de mejorar su desempeño y

productividad laboral sin poner en riesgo su bienestar físico y mental. Carbajal y Cacua (2017) afirman que la ergonomía atiende el problema de la adaptación del ser humano y su trabajo. Por lo consiguiente, Becerra (2018) afirma que los problemas de sobrecarga laboral se desencadenan por determinados factores ocupacionales.

Simultáneamente, Obregón (2020) considera a la ergonomía como parte del estudio del trabajo donde especifica los límites que no deben sobrepasar los seres humanos en el ámbito laboral, es decir, indican hasta qué cierto punto los colaboradores deben cumplir con sus funciones encomendadas en su área correspondiente, así también, los espacios donde van a desempeñarse diariamente deben ser netamente los adecuados para su salud y seguridad. Feria (2018) indica que el trabajo es un esfuerzo físico y mental o incluso ambos, eso depende del tipo de empleo que la persona esté ejecutando. A continuación, se detallarán las dimensiones de esta variable.

Obregón (2020) manifiesta que la ergonomía física es la valoración de los materiales, es decir, las herramientas que utilizan los colaboradores, puesto que, en ocasiones, en su mayoría el equipo de trabajo no adopta posturas adecuadas poniendo en riesgo su salud, por lo que, sufren de lesiones músculo-esqueléticas (Monar, 2020). De Sá Araújo (2020) hace alusión al conjunto de actividades físicas relacionados con la vida laboral que ocupa el colaborador, independientemente del cargo que lleva a cabo, puesto que, esta rama estudia los movimientos, la postura, el manejo de materiales, alteraciones músculo-esqueléticas y los reiterativos movimientos provocando contracciones en el músculo. Esto hace que la salud e integridad del colaborador se vea expuesta. En el mismo sentido, Sánchez (2018) expone que los factores de riesgos son muy frecuentes. A continuación, se detallarán los indicadores de esta dimensión.

Domínguez (2015) define al ruido como aquel sonido no deseable que molesta y perturba a las personas en sus actividades diarias, es decir, altera la tranquilidad y comodidad; el ruido perjudica el sentido del oído, ya que ante sonidos fuertes se distorsiona la capacidad de escucha. Así mismo, el autor recalca que los ruidos indeseables generan contaminación sonora, en otras palabras, daña la salud física y ambiental, impactando negativamente la armonía de un determinado lugar.

González (2016) dice que la distribución de áreas, es aquel espacio físico que se le destina a un puesto de trabajo, es decir, se refiere a la oficina de tal modo que, la ubicación y tamaño, permita al colaborador sentirse cómodo en el área destinada. Por lo consiguiente, teniendo una adecuada distribución de área, ayuda a minimizar de forma eficiente los costos de los materiales de la empresa.

Crespo et al. (2016) comentan que la postura es la estructura geométrica de las partes corporales del ser humano, con ello se obtiene un adecuado equilibrio y que el cuerpo funcione correctamente en diferentes posiciones, tales como, estar de pie, sentado o acostado. El individuo al tener un buen alineamiento disminuye la posibilidad de contraer una lesión o contracturas musculares.

Monjarás (2019) indica que la iluminación tiene que ver directamente con las percepciones visuales que tiene el ser humano en un determinado lugar, es decir, si el ambiente cumple adecuadamente las condiciones de un sistema de iluminación, sobre todo la visual, ya que estaría evitando múltiples accidentes con objetos y que el colaborador identifique de forma visible los riesgos dentro de su área de trabajo.

Como segunda dimensión de la variable independiente se tiene a la ergonomía cognitiva, esta se enfoca en el estudio de procesos mentales que incluye espacios y herramientas para comprimir el estrés en los trabajadores por el exceso de tareas (Hernández, 2021). Ramírez (2020) indica que es la descripción de la conducta que expresa el hombre con su entorno. De igual manera, Monterrosa (2021) dice que la ergonomía cognitiva comprende los procesos intelectuales como; el razonamiento, conocimiento, la memoria, la capacidad de respuesta, lo que implica la toma de elecciones, estos elementales son primordiales, debido a que, tiene como finalidad diseñar espacios cómodos en el trabajo. A continuación, se detallarán los indicadores de esta dimensión.

Cevallos et al. (2015) sostienen que la carga mental se genera por las diversas circunstancias que suele pasar el colaborador en su área de trabajo, son pocas las actividades que realiza, pero demandan de desgaste mental, y tienden a caer en la monotonía, es decir, hacer siempre lo mismo. Esto produce que el

trabajador disminuya su percepción, afectando considerablemente su salud y por ende el logro de las metas.

Obregón (2016) afirma que el diseño del entorno de trabajo es aquel espacio y lugar donde se sitúan los componentes físicos, es decir, la ubicación de escritorios, muebles, materiales de oficina, estantes, entre otros. También es necesario que se tomen medidas para establecer las dimensiones para cada área con la finalidad de brindar comodidad y generar satisfacción en el mismo colaborador al momento de llevar a cabo sus diversas actividades laborales.

La cronoergonomía, es la que estudia los tiempos de trabajo que emplea el ser humano, incluye el rendimiento físico y psicológico. Así mismo, ayuda a que las organizaciones comprendan el grado de rendimiento a fin de ejecutar tareas efectivas en el bienestar de la empresa, pero sobre todo en el bienestar laboral (Méndez, 2018). Es decir, se aplica hacia el factor humano para optimizar eficientemente los tiempos de trabajo, ya que son diferentes, por lo mismo, cada quien va a su ritmo.

La tercera dimensión de la variable independiente, es la ergonomía organizacional, la cual se ocupa de optimizar los sistemas laborales existentes en la organización a fin de procurar el bienestar de las personas y rendimiento global de la empresa, lo cual hace referencia a aspectos ligados como la comunicación, el diseño del proceso de las tareas, horarios, trabajo en equipo, participación (Rueda y Zambrano, 2018). Así mismo, Monterrosa (2021) puntualiza la interacción entre el ser humano y el trabajo, pues se atrae de manera directa por la mejora en los sistemas socio técnicos, incluye la composición organizacional, políticas y procesos que realiza, de igual manera, incluye la comunicación, horarios, el trabajo en grupo la administración de calidad y el teletrabajo, en este sentido posibilita la efectividad del trabajo debido a que, se implica de manera directa en las ocupaciones. Jaramillo (2022) explica que, la ergonomía organizacional tiene como propósito restablecer la calidad de la organización y el colaborador, en el sentido que posibilitan condiciones óptimas. A continuación, se detallará sus respectivos indicadores.

Mazloun e Isea (2018) comentan que un horario de trabajo es un método que sirve a los colaboradores en centrar las horas adecuadas para la ejecución de sus actividades dentro de su área de trabajo, es decir, hace uso de las horas establecidas sin disminuir una hora diaria o semanal. Con esto da pie a que el empleado no se ausente y trabaje más motivado; así mismo, la productividad aumentará, ya que hace empleo de su tiempo de forma equilibrada para con sus labores.

Durán (2018) menciona que el trabajo grupal es aquel que lo conforman varias personas que poseen distintas percepciones y habilidades, pero que se complementan entre sí con el propósito de alcanzar un objetivo colectivo que beneficie a todos sin excepción. Además, se evidencia el involucramiento, compromiso y responsabilidad de los individuos para mejorar los resultados.

Bauleo et al. (2017) comentan que el ritmo de trabajo es aquel tiempo destinado en llevar a cabo una actividad, en otras palabras, es como los colaboradores manejan sus horarios para realizar sus tareas en las jornadas laborales; engloba los turnos de noche o de día y las presiones con las que ejercen las funciones dentro de su respectiva área.

Por otra parte, la variable dependiente es la salud ocupacional; Guerrero (2022) la define como una rama de la salud de los trabajadores. Orjuela et al. (2022) la consideran como el conjunto de acciones que tiene como fin promocionar la salud del capital humano para otorgarle un bienestar físico, mental y social, esto conlleva a que el personal trabaje de manera cómoda y satisfecha dentro de la empresa; es decir, el colaborador al tener un buen estado de salud le va a permitir tener mayor productividad y se verá reflejado en la eficiencia al llevar a cabo sus actividades laborales.

La primera dimensión de salud ocupacional es la planificación. Fontalvo y De La Hoz (2018) manifiestan que la planificación está sujeta con la gestión del riesgo y las posibilidades de obtener mejoras, es decir, las empresas o instituciones deben reconocer las necesidades de sus miembros, teniendo un óptimo control de los riesgos de trabajo se podrá minimizar el grado de accidentes laborales y enfermedades profesionales en el personal, por lo que, reflejará una institución que

se preocupa por sus empleados y sobre todo que cumple con lo establecido en ley. A continuación, se detallarán los indicadores de esta dimensión.

La Identificación de peligros es el proceso que permite reconocer y evaluar los riesgos asociados en los que se encuentra el individuo, a fin de prevenir daños en la salud de los trabajadores (Poveda, 2019; Gutiérrez, 2018). En el mismo sentido, De la Cruz y Pravia (2021) exponen que se logran identificar el origen del problema. Por otro lado, Gutiérrez (2018) habla que es indispensable que el grupo que conforma la empresa muestre compromiso en conocer y entender los riesgos al que se encuentran expuestos. De lo contrario, la integridad personal podría estar en peligro y las actividades de la empresa podrían verse afectadas (Maldonado, et al. 2018).

Pantoja (2017) afirma que la evaluación de los riesgos es un proceso relacionado con estimar los niveles y la magnitud de los mismos que no se han podido evitar, de acuerdo a esta acción el empleador o representante de la institución, con la información previamente obtenida después de evaluar cada puesto de trabajo, la infraestructura del establecimiento, los elementos químicos, físicos y biológicos y a los empleados, podrá tomar decisiones para disminuir los casos de riesgos y sobre todo tener el control de ellos, adaptando medidas preventivas y correctivas. De acuerdo con el autor, es necesario que las organizaciones tengan políticas preventivas y políticas de emergencia para proteger la salud del colaborador y no afecte negativamente en ella.

El compromiso es el involucramiento que demuestra la organización hacia su colaborador mediante tacitas. En este sentido, Puma (2020) expresa que el colaborador tendrá mayor grado de identificación por la empresa. Así mismo, es de importancia que el compromiso sea mutuo a fin de desarrollar las metas propuestas (López, 2018). Por ello, es importante que las empresas sostengan el compromiso integral en brindar un trabajo seguro y saludable para prevenir enfermedades y accidentes.

Como segunda dimensión de la variable dependiente se encuentra la política de prevención. Gómez (2017) la define como una serie de actividades o medidas implementadas en la organización con el fin de disminuir o mitigar los riesgos

laborales presentados dentro de la organización, de tal manera que se evidencie la preocupación del empleador por la salud de cada uno de sus miembros dentro de la empresa. A continuación, se detallarán los indicadores de esta dimensión.

La mejora continua es la ejecución de actividades planificadas, a base de los resultados obtenidos, puesto que busca desarrollar un entorno de trabajo positivo. Sagrario et al. (2018) expresan que este indicador se desarrolla, es la búsqueda constante, puesto que ayuda a corregir los procesos deficientes teniendo la intención de generar pérdidas y minimizar errores.

La cultura de prevención es el conjunto de actividades que las empresas adoptan llevando a cabo condiciones adecuadas de trabajo a fin de evitar o disminuir los accidentes laborales (Hernanz, 2018). Así mismo, busca fomentar la ley 29783 que expresa la seguridad y salud en el trabajo. En el mismo sentido, Reyes (2018) expresa que es el esfuerzo educativo que busca ejercer la práctica de prevención de riesgo a fin de mejorar la calidad de vida laboral.

Las condiciones adecuadas de trabajo se refieren al aspecto del entorno donde el colaborador desarrolla sus actividades laborales (Riquelme et al., 2019). Por ello, es importante contar con características ambientales y tecnológicos apropiados para el equipo de trabajo, a fin de evitar riesgos laborales que atente contra la salud del factor humano, debido a que el nivel de satisfacción y la calidad de vida que las empresas brinden a sus colaboradores influye en los resultados esperados (Saltos, 2022).

La tercera dimensión de la variable dependiente es el fomento de la participación. Fontalvo y De La Hoz (2018) consideran que dentro de la empresa debe distribuirse las responsabilidades para cada una de las personas que laboran con la finalidad que todos tengan una participación activa y se involucren más con las actividades preventivas de la organización. Este componente tiene como indicadores la toma de decisiones, programa de incentivos y difusión de responsabilidades.

La toma de decisiones lleva al conjunto de elecciones que buscan resolver o mejorar el panorama de la organización. Barzaga (2019) menciona que mediante decisiones conscientes o reflexivas lograra identificar los posibles riesgos y

controlar la incertidumbre donde puede verse afectada la integridad del trabajador. En este sentido podemos decir que las decisiones influyen en la sustentabilidad de la organización.

El sistema de incentivos es un programa estratégico enfocado en el interés sobre el bienestar del equipo de trabajo, en este sentido estimula el desempeño grupal e individual (Mujica, 2019). Así mismo tiene como objetivo educar en seguridad y salud a fin de prevenir riesgos. En el mismo contexto, Obando (2019) expone que el programa de incentivos que establecen las organizaciones son para fomentar la filosofía que comparte la entidad en sus políticas de SST, también sirve para que los trabajadores tomen conciencia de los peligros a los que se encuentran expuestos y cómo deben actuar, entonces al cuidarse serán reconocidos y muchos forman parte de brigadas de emergencias, creando valor en la vida del colaborador.

La difusión de responsabilidades se refiere a la presión que marca en el grupo de personas o individuo (Canchila et al., 2018). Por ejemplo, si el panorama presenta un estado de emergencia, involucra la responsabilidad de prestar ayuda. Entonces, mientras el grupo sea mayor, el grado de presión será menor, esperando a que el resto tome responsabilidad de acto presente. También, es conocido también como el efecto espectador.

La cuarta dimensión de la variable dependiente es la comunicación, Montoya (2018) señala que este elemento gira en torno a diversos modelos con el fin de mejorar la vía de mensajes y canales en la parte interna de la organización, de tal manera que se alcance un óptimo rendimiento y se obtiene como resultado a un personal instruido con bases comunicativas efectivas. A continuación, se detallarán los indicadores de esta dimensión.

La comunicación efectiva es un elemento clave dentro de los procesos, la vida cotidiana y de la misma importancia para la salud. Por ello, Zans (2019) indica que se debe transmitir un mensaje claro y preciso para contar con una gestión preventiva exitosa, ya que debido al fluido efectivo de la comunicación se toman decisiones óptimas ante la incertidumbre, previniendo riesgos y enfermedades ocupacionales.

La retroalimentación es el proceso que permite recibir información mejorada o también el mismo contexto. Dentro de la salud ocupacional, la retroalimentación concientiza al equipo de trabajo sobre las políticas de prevención de Seguridad y Salud en el Trabajo, permitiendo emplear tácticas a base de los incidentes (Lalán, 2020).

La información debe contar con un buen mensaje para aspirar un mejor bienestar, evitando sucesos que afecten la integridad de los trabajadores, así también impactar negativamente en los procesos de la empresa, por ello se deben tomar buenas elecciones para minimizar los riesgos y contar con mejores resultados (Sandoval, 2018).

La quinta dimensión es el control, que es un examen que se realiza constantemente para que las actividades se realicen adecuadamente sin afectar ni alterar a nadie. Ampuero et al. (2018) definen como un seguimiento a los riesgos laborales con la finalidad de evitar uno sin número de accidentes que dañen la salud del trabajador. Este componente tiene como indicadores, ambiente, salud y riesgo, los cuales se detallarán en el siguiente párrafo.

El ambiente laboral son las condiciones en las que el trabajador opera, implica condiciones físicas y emocionales (Ávila, 2020). Asimismo, es importante adoptar ambientes adecuados con los puestos de trabajo y condiciones que se le brinde al colaborador para promover el bienestar de los mismos y no incurrir en bajar la productividad ni dañar la salud del empleado (Cruz, 2019).

La salud es la condición que la persona goza, ya sea de un bienestar físico, psicológico y social (De la Guardia y Rucalba, 2020). Así mismo, la salud está enfocada en la prevención de peligros derivados de las actividades ocupacionales que atente contra la integridad del individuo, ya que existe evidencia que la salud ocupacional no se encuentra en buenas condiciones, por ello es crucial que las empresas valoren más el factor humano (Toro, 2020).

Puentes (2018) explica que el riesgo es la probabilidad de que algún objeto material, sustancia o fenómeno pueda causar daños en la salud, pueden ser lesiones o enfermedades. Así mismo, expone que los riesgos están presentes en

las actividades cotidianas y que suceden de imprevisto, en tal sentido se debe adoptar medidas de prevención a base de las necesidades del factor humano (Paz, 2019).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Esta investigación fue de tipo aplicada. Paniagua y Condori (2018) exponen que, es la utilización de los conocimientos en la práctica con el fin de aplicar y ofrecer solución al problema; así mismo, enriquece la disciplina con nuevos aportes.

Del mismo modo, su enfoque fue mixto, ya que se recogió y procesó datos cuantitativos y cualitativos. Delgado et al. (2018) dicen que el enfoque cuantitativo surge cuando se recoge y se analiza los datos para responder cuestiones de indagación y probar conjetura establecida anteriormente, y confía en la numeración y el resultado estadístico que tiene como fin probar las teorías.

Con lo que respecta al diseño fue no experimental. Para Arias y Covinos (2021) indican que, el investigador no altera el elemento de estudio, puesto que, los fenómenos de estudio son calificados en su ambiente real, obteniendo los datos directamente, para luego ser analizados.

Por otra parte, se consideró no experimental de corte transaccional o transversal, por lo que el recojo de dichos datos fue en un momento único (Hernández y Mendoza, 2018). Además, fue de nivel correlacional causal, puesto que, describió a las dos variables, dependiente e independiente, y posteriormente se encontró la relación de las causas y efectos del estudio; por lo consiguiente, estas ya sucedieron en la realidad o también pueden darse durante el estudio (Hernández y Mendoza, 2018).

3.2. Variables y operacionalización

Variable independiente: Ergonomía

Cedaño (2021) expone que la ergonomía hace referencia al estudio de la interacción entre el individuo y los medios tecnológicos que tienen como fin mejorar los espacios del entorno que rodea al colaborador. Entonces, la ergonomía actúa como el medio de prevención ante los riesgos de la salud.

Sus dimensiones son las siguientes:

- Ergonomía física
- Ergonomía cognitiva
- Ergonomía organizacional

Variable dependiente: Salud Ocupacional

Orjuela et al. (2022) consideran a la salud ocupacional como el conjunto de acciones que tiene como fin promocionar la salud del capital humano para otorgarle un bienestar físico, mental y social, esto conlleva a que el personal trabaje de manera justa y satisfecha dentro de la empresa; es decir, el colaborador al tener un buen estado de salud le va a permitir tener mayor productividad y se verá reflejado en la eficiencia al realizar sus actividades laborales.

Sus dimensiones:

- Planificación
- Política de prevención
- Fomento de la participación
- Comunicación
- Control

3.3. Población, muestra y muestreo

En la presente investigación la población considerada fue el personal administrativo vigente de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, que se ubica en el distrito antes mencionado, provincia de Morropón. Según López y Fachelli (2015) mencionan que la población es un todo, en otras palabras, un conjunto de seres u objetos, que tienen ciertas cosas en común y esas características son las que le darán la dirección a este trabajo de investigación.

Es por ello que, la muestra estuvo conformada por los 41 trabajadores administrativos entre hombres y mujeres de 21 a 58 años que laboran en la ya mencionada institución pública, por lo que, es una población pequeña, se tuvo en cuenta a todos los colaboradores para la muestra; es decir, una muestra censal con el fin de obtener datos precisos. Toledo (2016) menciona que la muestra es un fragmento de la población, y se conforma por características comunes de la misma.

Tabla 1*Relación de trabajadores administrativos*

Área	Cantidad
Alcaldía	1
Gerencia	2
Sub Gerencia de Secretaría General	2
Área de Relaciones Públicas e Imagen Institucional	2
Área de trámite documentario y archivo	1
Sub Gerencia de Recursos Humanos	1
Gerencia de Planeamiento y Presupuesto	1
Sub gerencia de tesorería	3
Sub gerencia de logística y control patrimonial	3
Sub gerencia de rentas y tributación	1
Gerencia de Servicios Técnicos y Desarrollo Rural	6
Gerencia de desarrollo económico y gestión ambiental	8
Gerencia de Desarrollo Social e Inclusión	10
TOTAL	41

Nota. Municipalidad Distrital de Buenos Aires

Criterios de selección:

- **Criterios de inclusión**

Personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires sin distinción de sexo, edad, modalidad de contrato o cargo que ocupe.

- **Criterios de exclusión**

Aquellos trabajadores que son obreros y trabajan fuera del edificio municipal; así mismo aquel personal administrativo que se encuentre de permiso por motivos de salud.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**3.4.1. Técnica****Encuesta**

La técnica fue la encuesta, que comprendió 39 ítems con la finalidad de conocer la postura de cada uno de los trabajadores. Según Arias (2021) dice que, aplicando una encuesta como método, permitirá conocer las características, ideas, opiniones, hábitos y demás, de las personas a ser encuestadas. Esta herramienta

se aplica con el único fin de recibir y acopiar información clara, verdadera y detallada para la investigación.

Entrevista

Se realizó una entrevista al Gerente de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires con la finalidad de saber cómo se presenta la ergonomía en su institución y lo que esta ocasiona en la salud del mismo colaborador. Troncoso y Amaya (2017) manifiestan que la entrevista es una herramienta para recoger datos del sujeto de estudio a través de la interacción oral con el entrevistador, es decir, le permite al entrevistador conocer la realidad de la persona entrevistada.

3.4.2. Instrumento

Cuestionario

En este estudio se usó el instrumento del cuestionario, el cual fue aplicado a los 41 trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires. Carhuancho et al. (2019) indican que el cuestionario es una herramienta donde se plasman las interrogantes con una determinada escala de medición, y este será respondido por los encuestados.

Guía de entrevista

En este estudio también se empleó como instrumento la guía de entrevista, la cual estuvo conformada por veinticinco preguntas. Arias (2020) menciona que es un documento que tiene como propósito recopilar información manifestada de la persona que va a ser entrevistada y la única quien puede manipular la información será el entrevistador.

3.5. Procedimientos

Para proceder con la información de la tesis se realizaron coordinaciones a través de visitas al gerente en el edificio municipal para establecer el día y la hora, a fin de contar con la participación del equipo de trabajo, brindándonos datos valiosos que fueron utilizados con fines académicos. Así mismo, se acudió a la institución para llevar a cabo la aplicación del cuestionario que comprendió 39 ítems

a los 41 trabajadores administrativos de la institución y la entrevista al Gerente Municipal para conocer la problemática.

3.6. Método de análisis de datos

Después de haber ejecutado la encuesta, se procedió a analizar los datos en el programa SPSS versión 27.0, de tal forma que arrojen resultados confiables y estadísticos. Este programa nos proporcionó tablas descriptivas y correlacionales.

Asimismo, la información proporcionada por uno de los miembros de la Municipalidad, se interpretó de forma cualitativa. Primero, se procedió a elaborar un resumen de lo manifestado en la entrevista, resaltando lo más importante para la investigación. Seguidamente, se ordenó la información y se plasmó en un informe dando sustento a las teorías mencionadas anteriormente.

3.7. Aspectos éticos

Esta investigación se desarrolló considerando los aspectos de los diversos valores de la Universidad César Vallejo de la Facultad de Ciencias Empresariales, de acuerdo a la RCU N° 0470-2022/UCV y los Principios del Código de Ética de dicha resolución. En el mismo contexto, la presente investigación garantiza la autenticidad de las autoras y del asesor que guía la tesis. Así mismo, se respetó las bases de datos de la información referencial tomadas de tesis, artículos y libros virtuales, fueron debidamente citados y referenciados de acuerdo a las normas APA 7^{ma} edición.

También, se contó con la autorización del alcalde de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, por ende, se cumplió de forma adecuada la recopilación de información y datos de los encuestados en dicha institución (ver Anexo 2).

IV. RESULTADOS

4.1. Informe de aplicación del cuestionario

Para el desarrollo del informe cuantitativo se consideró la recopilación de las respuestas de la encuesta aplicada a los trabajadores, la cual nos permitió evaluar la ergonomía y su incidencia en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, perteneciente al Distrito de Buenos Aires; las mismas que fueron representadas estadísticamente mediante tablas en cuanto los objetivos e hipótesis de investigación. A continuación, se describen:

4.1.1. Analizar la incidencia de la ergonomía física en la salud ocupacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, Morropón, 2022.

Tabla 2

Dimensión Ergonomía Física de la Variable Ergonomía

	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Indeciso		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Dentro de la municipalidad se revisa periódicamente los equipos tecnológicos como computadoras e impresoras los cuales pueden generar ruidos molestos	0	0,0%	10	24,4%	5	12,2%	22	53,7%	4	9,8%	41	100
En la institución se evidencia que durante las jornadas laborales existe mayor exposición de ruido cuando se emplean los equipos tecnológicos incluso el ruido externo de unidades móviles.	0	0,0%	13	31,7%	10	24,4%	14	34,1%	4	9,8%	41	100
Dentro de la municipalidad se realiza una revisión y/o mantenimiento de forma periódica a la maquinaria y vehículos; los cuales pueden generar ruidos molestos.	0	0,0%	6	14,6%	8	19,5%	17	41,5%	10	24,4%	41	100
Considera importante que la distribución de equipos y espacios garantiza la salud física del colaborador.	2	4,9%	10	24,4%	10	24,4%	14	34,1%	5	12,2%	41	100
Considera que el área disponible para realizar sus actividades de trabajo es reducida, al punto de llegar a incomodar en sus labores	3	7,3%	10	24,4%	2	4,9%	12	29,3%	14	34,1%	41	100
Considera que la condición actual de su postura se deba al sedentarismo de sus actividades lo cual ocasiona efectos como, molestias en la zona del cuello, hombros y espalda dorsal.	1	2,4%	6	14,6%	1	2,4%	20	48,8%	13	31,7%	41	100
Considera que dentro de la Municipalidad se realiza una medición anual de iluminación para identificar si el trabajador presenta fatiga visual.	7	17,1%	22	53,7%	9	22,0%	3	7,3%	0	0,0%	41	100

Nota. Respuestas obtenidas de la aplicación del cuestionario

En la tabla 2, se aprecia que el 53,7% señaló estar de acuerdo en que la municipalidad revisa periódicamente los equipos tecnológicos como computadoras

e impresoras los cuales pueden generar ruidos molestos; mientras que el 34.1% indicó estar en de acuerdo que en la institución se evidencia que durante las jornadas laborales existe mayor exposición de ruido cuando se emplean los equipos tecnológicos e incluso el ruido externo de las unidades móviles; el 41.5% mostró estar en de acuerdo que la municipalidad realiza mantenimiento de forma periódica a la maquinaria y vehículos; así mismo, el 34.1% indicó estar en de acuerdo que la distribución de equipos y espacios garantiza la salud física del colaborador; el 34,1% mostró estar de acuerdo que el área disponible para realizar sus actividades de trabajo es reducida; el 48.8% indicó estar de acuerdo que considera que la condición actual de su postura se debe al sedentarismo de sus actividades lo cual ocasiona molestias en la zona del cuello, hombros y espalda dorsal y un 53.7% señaló estar en desacuerdo que en la Municipalidad se realiza una medición anual de iluminación completa para identificar si el trabajador presenta fatiga visual.

De lo expresado anteriormente se puede analizar que el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires evidencia que, la municipalidad se organiza para una revisión periódica de equipos tecnológicos que generan ruidos con la finalidad de disminuirlos y que el personal se concentre en las labores sin que se distraigan y alteren su tranquilidad en el ambiente. Así mismo, es importante que la distribución de equipos y espacios sean adecuados para el desarrollo de las actividades y resulte ser satisfactorio para lograr la eficiencia; pero es notable que, el área y/o espacio de las oficinas que disponen son pequeñas lo cual limita disponer de un ambiente amplio para ejercer las actividades diarias con comodidad. Así mismo, se debe sugerir que se le brinde una silla ergonómica a todo el personal, no solo a algunos pues el estar sentado por ocho horas diarias influye en las molestias en la zona del cuello, hombros y espalda dorsal; esto con el tiempo puede deteriorar la salud del trabajador.

Contrastación de la hipótesis específica 01: la ergonomía física incide significativamente en la salud ocupacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, Morropón, 2022.

Tabla 3*Relación entre la Ergonomía Física y la variable Salud Ocupacional*

		Ergonomía Física	Salud Ocupacional
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,929**
	Ergonomía Física Sig. (bilateral)	.	,000
	N	41	41
	Coeficiente de correlación	,929**	1,000
	Salud Ocupacional Sig. (bilateral)	,000	.
	N	41	41

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 3, indicó el nivel de relación entre la ergonomía física y la salud ocupacional, el cual reflejó un Rho Spearman = 0.929 y sig. = 0.000 < 0.05. Siendo este factor estadístico que demostró una relación muy alta y significativa, logrando ACEPTAR, la primera hipótesis específica, puesto que la ergonomía física incide significativamente en la salud ocupacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires. Este grado de relación se debe a que mayor preocupación por disminuir los ruidos internos y externos, mejorar los ambientes y brindar comodidad al colaborar, aumentará la salud ocupacional en el personal de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires.

4.1.2. Determinar la incidencia de la ergonomía cognitiva en la salud ocupacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, Morropón, 2022.

Tabla 4

Dimensión Ergonomía Cognitiva de la Variable Ergonomía

	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Indeciso		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Considera que dentro de la municipalidad se fomentan capacitaciones de manejo de estrés para el personal.	3	7,3%	27	65,9%	6	14,6%	4	9,8%	1	2,4%	41	100%
Considera que los muebles de oficina son los adecuados para realizar su trabajo.	1	2,4%	24	58,5%	4	9,8%	8	19,5%	4	9,8%	41	100%
Considera que dentro de la institución se generan periodos de descanso entre tiempos con la finalidad de despejar la mente.	1	2,5%	17	42,5%	4	10,0%	17	42,5%	1	2,5%	40	100%
Considera que en la municipalidad se fomentan las pausas activas como estiramientos o movimientos musculares a fin de prevenir lesiones y tensión por el desarrollo de las actividades diarias.	1	2,4%	27	65,9%	7	17,1%	6	14,6%	0	0,0%	41	100%

Nota. Respuestas obtenidas de la aplicación del cuestionario

En cuanto a la tabla 4, el 65,9% indicó estar en desacuerdo que en la municipalidad se fomentan capacitaciones de manejo de estrés para el personal; el 58,5% señaló estar en desacuerdo que consideren que los muebles de oficina son los adecuados para ejercer sus labores; el 42,5% expresó estar en desacuerdo y en de acuerdo que dentro de la municipalidad se generan periodos de descanso entre tiempos con la finalidad de despejar la mente; mientras que el 65,9% mostró estar en desacuerdo en que en la municipalidad se fomenten las pausas activas como estiramientos o movimientos musculares a fin de prevenir lesiones y tensión por el desarrollo de sus actividades diarias.

De lo expresado anteriormente se puede notar la carencia de las capacitaciones al personal sobre el manejo de estrés; sin embargo, el desarrollo de talleres o capacitaciones es muy importante para que el trabajador disminuya la

tensión por las actividades laborales; asimismo, la gran mayoría asumen la postura que los muebles de trabajo con los que cuentan no son los adecuados, ya que las sillas no son cómodas y les generan molestias físicas en el cuerpo; así también, no todas las oficinas se encuentran equipadas totalmente. Por otro lado, la municipalidad brinda una hora de refrigerio, lo cual para una parte de los trabajadores es considerado como un tiempo para despejar la mente, mientras que para los demás no, ya que lo ven como una hora que les corresponde por derecho laboral. Además, en la institución no se fomentan las pausas activas como el estiramiento de los músculos con la finalidad de mejorar el bienestar físico, pues cada uno los realiza de forma individual en el momento que se sienten agotados para disminuir la carga y tensión de las tareas diarias.

Es muy importante preocuparse por el personal de trabajo, ya que ellos son pieza fundamental para que la organización se mantenga a flote; por lo mismo que, si se tiene a un colaborador estresado, no se va a lograr cumplir con las tareas adecuadamente y esto repercutirá en los resultados de la organización de forma negativa.

Contrastación de la hipótesis específica 02: la ergonomía cognitiva incide significativamente en la salud ocupacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, Morropón, 2022

Tabla 5

Relación entre la Ergonomía Cognitiva y la variable Salud Ocupacional

		Ergonomía Cognitiva	Salud Ocupacional
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,435**
	Ergonomía Cognitiva Sig. (bilateral)	.	,004
	N	41	41
	Coeficiente de correlación	,435**	1,000
Salud Ocupacional	Sig. (bilateral)	,004	.
	N	41	41

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la Tabla 5, indicó el nivel de relación entre la ergonomía cognitiva y la salud ocupacional, el cual reflejó un Rho = 0.435 y sig. = 0.004 < 0.05. Siendo este

factor estadístico que demostró una relación moderada, logrando ACEPTAR, la segunda hipótesis específica, puesto que la ergonomía cognitiva incide significativamente en la salud ocupacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires. Este grado de relación indica que en la medida que la municipalidad disminuya la carga laboral e implemente las oficinas adecuadamente, logrará mejorar la salud ocupacional del colaborador.

4.1.3. Medir la incidencia de la ergonomía organizacional en la salud ocupacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, Morropón, 2022

Tabla 6

Dimensión Ergonomía Organizacional de la Variable Ergonomía

	Totalmente en desacuerdo		En desacuerdo		Indeciso		De acuerdo		Totalmente de acuerdo		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Considera que trabaja más tiempo de lo establecido en su horario.	2	4,9%	10	24,4%	0	0,0%	10	24,4%	19	46,3%	41	100%
Considera que la municipalidad verifica los horarios de los trabajadores.	0	0,0%	4	9,8%	2	4,9%	15	36,6%	20	48,8%	41	100%
Considera que la institución fomenta el trabajo en equipo para acelerar el trabajo.	1	2,4%	2	4,9%	2	4,9%	18	43,9%	18	43,9%	41	100%
Considera que el personal de la institución realiza efectivamente el trabajo en equipo.	0	0,0%	5	12,2%	5	12,2%	18	43,9%	13	31,7%	41	100%
Considera que generan ritmo de trabajo acelerado para las tareas encomendadas.	0	0,0%	5	12,2%	3	7,3%	24	58,5%	9	22,0%	41	100%
Considera que la municipalidad ha realizado ajustes a las funciones de su puesto de trabajo con el fin de mejorar la salud y el cumplimiento de las tareas encomendadas.	1	2,4%	11	26,8%	10	24,4%	14	34,1%	5	12,2%	41	100%

Nota. Respuestas obtenidas de la aplicación del cuestionario

En la tabla 6, el 46,3% indicó estar en totalmente de acuerdo en que vienen laborando más tiempo de su hora pactada con la entidad, a pesar de que muchos resaltaron que la municipalidad suele revisar o inspeccionar los horarios de los colaboradores con 48,8% de totalmente de acuerdo de calificación. Así mismo, se

muestra una calificación del 43,9% por colaboradores que evidencian que existe ese impulso de trabajo en equipo; como lo evidencia la calificación del 43,9% estar de acuerdo con lo mencionado a fin de terminar las labores encomendadas; puesto que esto se debe porque existe un ritmo de trabajo acelerado lo cual se constató con un 58,5% de acuerdo en calificación por los trabajadores. En ese sentido, también se expresa una calificación de 34,1% en totalmente de acuerdo a que se considera para bien los ajustes de puestos de trabajo que ha realizado la municipalidad a fin de mejorar la salud y el cumplimiento de tareas.

De acuerdo a lo expresado anteriormente se analiza que, de acuerdo a dimensión ergonomía organizacional, en su mayoría de trabajadores evidencian que dentro de la organización se han tomado en cuenta aspectos relevantes al cuidado de su salud, debido a que se han realizado modificaciones en los puestos no solo para cumplir con las tareas encomendadas sino también para su bienestar. Así mismo, es importante resaltar que los cambios realizados han hecho un trabajo más eficiente y eficaz para el logro de sus actividades, aunque a unos les cueste más que otro debido a que tengan que continuar con sus actividades fuera del horario establecido, pero se da a conocer que no es todo el personal, como lo indicó el gerente municipal, quien es el que preocupa en motivar a su equipo de trabajo; por ello se expresa la significancia que tiene la ergonomía organizacional en la salud ocupacional.

Contrastación de la hipótesis específica 03: la ergonomía organizacional incide significativamente en la salud ocupacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, Morropón, 2022.

Tabla 7

Relación entre la Ergonomía Organizacional y la variable Salud Ocupacional

		Ergonomía Organizacional	Salud Ocupacional
Rho de Spearman	Ergonomía Organizacional	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,622**
		N	,000
			41
	Salud Ocupacional	Coeficiente de correlación	41
		Sig. (bilateral)	,622**
		,000	1,000
		41	41

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 7, indicó el nivel de relación entre la ergonomía organizacional y la salud ocupacional, el cual reflejó un Rho = 0.622 y sig. = 0.000 < 0.05. Siendo este factor estadístico que demostró una relación alta, logrando ACEPTAR, la tercera hipótesis específica, puesto que la ergonomía organizacional incide significativamente en la salud ocupacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires. Este grado de relación indica que en la medida que la municipalidad siga fomentando el trabajo en equipo en toda la institución, logrará mejorar la salud ocupacional del colaborador.

4.1.2. Conocer el nivel de ergonomía que existe en la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, Morropón, 2022.

Tabla 8

Nivel de ergonomía existente en la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, Morropón, 2022

	F	%
Ergonomía Baja	0	0.00%
Ergonomía Media	32	78.05%
Ergonomía Alta	9	21.95%
	41	100.00%

Nota. Respuestas obtenidas de la aplicación del cuestionario

En la tabla 8, el 0.00% indicó que existe una ergonomía baja, mientras que el 78,05% manifestó que existe una ergonomía media y por último el 21.95% expresó que existe una ergonomía alta.

De acuerdo a lo expresado anteriormente se analiza que, la ergonomía en la Municipalidad Distrital de Buenos Aires no se brinda de lo más satisfactorio a los colaboradores, debido a las condiciones en las que desarrollan sus actividades, pues existen obstáculos como el sedentarismo por el sobre tiempo de labores, el mobiliario inadecuado para llevar a cabo cómodamente las actividades, las faltas de capacitaciones y las deficientes prácticas de una supervisión de iluminación visual; alterando el bienestar físico y mental de su capital humano, ya que como lo menciona la base teórica la ergonomía es un estudio de apoyo que permite mejorar la relación del ser humano y su entorno y no sobrepasar los límites laborales.

En vista de ello, se puede decir que los colaboradores vienen presentando dolencias debido a los factores anteriormente mencionados y así también al bajo presupuesto que mantiene el municipio. Sin embargo, se ha tratado de ir mejorando de a poco. No obstante, eso no quiere decir que la ergonomía en el municipio sea la adecuada, aún hay trabajo y se espera seguir optimizando el bienestar del personal.

Contrastación de la hipótesis 4: Existe un nivel bajo de ergonomía en la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, Morropón, 2022.

En vista de lo analizado en la tabla 8, se puede conocer que el nivel existente de ergonomía en la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, Morropón es de nivel medio; rechazando así la hipótesis.

4.1.3. Identificar el nivel de salud ocupacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, Morropón, 2022.

Tabla 9

Nivel de Salud Ocupacional existente en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, Morropón, 2022

	F	%
Salud Ocupacional Baja	7	17.07%
Salud Ocupacional Media	34	82.93%
Salud Ocupacional Alta	0	0.00%
	41	100.00%

Nota. Respuestas obtenidas de la aplicación del cuestionario.

En la tabla 9, el 17.07% expresó que existe una salud ocupacional baja en el personal administrativo de la municipalidad distrital de Buenos Aires, Morropón; mientras que el 82,93% manifestó que existe una salud ocupacional media y por último el 0.00% indicó que existe una salud ocupacional alta.

De lo expresado anteriormente se puede decir que, la municipalidad debe optimizar la salud ocupacional de sus trabajadores administrativos, pues estos son el pilar para que la institución funcione adecuadamente y logre los fines propuestos. Asimismo, al mejorar las condiciones del ambiente, desarrollar capacitaciones en temas relacionados a salud ocupacional, contar con matriz híper, un comité de seguridad y salud en el trabajo hará que el personal se sienta valorado en su centro de trabajo y esto reflejará una buena imagen de la institución.

Contrastación de la hipótesis 5: Existe un nivel medio de salud ocupacional en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, Morropón, 2022.

En vista de lo analizado en la tabla 9, se puede identificar que el nivel existente de salud ocupacional en el personal administrativo de la Municipalidad de Buenos Aires, Morropón es de nivel medio; aceptando así la hipótesis.

4.1.4. Evaluar la incidencia de la ergonomía en la salud ocupacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, Morropón, 2022.

Contrastación de la hipótesis general: la ergonomía incide significativamente en la salud ocupacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, Morropón, 2022

Tabla 10

Relación entre la variable Ergonomía y la variable Salud Ocupacional

		Ergonomía	Salud Ocupacional
Rho de Spearman	Ergonomía		
	Coefficiente de correlación	1,000	,902*
	Sig. (bilateral)	.	<,001
Salud Ocupacional	N	41	41
	Coefficiente de correlación	,902*	1,000
	Sig. (bilateral)	<,001	.
		N	41

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 10, indicó el nivel de relación entre la ergonomía y la salud ocupacional, el cual reflejó un Rho = 0.902 y sig. = 0.001 < 0.05. Siendo este factor estadístico que demostró una relación muy alta, logrando ACEPTAR, la hipótesis general, puesto que la ergonomía incide significativamente en la salud ocupacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires. Este grado de relación indica que en la medida que la municipalidad mejore la ergonomía, logrará optimizar la salud ocupacional del colaborador.

4.2. Informe de aplicación de guía de entrevista

Para la elaboración del informe cualitativo se consideró las respuestas de la intervención al entrevistado; Manuel Alonso Farfán Palacios, gerente municipal de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires. Se aplicó la entrevista, la cual permitió evaluar la ergonomía y su incidencia en la salud ocupacional en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, dicha institución se encuentra ubicada en el Distrito de Buenos Aires, provincia de Morropón. Las

respuestas brindadas fueron estructuradas de acuerdo a la conversación dada. A continuación, se detallan:

Variable Independiente: Ergonomía

En lo que respecta a la ergonomía, la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, no cuenta con un presupuesto dirigido netamente a mejorar las condiciones del ambiente laboral, por lo que, la gestión actual en cuanto a su plan de gobierno, mantiene en consideración dentro de su agenda tomar la iniciativa de realizar mejoras en el edificio municipal. La infraestructura tiene más de 50 años funcionando, por lo mismo, el diseño arquitectónico no es el adecuado como se ha podido evidenciar en las oficinas, ya que el espacio es muy limitado. En otras palabras, los trabajadores se encuentran laborando bajo condiciones que no suelen ser las adecuadas. Así mismo, en el presente año han surgido intensas precipitaciones pluviales por parte de la naturaleza que ha hecho que esta acción se aplase debido a que, el distrito fue considerado en estado de emergencia por el ciclón Yaku. Ante las evidencias como prioridad es atender las necesidades de la población se convirtió de valor para la gestión actual.

A pesar de la difícil situación por la que atraviesa el distrito, la municipalidad no ha dejado de lado las sugerencias de sus colaboradores, ya que viene atendiendo la necesidad de su equipo por contar con sillas ergonómicas en las oficinas. Sin embargo, cabe recalcar que, en su totalidad, no ha llegado a satisfacer la necesidad de todo el personal en cuanto al inmueble, por lo mismo, que no cuentan con un alto presupuesto, pero se brindó prioridades a quienes cuentan con más riesgo en su salud, en cuanto a la presente variable. Asimismo, se ha tomado en cuenta por mejorar algunos escritorios y realizar mantenimiento al equipo tecnológico, como computadoras e impresoras, y maquinaria de propiedad municipal que se encontraban en mal estado, los cuales proporcionaban ruidos molestos.

Además, se reconoce que la institución brinda facilidades a los trabajadores que padecen de enfermedades crónicas como la diabetes, padecimientos oncológicos y lumbalgias, para quienes sufren de estos tipos de enfermedades cuentan con permiso para tomar sus medicamentos en las horas de trabajo. En

otras palabras, el personal puede salir unos minutos a sus casas para ir por su medicina y luego retornar al trabajo. Es por ello que, las actividades encomendadas para el presente grupo se han disminuido debido a su condición, es decir, el trabajo suele ser más flexible con el apoyo de un asistente administrativo. Por esta razón, se ha estimado tener a la población más vulnerable en la parte baja del edificio y a la población más joven en la segunda planta, a fin de minimizar los riesgos de caídas o sufrir alguna lesión muscular, entre otros. En opinión, esta acción de mejora hace que el colaborador se sienta importante y valioso dentro de la institución, pues se hace notorio el interés del gerente y/o alcalde actual por contribuir en la mejora de la salud de su equipo de trabajo.

Se puede señalar que, en toda institución, se hace un seguimiento y control a los horarios de entrada y salida del personal, y la municipalidad de Buenos Aires no es la excepción. En esta institución se cuenta con un sistema biométrico para que el trabajador estable marque su hora de entrada y salida, la cual es verificada a fin de mes por el jefe de personal; en cambio, para el personal contratado de esta gestión, es el gerente quien se encarga de verificar dichos horarios. Es decir, todas las mañanas se da un espacio para recorrer las oficinas. En esa misma línea, la institución evidencia el trabajo en equipo de todos sus colaboradores con la finalidad de cumplir con los objetivos planteados y terminar las tareas a tiempo, puesto que si un área no funciona como es debido, las demás tampoco lo harán. Para ello, se cuenta con un personal competente, ya que se superan los perfiles de puesto y eso se ve reflejado en los resultados de cada trimestre.

Al mismo tiempo se trabaja con presión, esto significa que, si no se logra terminar las actividades o entregar los documentos a tiempo, se les da otra fecha, pero tienen que cumplir con lo establecido. En todo caso, el personal contratado se queda por más horas fuera de su horario para avanzar con lo pendiente. Cabe mencionar que, la disponibilidad de continuar con las actividades fuera del horario establecido es por voluntad propia del colaborador y no porque se lo exijan. A pesar de su disposición, ellos terminan agotados durante el día y no priorizan su salud. De cualquier manera, la responsabilidad del cuidado en el bienestar físico y mental es del trabajador y del empleador.

Variable Dependiente: Salud Ocupacional

En cuanto a la salud ocupacional, en la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, cuenta con un plan de seguridad. Consiste en una brigada de defensa civil que lo conforman cinco trabajadores; la brigada tiene como principal función, brindar los primeros auxilios a las personas que laboran en la institución ante una situación de riesgo o peligro como, por ejemplo; un sismo, caídas o golpes, entre otros. No obstante, se observa la deficiencia, por lo que, no cuentan con una matriz IPER, donde pueden identificar los riesgos, peligros y las consecuencias de ellos; además, de proponer soluciones con la finalidad de mitigar los riesgos y peligros.

Por otro lado, no se está brindando capacitaciones sobre seguridad y salud ocupacional a todo el personal, solamente a los trabajadores obreros, ya que la institución considera que aquellos (obreros) se encuentran con mayor exposición a los riesgos y peligros por realizar sus actividades diarias fuera del edificio municipal. Así mismo, el gerente indicó que dentro de la municipalidad no existe mucho riesgo, por el hecho de que hasta ahora no se han presentado ningún evento en contra de la salud del colaborador, como una caída y/o lesiones leves o graves. Sin embargo, no quiere decir que no exista dicho escenario. Por eso, es importante brindar información de valor a los trabajadores para que conozcan a lo que se están expuestos, más ahora que sus instalaciones no se encuentran en buen estado y puede ocurrir algún suceso infortunio que pueda cobrar vidas, debido al desconocimiento de cómo actuar ante posibles riesgos por falta de información.

Por el contrario, se han ejecutado algunas acciones en beneficio del colaborador, pues se le ha mejorado la comodidad de los asientos. Es decir, se han distribuido sillas ergonómicas para algunas oficinas. Así mismo, se han arreglado escritorios y se ha procedido la compra de computadoras e impresoras nuevas para acondicionar las oficinas, y ser más eficientes. Esto se ha hecho con la finalidad de optimizar las condiciones del ambiente. En otras palabras, para que el personal se sienta cómodo con los muebles proporcionados, y disminuir los malestares que les origina el estar sentados en sillas plásticas o de madera.

Así también, se creyó conveniente mantener un buen ambiente laboral, ya que hay un porcentaje de personal contratado en la actual gestión, en base a eso,

el pensamiento del gerente es fortalecer los vínculos laborales, pues como es el nuevo gobierno y deben mejorar las relaciones con los demás, mediante el saludo, a fin de conocerse para trabajar por un bien común. Gracias a ello, se ha entablado una relación buena con el equipo de trabajo, basándose en la confianza y el respeto. Esto significa que el gerente suele ir cada mañana a las oficinas, brindando alegría y mucho ánimo. En tal sentido, se considera que ayuda a crear vínculos amicales con el colaborador, y aumentar la satisfacción del mismo, lo cual es importante para obtener buenos resultados en las actividades. Así pues, es conveniente por parte del gerente mantener una comunicación horizontal y fluida.

De lo expresado anteriormente se puede notar que es necesario que la municipalidad cuente con un comité de seguridad y salud en el trabajo para que se encargue de velar por la salud del colaborador, y así evitar eventos fortuitos que pongan en riesgo la vida de los miembros de la institución.

V. DISCUSIÓN

En el *primer objetivo específico*, analizar la incidencia de la ergonomía física en la salud ocupacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, Morropón. Para De Sá Araujo (2020) explican que la ergonomía física es la rama enfocada en la prevención de lesiones, que pueda estar expuesto el colaborador. Además, estudia movimientos, postura y sobre todo la interacción con herramientas que emplea el trabajador al realizar sus actividades; por lo tanto, empleada con el fin de reducir la tensión física y riesgos en la salud. En este sentido, el estudio demostró que el 48,8% indica estar en acuerdo que la condición actual de su postura se debe al sedentarismo de sus actividades por lo que presentan algunas molestias en el cuello, hombros y espalda dorsal debido al mobiliario inadecuado. Por lo mismo, Marín y González (2021) en su investigación concluyeron que evidentemente el 60,9% presentan lesiones corporales debido a que las condiciones de las herramientas de trabajo no son las adecuadas. Del mismo modo, De La Cruz & Viza (2017) manifiestan que en su mayoría la salud se ve comprometida por factores ambientales por lo que resultan lesiones y/o enfermedades. En mención a lo dicho, es vital que en las instituciones proporcionen mobiliario y equipos de oficina en buen estado para que el trabajador se sienta a gusto en su centro de labores. Asimismo, disminuir los riesgos y peligros que trae consigo el no contar con sillas ergonómicas.

Aunque los resultados evidencian cierta relación con las investigaciones anteriormente mencionadas, Chiroque et al. (2019) muestra cierta diferencia en su investigación exponiendo que el ruido también es parte de la condición física del colaborador, demostrando que más del 90% de colaboradores de una planta procesadora presentan daños en la salud en especial en la audición. Evidentemente ante estos hallazgos de la presente investigación se consolida que, el ruido externo y propias de los equipos tecnológicos también forman parte de las herramientas que rodean al colaborador y son empleados para su actividad. También, la municipalidad mantiene presente ese factor que afecta al colaborador, los mismos que manifestaron en un 34,1% estar de acuerdo que conocen la exposición del ruido y así también, estar de acuerdo en un 53,7% que se revisa periódicamente los equipos de trabajo a fin de no generar ruidos. Esto es afirmado

por el entrevistado, pues indicó que la municipalidad se encarga de brindar un mejor ambiente de trabajo a su equipo. Es decir, procura realizar el mantenimiento preventivo a los equipos tecnológicos con la finalidad de disminuir las fallas en los mismos. En vista de lo manifestado por el entrevistado, se atribuye que la institución se esfuerza por disminuir las falencias, teniendo como prioridad brindar a su personal de trabajo un espacio que no esté expuesto a altos niveles de ruido y puedan realizar sus tareas sin distracciones ni molestias.

Por lo tanto, el estudio arrojó un Rho de Spearman= 0.929 y sig.= 0.000. Siendo este factor estadístico que demostró una relación muy alta y significativa, logrando ACEPTAR, la primera hipótesis específica, puesto que la ergonomía física incide significativamente en la salud ocupacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires. Este grado de relación se debe a que mayor preocupación por disminuir los ruidos internos y externos, mejorar los ambientes y brindar comodidad al colaborar, aumentará la salud ocupacional en el personal de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires.

En cuanto a la ergonomía física, se puede apreciar que es sumamente importante para la salud del personal, y por lo mismo, se muestra rápidamente deteriorada por las malas condiciones laborales que brindan las entidades públicas. Es por ello que, se debe tomar acciones necesarias para mitigar los riesgos y disminuir los daños en el bienestar físico del personal que labora en el edificio municipal. Por otro lado, se hace hincapié que se debe mejorar los espacios, y sobre todo el sobretiempo de horas laborales, por lo mismo que permanecer sentado les da cabida a las molestias en el cuello, hombros y espalda dorsal ya que con el tiempo la salud puede verse comprometida, tal y como lo menciona el gerente de la municipalidad Distrital de Buenos Aires, Morropón.

En el *segundo objetivo específico*, determinar la incidencia de la ergonomía cognitiva en la salud ocupacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, Morropón. Ramírez (2021) señala que la ergonomía cognitiva, es aquella que se centra en estudiar la percepción humana y la interacción con el trabajo. Es decir, estudia cómo habilitar un puesto de trabajo, espacio y herramientas con la intención de comprimir el estrés por el exceso de

trabajo (Hernández, 2021). En contraste a las bases teóricas, los resultados reflejaron que el 65,9% calificó en desacuerdo que se fomentan pausas activas como estiramientos o movimientos musculares a fin de prevenir lesiones y tensión por el desarrollo de sus actividades diarias, por lo mismo; se presenta un 58,5% estar en desacuerdo que las herramientas de trabajo como el mobiliario se adecuan a las necesidades del trabajador. Así mismo, se hace énfasis 65,9% indicaron estar en desacuerdo que se fomenten capacitaciones de estrés. En cuanto a los hallazgos permitieron comprender que es necesario que el equipo cuente con una buena integridad en su centro de trabajo; a fin de mejorar la satisfacción, comodidad y bienestar por la demanda de actividades, puesto que su participación es importante para la municipalidad ya que forman parte del proceso operativo, así como para cualquier otra empresa el cliente interno es pieza fundamental.

Sin embargo, la institución a pesar que conoce sus falencias no ha trabajado al cien por ciento en lo que respecta al bienestar psicológico. Esto se confirma por la opinión del entrevistado, donde indican que el gobierno actual reconoce y admite que no se han ejecutado al cien por ciento acciones para el bienestar grupal; pero han tomado la iniciativa de trabajar poco a poco para proporcionar comodidad y ofrecer mejoras, por lo que viene realizando la compra de mobiliario para algunas oficinas que representan el mayor riesgo, lo cual permitirá que el equipo de trabajo se sienta a gusto al realizar sus actividades. Del mismo modo, se puede hacer mención que al mejorar los espacios de trabajo logrará el cumplimiento de actividades y se espera seguir tomando acciones en el bienestar de los empleados, como, por ejemplo, involucrar la participación activa de cómo manejar el estrés laboral a través de capacitaciones, así también impartir las actividades entre todos los colaboradores a fin de prevenir el agotamiento mental, ya que ayudará a disminuir los posibles errores, logrando el cumplimiento de metas.

Estos resultados obtenidos muestran cierta relación con la investigación de Marín y Gonzáles (2021) donde el 73,9% muestra insatisfacción debido a las posturas que han adoptado por no contar con un mobiliario adecuado. Por otro lado, se muestra cierta discrepancia en la investigación de Antón (2022) enfatizando que los ambientes físicos son importantes exponiendo como resultado un 81,7% tanto

en el bienestar del trabajador, como en el bienestar psicosocial en un 69,6%. En el mismo sentido, se encuentra Gómez (2021) en su investigación resalta que muchos de los diseños de puestos de trabajo en un 53% no cumplen con las expectativas de mejorar el bienestar del trabajador así mismo, el 57% dice que no existen buenas condiciones ambientales; el 36% emite que no hay buenos equipos de trabajo y el 62% manifiestan que no existe una prevención de riesgos. En cuanto a la contrastación de investigaciones, se toma en cuenta la importancia de los medios que rodean al colaborador, ya que las herramientas que utilizan son claves para el logro de las tareas, pero así también son esenciales para cuidar la integridad psicológica.

Por lo tanto, el estudio arrojó un $Rho = 0.435$ y $sig. = 0.004 < 0.05$. Siendo este factor estadístico que demostró una relación moderada, logrando ACEPTAR, la segunda hipótesis específica, puesto que la ergonomía cognitiva incide significativamente en la salud ocupacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires. Este grado de relación indica que en la medida que la municipalidad disminuya la carga laboral e implemente las oficinas adecuadamente, logrará mejorar la salud ocupacional del colaborador, por lo que manifiesta satisfacción. Así mismo, genera sentimiento de valor al tener la iniciativa de velar por el bienestar del equipo.

Entonces, en la ergonomía cognitiva es fundamental cuidar la salud mental del equipo de trabajo, ya que es parte de la responsabilidad del empleador como lo indica Ley N° 29783. Sin embargo, la realidad es otra, más aún en entidades públicas como lo manifestó en su momento el entrevistado, pues en la municipalidad no se evidencia un presupuesto destinado directamente para mejorar las condiciones del equipo de trabajo, ya que lo que se recibe está destinado para el desarrollo del distrito. A pesar que la municipalidad de Buenos Aires mantiene en cuenta sus deficiencias, no está trabajando en su totalidad para mejorarlas, ya sea más que todo en brindar charlas informativas o informar de algunos estiramientos para disminuir el estrés por las actividades diarias, conduciendo a la falta de valoración para el personal.

En el *tercer objetivo específico*, medir la incidencia de la ergonomía organizacional en la salud ocupacional del personal administrativo de la

Municipalidad Distrital de Buenos Aires, Morropón, 2022. Por ende, la ergonomía organizacional se encarga de optimizar los sistemas de trabajo existentes en la organización (Rueda y Zambrano, 2018). Se enfoca en temas de comunicación, horarios, el trabajo en grupo, la administración de calidad y el teletrabajo (Rueda y Zambrano, 2018). En contraste a las bases teóricas, los resultados reflejaron que el 43,9% de acuerdo que se fomenta en la institución el trabajo en equipo, el 46.3% calificó total de acuerdo que en la municipalidad se labora más del tiempo establecido de acuerdo a sus horarios de trabajo. Así mismo, se tiene en cuenta que el 34,1% está de acuerdo que se realicen ajustes a las funciones de los puestos de trabajo para mejorar la salud y cumplimiento de tareas. Con estos hallazgos se puede analizar que la ergonomía organizacional es relevante ya que su enfoque es completamente sistémico y abarca todos los aspectos a manera que la calidad de vida de los colaboradores no esté en riesgo. Sin embargo, la municipalidad no ha tomado en cuenta el tema de horarios laborales pactados por lo que se manifiesta una discrepancia con las bases teóricas. También, se nota interés por mejorar el trabajo en equipo, pues es vital para el cumplimiento de las actividades y, las mejoras en los ajustes de las funciones de puesto de cada colaborador.

Los resultados obtenidos, muestran cierta relación con la investigación de Amaya et al. (2022) permitió conocer que a través de los métodos de OWA y Rula se pudo evaluar la ergonomía que presentan los trabajadores; además OWA verifica el tiempo, la demanda de actividades y la frecuencia que toman los empleados para el desarrollo de actividades, mientras que Rula se enfoca en evaluar el tipo de posturas adoptadas y mejorar el diseño del puesto de trabajo para emplear mejores condiciones de puestos y así también contar con mayor productividad. Se plantea que debido a los hallazgos de OWAS, el riesgo se encontró en un nivel 4 y Rula en nivel 7. Es por ello, que se deben mejorar las condiciones del puesto de trabajo y la sinergia para el cumplimiento de actividades; esto se puede lograr por medio de descansos y el involucramiento de trabajo en equipo, a fin de que la carga laboral sea compartida para lograr dicho fin.

Por lo tanto, el estudio arrojó un $Rho = 0.622$ y $sig. = 0.000 < 0.05$. Siendo este factor estadístico que demostró una relación alta, logrando ACEPTAR, la tercera hipótesis específica, puesto que la ergonomía organizacional incide

significativamente en la salud ocupacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires. Este grado de relación indica que en la medida que la municipalidad siga fomentando el trabajo en equipo en toda la institución, logrará mejorar la salud ocupacional del colaborador.

De acuerdo con la ergonomía organizacional, se refiere a los sistemas de trabajo determinado por la empresa. En esta dimensión se encuentra también el ritmo de trabajo acelerado, que de acuerdo con las indagaciones y los resultados obtenidos por medio del cuestionario y entrevista aplicada al gerente municipal; se evidencia que permite cumplir con las tareas organizacionales, logrando que el personal se involucre y sea más eficiente. Así mismo, es resaltante mencionar que la municipalidad atiende las necesidades del personal a través de fomentar el trabajo equitativo, con la finalidad de generar mayor participación de todos.

A partir del *objetivo específico 4*, identificar el nivel de ergonomía existente en la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, Morropón, 2022. En los resultados obtenidos en la tabla 8, se observa que el nivel de ergonomía es medio con un 78,05%; es decir, esta variable en la municipalidad no se brinda adecuadamente al personal, sin embargo, esta situación puede mejorar. Además, lo obtenido se confirma con los resultados de la investigación de Antón (2022) la cual concluyó que el grado de bienestar que actualmente presentan los trabajadores de la institución pública de Catacaos es regular, es decir, en un 80,4%. De acuerdo con ello, se reafirma que la ergonomía se puede optimizar para lograr una mejoría en el bienestar del colaborador. Es por ello que, la gerencia municipal debe trabajar articuladamente con recursos humanos en velar por el bienestar del personal administrativo dentro de la organización, ya que estos son una pieza clave para el buen funcionamiento de la misma. Si no se ofrecen buenas condiciones laborales se tendrá a un trabajador insatisfecho e influirá negativamente en la salud del mismo y de la imagen institucional.

Con los resultados del párrafo anterior, se puede enfatizar que en la municipalidad distrital de Buenos Aires se desarrolla de forma regular la ergonomía. El entrevistado expresó que el edificio municipal tiene más de cincuenta años con la misma infraestructura, y el diseño arquitectónico no es el adecuado. En otras palabras, los espacios de cada oficina son pequeños, lo que limita el buen

equipamiento de la misma (herramientas y equipos de trabajo). Además, sostuvo que el presupuesto destinado para la municipalidad es bajo, y la prioridad del gobierno actual es atender las necesidades de la población. No obstante, tienen un proyecto de inversión, el cual tiene como propósito trasladar algunas oficinas, es decir, una sede descentralizada de la institución. Esta acción es beneficiosa para el personal ya que conlleva a tener más espacio en las oficinas. Así mismo, se podrá amueblar adecuadamente; esto aumentará la satisfacción y productividad del colaborador. Por ende, se verá un cambio de adentro hacia afuera con respecto a la percepción que tiene la población de la municipalidad.

Por otro lado, *el objetivo específico 5*, identificar el nivel de salud ocupacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, Morropón, 2022. En los resultados obtenidos en la tabla 9 se observa que el nivel de salud ocupacional es medio con un 82,93%; es decir, esta variable en la municipalidad no se brinda adecuadamente en el personal; no obstante, la situación actual puede mejorar para bien en beneficio del colaborador. Del mismo modo, lo obtenido se confirma con los resultados de la investigación de Molina (2018) en donde concluyó que los peligros encontrados en los ambientes de la empresa se sitúan en un nivel tolerable de 72,41%. Entonces, el autor sugiere que se deben tomar acciones para mitigar los riesgos observados en dicha organización con la finalidad de salvaguardar la salud del personal. Es importante que la empresa pública o privada muestre preocupación por cuidar la salud física, mental y social de sus colaboradores, poniendo en práctica políticas de prevención, y que las acciones que se desprenden de ellas, disminuyan los riesgos y peligros que se existan en la organización. De esta forma, se podrá proporcionar un ambiente seguro y saludable para el colaborador.

Así pues, en la entrevista realizada al gerente municipal, asumió que estaban fallando como institución al no contar con un comité de seguridad y salud en el trabajo dado que está enmarcado en la Ley N° 29783, Ley de seguridad y salud en el trabajo, la cual manifiesta que, una empresa tanto pública como privada que tiene a veinte a más trabajadores debe tener un comité que se encargue de promover una cultura en la salud. También, el entrevistado expresó que son flexibles con los trabajadores que sufren padecimientos de lumbalgias y enfermedades oncológicas;

es decir, estos colaboradores cuentan con un personal de apoyo; además tienen la facilidad de ir a su domicilio a tomar sus medicamentos y regresar nuevamente al trabajo. Estas acciones son muy satisfactorias para el personal, ya que sienten que el gerente se preocupa por el bienestar de ellos. Sin embargo, los miembros de la municipalidad no deben bajar la guardia en mejorar las condiciones del ambiente de trabajo, ya que esto repercute negativamente en la salud de los colaboradores y de la imagen municipal.

Por último, *en el objetivo general*, evaluar la incidencia de la ergonomía en la salud ocupacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, Morropón, 2022. La ergonomía es parte del estudio del trabajo, es decir comprende las condiciones en las que se encuentra un colaborador en su centro laboral, y hace hincapié a los límites que no pueden sobrepasarse. La salud ocupacional es considerada una parte del bienestar físico, mental y social del ser humano, en otras palabras, comprende los hechos de mejora en la salud con la finalidad de tener personas satisfechas y productivas dentro de la empresa y/o institución. De tal forma que los hallazgos encontrados, permitieron indicar que la municipalidad no brinda adecuadamente la ergonomía y esto repercute en la salud ocupacional del personal administrativo, pues no priorizan el bienestar físico y mental; factores que son muy necesarios para tener un buen funcionamiento en la institución.

Es por ello que, es importante aumentar las acciones que involucran la participación activa de los miembros de la institución con la finalidad de mitigar los riesgos y peligros que pueden alterar la salud del colaborador en su entorno. Así bien, esto es respaldado por el entrevistado, pues indicó que hay una obra y/o actividad por ejecutar que tiene como fin mejorar y ampliar oficinas y ambientes complementarios del local municipal, es decir, crear una sede descentralizada de la municipalidad; del mismo modo que, los colaboradores se sientan cómodos y satisfechos en el lugar de trabajo. Así mismo, se le dará un valor significativo al trabajador al mejorar sus condiciones, y refleja la preocupación e interés que tiene la institución por su capital humano.

Por lo tanto, el estudio arrojó un $Rho = 0.902$ y $sig. = 0.001 < 0.05$. Siendo este factor estadístico que demostró una relación muy alta, logrando ACEPTAR, la

hipótesis general, puesto que la ergonomía incide significativamente en la salud ocupacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires. Este grado de relación indica que en la medida que la municipalidad mejore la ergonomía, logrará optimizar la salud ocupacional del colaborador. Estos resultados obtenidos, muestran cierta relación con la investigación de Chinga (2019) la cual concluyó que se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho Spearman equivalente al 0,603 con un nivel de sig. (bilateral) de 0.000, es decir, que la ergonomía tiene un efecto positivo sobre la salud ocupacional del personal administrativo. Con ello, se afirma que la variable independiente se relaciona con la variable dependiente; en otras palabras, si se logra mejorar la ergonomía, se obtendrá una buena salud ocupacional en el trabajador.

VI. CONCLUSIONES

1. La ergonomía física y salud ocupacional del personal administrativo de la municipalidad Distrital de Buenos Aires, Morropón, 2022; se relaciona significativamente muy alta, donde se evidencia un $Rho= 0.929$ y el valor de $sig.=0.000 < 0.05$, ya que la salud ocupacional se ve comprometida por los riesgos que se encuentran expuestos los colaboradores donde se hace hincapié a los fastidiosos ruidos que provocan malestar, la insatisfacción de no contar con un mobiliario adecuado y la mala distribución de equipos, existiendo la necesidad de mejorar la ergonomía física ya que incide en la salud ocupacional.
2. La ergonomía cognitiva y salud ocupacional del personal administrativo de la municipalidad Distrital de Buenos Aires, Morropón, 2022; se relaciona moderadamente, puesto que se evidencia un $Rho= 0.435$ y el valor de $sig.=0.004 < 0.05$, pues en la institución no se brinda capacitaciones de manejo de estrés, no se fomenta las pausas activas para disminuir la fatiga y la carga laboral de las actividades laborales.
3. La ergonomía organizacional y salud ocupacional del personal administrativo de la municipalidad Distrital de Buenos Aires, Morropón, 2022; se relaciona significativamente alta, representado por un $Rho= 0.622$ y el valor de $sig.=0.000 < 0.05$, ya que la municipalidad presenta deficiencia en las horas laborales, donde se manifiesta que hay un sobretiempo, lo cual muestra algunos malestares en el personal. Sin embargo, también existe buenas prácticas, por lo cual este grado de relación indica que a medida que la municipalidad siga fomentando el trabajo en equipo se logrará mejorar la salud ocupacional del colaborador
4. La Municipalidad del Distrito de Buenos Aires, Morropón, 2022, tiene un nivel medio de ergonomía, ya que en la municipalidad se evidencian malestares o daños en el bienestar físico y mental del colaborador debido a las inadecuadas condiciones de los ambientes de la institución, dado que existen obstáculos como el sedentarismo por horas, muebles inadecuados, las faltas de capacitaciones.
5. La salud ocupacional en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, Morropón, 2022; se presenta en un nivel medio.

Este nivel de salud ocupacional se debe a las deficientes condiciones del ambiente, la falta de capacitaciones en temas relacionados a salud ocupacional, falta de una matriz IPER y la ausencia de un comité que promueva la salud y seguridad en el ambiente laboral.

6. La ergonomía y salud ocupacional del personal administrativo de la municipalidad Distrital de Buenos Aires, Morropón, 2022; se relaciona significativamente alta, representado un $Rho = 0.902$ y el valor de $sig. = 0.000 < 0.05$; A medida que la ergonomía mejore, la salud ocupacional también y se verá reflejada en el bienestar del equipo de trabajo.

VII. RECOMENDACIONES

1. Rediseñar las oficinas que tienen espacios pequeños con la finalidad de brindar al personal administrativo un lugar amplio y seguro en donde puedan desempeñar sus actividades sin incomodidades. Así mismo, que cada una de las oficinas se adecúen al número de colaboradores que se encuentran laborando dentro de ellas.
2. Gestionar capacitaciones y talleres sobre el manejo de estrés para el personal administrativo con la finalidad de disminuir la fatiga y la carga laboral que demandan las actividades diarias. Así pues, se cultivará una vida equilibrada y saludable en el capital humano y la institución tendrá trabajadores felices y satisfechos.
3. Reconocer de forma intrínseca al personal administrativo que labora más horas de forma voluntaria, ya que esto los reconfortará y aumentará la satisfacción al momento de realizar las actividades diarias en el trabajo. Así mismo, fomentar actividades de relajamiento con la finalidad de disminuir el cansancio por las horas extras voluntarias que dispone el personal para avanzar las actividades fuera de su horario establecido.
4. Proporcionar al personal administrativo muebles adecuados y en buen estado, para que realicen las actividades laborales de forma eficaz y eficiente, del mismo modo que se evidencie la productividad y la satisfacción al contar con lo necesario.
5. Formar el comité de seguridad y salud ocupacional como lo establece la ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo para favorecer el bienestar del personal administrativo. Así también, promover la cultura de prevención ante los riesgos y peligros que se suscitan en la institución. Además de brindar capacitaciones sobre salud ocupacional a todo su personal administrativo para nutrirlos de conocimientos y los lleven a la práctica.

REFERENCIAS

- Álamo, Y., Espinoza, D., Huilca, H., Miranda, A., Palomino, L., Romero, D., Urbano, A., Guzmán, S., Moscoso, J., & Pérez, A. (2021). Cambios en la ergonomía en tiempos de COVID-19 en estudiantes de una universidad peruana. *Health Med. Sci.*, 7(1): 67-74. <https://johamsc.com/wp-content/uploads/2021/04/JOHAMSC-MOSCOSO-055-20-1.pdf>
- Amaya, A., Macalupú, K., Paulino, R., & Zapata, C. (2022). Evaluación de riesgos ergonómicos en las estaciones de Producción de pota fresca de la Empresa Osf Colan S.A. para proponer mejora de la productividad laboral [trabajo de investigación-Programa de actualización para título profesional- PACTRO XXXVI, Universidad Nacional de Piura, Piura]. <https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12676/3477/INDU-AMA-MAC-PAU-ZAP-2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ampuero, E., Pozo, M., & Delgado, K. (2018). Administración del riesgo laboral en Ecuador. *593 digital Publisher CEIT*, 3(5), 31-40. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7144008>
- Antón, J. (2022). Evaluación del bienestar laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Catacaos-Piura, 2021 [tesis para obtener el título de licenciado en ciencias administrativas, Universidad Nacional de Piura, Piura]. <http://repositorio.unp.edu.pe/handle/20.500.12676/3873>
- Arias, J., & Covinos, M. (2021). Diseño y metodología de la investigación. *Primera edición digital. ISBN: 978-612-48444-2-3* <http://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>
- Arias, J. (2020). Técnicas de investigación científica. <http://hdl.handle.net/20.500.12390/2238>
- Ávila, I., Robaina, C., González, A., Oliva, E., Fernández, B., & Núñez, N. (2020). Razones para reorientar la salud ocupacional en la atención primaria. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 17(4), 57-61. <http://www.revsaludtrabajo.sld.cu/index.php/revsyt/article/view/45/194>

- Barzaga, O., Pincay, H., Nevárez, J., & Cobeña, M. (2019). Gestión de la información y toma de decisiones en organizaciones educativas. *Revista de ciencias sociales*, 25(2), 120-130. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7025997>
- Bauleo, M., Van, F., & Radon, K. (2017). Ritmo de trabajo y su influencia en la salud mental de trabajadoras domésticas en Argentina. *Revista de Salud Pública*, 73-83. <https://doi.org/10.31052/1853.1180.v0.n0.16780>
- Canazas, C. (2018). El impacto en la salud de los operadores de transporte de la empresa Transaltisa S.A. del proyecto las Bambas dada las actuales condiciones ergonómicas en las que se desempeñan en Arequipa 2018 [tesis para obtener el grado de licenciada en relaciones industriales, Universidad San Agustín de Arequipa]. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/7410>
- Canchila, M., Hoyos de los Ríos, L., & Valega J. (2018). Caracterización de los mecanismos de desconexión moral en escolares que asisten a una Institución Educativa pública del Departamento de Sucre-Colombia. *Zona Próxima*, (29), 23-31. <http://www.scielo.org.co/pdf/zop/n29/2145-9444-zop-29-23.pdf>
- Carhuancho, I., Sicheri, L., Nolazco, F., Guerrero, M., & Casana, K. (2019). *Metodología de la investigación holística*. GUAYAQUIL/UIIDE/2019.
- Carvajal, H. y Cacia, L. (2017). Estudio ergonómico del mobiliario de las aulas Uniminuto, Cúcuta. *Psicoespacios*, 11(18), 117-132. <https://doi.org/10.25057/21452776.887>
- Chinga, L. (2018). *Ergonomía laboral y Salud ocupacional del personal de la municipalidad Distrital Caleta de Carquin, 2018* [tesis para obtener el grado de licenciado en administración y negocios internacionales en la Universidad Alas Peruanas]. <https://hdl.handle.net/20.500.12990/5364>
- Chiroque, I., Neyra, J., & Palacios, P. (2019). Evaluación ergonómica de la exposición al ruido en la Planta Procesadora de Conserva de Pimiento de una empresa agroindustrial en la ciudad de Piura, de la Universidad Nacional

- de Piura [tesis para obtener el título de ingeniero industrial, Universidad Nacional de Piura]. <http://repositorio.unp.edu.pe/handle/UNP/1856>
- Ceballos, P., Rolo, G., Hernández, E., Díaz-Cabrera, D., Paravic, T., & Burgos, M. (2015). Factores psicosociales y carga mental de trabajo: una realidad percibida por enfermeras/os en Unidades Críticas. *Revista Latino-americana de Enfermagem*, 23, 315-322. <https://doi.org/10.1590/0104-1169.0044.2557>
- Cedaño, P. (2021). La ergonomía y su relación con las enfermedades profesionales. *Polo del conocimiento, Revista Científico-Académica Multidisciplinaria*. ISSN: 2550-682X
<https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/1039>
- Crespo, V., Henríquez, E., & Álvarez, J. (2016). Influencia de la actitud postural en la ergonomía ambiental durante la realización de las actividades físicas del hombre. *PODIUM: Revista de Ciencia y Tecnología en la Cultura Física*, 11(1), 21-26. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6174072>
- Cruz, A. (2019). Factores de riesgo ergonómico en personal administrativo, un problema de salud ocupacional. *Sinapsis: La revista científica del ITSUP*, 2(15), 11. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7471199>
- De la Cruz, N., & Viza, G. (2017). Factores de riesgos ergonómicos que inciden en la salud de los trabajadores del área de producción de la Empresa Andes Yarn S.A.C., Arequipa – 2016 [tesis para obtener el grado de licenciado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/3773>
- De La Cruz, O. & Pravia, M (2021). Identificación de riesgos en cadenas de suministros mediante la técnica 5 x 5 aplicado al caso de tabaco torcido. *Semestre Económico*, 24(57), 58-75. <https://revistas.udem.edu.co/index.php/economico/article/view/3795>
- De La Guardia, A., & Ruvalcaba, C. (2020). La salud y sus determinantes, promoción de la salud y educación sanitaria. *Journal of Negative and No Positive Results*, 5(1), 81-90. <https://scielo.isciii.es/pdf/jonnpr/v5n1/2529-850X-jonnpr-5-01-81.pdf>

- De Sá Araújo, A., Leite, A., & De Oliveira, M. Discussão acerca do trabalho e do espaço para o trabalhador na ergonomia: Uma revisão. *Psicologia, Trabalho e Processos Psicossociais*, 99. https://www.pucminas.br/pos/psicologia/DocumentosGerais/LIVRO_Psicologia_Trabalho_Processos_Psicossociais_12082021.pdf#page=100
- Domínguez, A. (2015). Ruido y cultura en México: consideraciones, riesgos y recomendaciones para legislar en materia de ruido. *Ixaya. Revista Universitaria de Desarrollo Social*, (9), 11-31. <http://revistaixaya.cucsh.udg.mx/index.php/ixa/article/view/6775>
- Durán, A. (2018). *Trabajo en equipo*. Editorial Elearning, SL. https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=GG12DwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA5&dq=que+es+el+trabajo+en+equipo&ots=4ZaD-PFOEm&sig=2-o7d_LwbV6vQEvNXOzXSltQQpg#v=onepage&q=que%20es%20el%20trabajo%20en%20equipo&f=false
- El Peruano (2014). *Ley de seguridad y salud en el trabajo*. <https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0052/ley-seguridad-salud-en-el-trabajo.pdf>
- Fontalvo, T., & De La Hoz, E. (2018). Diseño e Implementación de un Sistema de Gestión de la Calidad ISO 9001:2015 en una Universidad Colombiana. *Formación universitaria*, 11(1), 35-44. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062018000100035>
- Gómez, A. (2021). Propuesta de un sistema ergonómico para las mejoras físicas de los trabajadores en el Taller de Servicios Generales CG, Piura, 2020 [tesis para obtener el título profesional de ingeniero industrial, Universidad César Vallejo, Piura]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/59598>
- Gómez, B. (2017). *Manual de prevención de riesgos laborales*. Marge books. https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=yF6_DgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=que+es+la+planificacion+en+riesgos+&ots=h1uZQdDbwl&sig=3A-CX-aoKT9mpl39MJzFYdZNWwms#v=onepage&q=que%20es%20la%20planificacion%20en%20riesgos&f=false

- González, H. (2016). La heurística LDMTP: Una metodología híbrida basada en el problema de transporte para el diseño óptimo de la distribución de planta. *Ingeniería, investigación y tecnología*, 17(4), 463-478. doi: 10.1016/j.riit.2016.11.006
- Guerrero, E. (2022). Manual de Salud Ocupacional. Colombia: Manuel Moderno. https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=rFyCEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=introduccion+a+la+salud+ocupacional&ots=Cvc_OUImFd&sig=KYDM7oISy6KeG-QTunA_vRcXT0w&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Guevara, G. (2021). *Ergonomía y salud en las organizaciones* [tesis para obtener el grado de licenciada en psicología, Universidad Peruana Cayetano Heredia, Lima] https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/9007/Ergonomia_GuevaraSoto_Gabriela.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hernanz, L. (2018). Divulgación de la cultura de prevención de riesgos laborales a través de las TIC. <https://uvadoc.uva.es/handle/10324/31422>
- Hernández Sampieri, R. y Mendoza Torres. P (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw Hill México. <https://www.mheducation.com.mx/metodologia-de-la-investigacion-las-rutas-cuantitativa-cuali-9781456260965-latam-group>
- Huamán, L. & Vargas, J. (2020). Riesgos ergonómicos por carga postural en los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Iamas, departamento de San Martín, 2020 [tesis para obtener el título profesional de Ingeniero Ambiental, Universidad Peruana Unión, Tarapoto]. <http://hdl.handle.net/20.500.12840/3532>
- Lalán, G. (2020). *Elaborar programa de entrenamiento para los trabajadores en Seguridad y Salud Ocupacional para el sector industrial* (Bachelor's thesis). <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/18746/1/UPS-GT002939.pdf>
- Lescano H. (2017). Ergonomía y salud ocupacional del personal del gobierno autónomo descentralizado del cantón Salcedo [informe final del trabajo de

graduación o titulación previo a la obtención del título de Psicología Industrial, Universidad Técnica de Ambato, Ecuador]. <http://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/26339>

Lopez, P. y Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Obtenido de: https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2017/185163/metinvsoccua_cap2-4a2017.pdf

López, L., Campos, M., & Villanueva, Á. (2018). Compromiso y participación comunitaria en salud: aprendizajes desde la sistematización de experiencias sociales. *salud pública de México*, 60(2), 192-201. <https://www.scielo.org.mx/pdf/spm/v60n2/0036-3634-spm-60-02-192.pdf>

Maldonado, M., Maldonado, P. & Vargas, L. (2018). Identificación de peligros y valoración de riesgos en central de dobleces Penagos. <https://repositorio.unitec.edu.co/bitstream/handle/20.500.12962/797/INDENTIFICACION%20DE%20PELIGROS%20Y%20VALORACION%20DE%20RIESGOS%20EN%20CENTRAL%20DE%20DOBLECES%20PENAGOS.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Marín, B., & González, J. (2022). Riesgos ergonómicos y sus efectos sobre la salud en el personal de Enfermería. *Revista Información Científica*, 101(1), e3724. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8337863>

Marrett, L. (2022). *Riesgos ergonómicos en la Seguridad y Salud Ocupacional de trabajadores de la empresa Palmicultora Agrícola S.A. en Eloy Alfaro – Esmeraldas* [tesis para obtener el título de ingeniero ambiental, Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López, Calcuta, Ecuador]. <http://repositorio.espam.edu.ec/handle/42000/1895>

Mazloun, R., & Isea, J. (2017). La Flexibilidad en los horarios de trabajo como herramienta para mejorar la productividad del talento. *Iustitia Socialis: Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas y Criminalísticas*, 2(3), 85-110. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7049431>

Melgar (2015). *Factores de riesgo ergonómico y su relación con la salud ocupacional del profesional de enfermería de la Unidad de Cuidados*

- Intensivos del Hospital III Daniel Alcides Carrión, Tacna – 2014* [tesis para obtener el título en segunda especialidad en cuidado enfermero en paciente crítico con mención en adulto, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann-Tacna]. <http://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/488>
- Méndez, A. (2018). Ergonomía cognitiva cronoergonomía --- Ergonomía temporal. Turnos rotativos. Análisis y soluciones de gestión. <http://dspace.umh.es/handle/11000/5654>
- Monjarás, O. (2019). La Importancia de la Ergonomía Ambiental. FINGUACH. Revista de Investigación Científica de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Autónoma de Chihuahua, 4(11), 6,7. <https://vocero.uach.mx/index.php/finguach/article/view/293>
- Molina (2018). *Evaluación de la incidencia de los riesgos ergonómicos en la salud y seguridad ocupacional de las personas que laboran en las oficinas de la carrera de Ingeniería Ambiental de la ESPAM MFL* [tesis previa para obtener el título de Ingeniero en Medio ambiente]. <http://repositorio.espam.edu.ec/handle/42000/880>
- Monar, M. (2020). La ergonomía y la productividad en el sector del calzado en la provincia de Tungurahua [trabajo de titulación para el grado académico de Maestría en Administración de Empresas Mención en Sistemas Integrados de Gestión, Calidad, Seguridad y Ambiente]. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31262/1/01%20ADE.pdf>
- Monterrosa, I. (2021). Análisis sistemático de literatura sobre la ergonomía, su impacto y alcance en la operatividad de las organizaciones. <http://www.knowledgecap.bigstarcreative.com/handle/20.500.12494/35842>
- Montoya, M. (2018). Comunicación organizacional: revisión de su concepto y prácticas de algunos autores mexicanos. *Razón y palabra*, (100), 778-795. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6469935>
- Mujica, R., y Guzmán, M. (2021). El sistema de incentivos y su relación con el desempeño laboral del personal de la empresa Real Plaza Cusco - 2019 [Universidad Continental]. <https://hdl.handle.net/20.500.12394/9094>

- Oballe, J. (2017). Estudio de línea base para determinar los riesgos disergonómicos en la empresa Servicios Industriales Representaciones Comerciales y Exportación E.I.R.L. (SINCOREX E.I.R.L.) [tesis para obtener el título de ingeniero industrial, Universidad de Piura] <http://repositorio.unp.edu.pe/handle/UNP/1156>
- Obregón, M. (2016). *Fundamentos de ergonomía*. Grupo editorial patria. <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=chchDgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=ergonom%C3%ADa+en+el+trabajo&ots=Xj2voOVDMh&sig=xr6Rf9NuLwLKrXo3ef-fxlXio8l#v=onepage&q=ergonom%C3%ADa%20en%20el%20trabajo&f=false>
- OMS (2021). *Casi 2 millones de personas mueren cada año por causas relacionadas con el trabajo*. <https://www.who.int/es/news/item/16-09-2021-who-ilo-almost-2-million-people-die-from-work-related-causes-each-year>
- Orjuela, O., Almonacid, C., Chalá, M. (2022). Salud Ocupacional. *Educación para la salud: Programas preventivos*, 425. <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=6yODEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA425&dq=definici%C3%B3n+de+salud+ocupacional&ots=iWqVc2ELxx&sig=N6Fwlaj9zITQz0TgLSyFpLfvkMU#v=onepage&q=definici%C3%B3n%20de%20salud%20ocupacional&f=false>
- Paniagua, F., & Condori, P. (2018). Investigación científica en educación. *Proyecto académico, Segunda edición* Poveda, K. (2019). Identificación de Peligros, y Valoración de Riesgos Según la Norma GTC 45 en la Empresa Avitec Construcciones SAS. <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/31343/kjpovedar.pdf?sequence=1&isAllowed=y> <https://www.aacademica.org/cporfirio/5>
- Parra, A. (2019). Factores de riesgo ergonómico en personal administrativo, un problema de salud ocupacional. *Sinapsis: La revista científica del ITSUP*, 2(15), 11. <https://doi.org/10.37117/s.v2i15.212>
- Paz, U., & García, E. (2019). Factores de riesgos y accidentabilidad de trabajadores de organizaciones pymes de Santiago de Chile. *Consensus (Santiago)-*

- Revista Interdisciplinaria De Investigación, 3(3), 103-117.
<http://www.pragmatika.cl/review/index.php/consensus/article/view/48>
- Proveda, K. (2019). Identificación de Peligros, y Valoración de Riesgos Según la Norma GTC 45 en la Empresa Avitec Construcciones SAS.
<https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/31343/kjpovedar.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Puentes, L., & Tamayo, K. (2018). Identificación, análisis y prevención del factor de riesgo locativo en el teletrabajo.
<https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/20857>
- Puma, M. (2020). La motivación laboral y el compromiso organizacional. Ciencia y Desarrollo, 23(3), 45-53.
<http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/CYD/article/view/2141>
- Ramírez, M., Zapata, J., & Márquez, A. (2020). Propuesta para la identificación de problemas de la salud relacionados con la ergonomía cognitiva en la comunidad universitaria. Revista Mexicana de Medicina Forense y Ciencias de la Salud, 5(1 sup).
<https://revmedforense.uv.mx/index.php/RevINMEFO/article/view/2752/4660>
- Ramón, E. (2018). Riesgos ergonómicos en profesionales de enfermería del Centro Materno Infantil Rímac septiembre 2018.
https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/3792/Riesgos_RamonSanchez_Elvira.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Reyes, Z. (2018). Enfoque de gestión de riesgo, incidencia en la cultura de prevención de estudiantes de ciencias agropecuarias de la UNT. Revista Ciencia y Tecnología, 14(4), 97-106.
<https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/2166>
- Riquelme Lagos, A., Soto Retamal, M., Torres Jaque, M., & Luengo-Martínez, C. (2019). Condiciones de trabajo y estrés laboral en madres académicas universitarias. Revista Cubana de Salud y Trabajo, 20(3), 26-34.
<http://revsaludtrabajo.sld.cu/index.php/revsyt/article/view/101/172>

- Rueda, O. y Zambrano, V (2018). Manual de ergonomía y seguridad. Libro, segunda edición. ISBN: 978-958-778-348-3
https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=f6FxEAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR6&dq=ergonomia+organizacional&ots=1xYn_6qqOZ&sig=UOvi-Opk2Dc8HhtPN5q1zPUjAfY#v=onepage&q&f=false
- Sagrario, G., Brito, J., & Ferreira, V. (2018). Mejora Continua: Implementación De Las 5S En Una Microempresa (Continuous Improvement and the Implementation of 5S in a Microenterprise). *Revista Global de Negocios*, 6(5), 97-110. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3242326
- Saltos, I., Paravic, T., & Burgos, M. (2022). Visibilización de condiciones de trabajo del personal de salud en Ecuador en tiempos de pandemia. *Revista Eugenio Espejo*, 16(2), 153-161. <https://doi.org/10.37135/ee.04.14.15>
- Sandoval, H. (2018). Sistema de control integrado para la gestión de seguridad y salud ocupacional en proyectos mineros de CODELCO. <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/168112>
- Sanz, J. (2019). Comunicación para la salud laboral. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 65(256), 173-176. <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v65n256/0465-546X-mesetra-65-256-173.pdf>
- Silva, J. (2017). Evaluación ergonómica y propuesta de mejora en el proceso de pota en la empresa Produmar S.A.C. [tesis para obtener el título de ingeniero industrial, Universidad Nacional de Piura] <http://repositorio.unp.edu.pe/handle/UNP/1014>
- Tapitacti, A. (2017) Actividad del profesional de enfermería vinculado a la ergonomía física en los puestos de salud de la red de Ica. <https://repositorio.uap.edu.pe/handle/20.500.12990/8209>
- Toledo, N. (2016). Población y muestra. *Medios Educativos. Universidad Autónoma Del Estado de México*, 1(1). <http://hdl.handle.net/20.500.11799/63099>
- Toro, J. (2021). En América Latina, 158 millones de personas trabajan de manera informal según la OIT. *La República*.

<https://www.larepublica.co/globoeconomia/en-america-latina-158-millones-de-personas-trabajan-en-la-informalidad-segun-la-oit-3163634>

Toro, J., Rodríguez, R., & Sánchez, F. (2020). Normativa en seguridad y salud ocupacional en el Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 12 (S (1)), 497-503.

<https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1887/1880>

Troncoso, C., & Amaya, A. (2017). Entrevista: guía práctica para la recolección de datos cualitativos en investigación de salud. *Revista de la Facultad de Medicina*, 65(2), 329-332. <https://doi.org/10.15446/revfacmed.v65n2.60235>

Ulaergo. (2022). Trabajo informal en Latinoamérica. *Boletín Oficial de ULAERGO Año N° 2. Ed 4 (unión latinoamericana de ergonomía)*. http://www.ulaergo.com/archivos/Boletin_Abril_2022.pdf

Valdiviezo, J. (2017). Evaluación de posturas ergonómicas y su relación con dolores osteo musculares en estudiantes de la clínica docente de la UAP filial Piura, 2017 [tesis para obtener el título profesional de cirujano dentista, Universidad Alas Peruanas, filial Piura]. <https://hdl.handle.net/20.500.12990/6292>

Vargas, L., Coral, R., & Barreto, R. (2020). Carga mental en personal de enfermería: Una revisión integradora. *Revista Ciencia Cuidado*, 17(3):108-121. <https://doi.org/10.22463/17949831.2187>

Zula, P. (2018). Condiciones ergonómicas laborales asociadas a sintomatología musculoesquelética en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Loja [tesis para obtener el grado de licenciado en enfermería, Universidad Nacional de Loja, Ecuador].

ANEXOS

Anexo 1

FORMATO PARA LA OBTENCIÓN DEL CONSENTIMIENTO INFORMADO

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°276-2022-VI-UCV

Título de la investigación: Ergonomía y su incidencia en la salud ocupacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, Morropón, 2022

Investigador principal:

- Cruz Quispe, Evelyn Daniela
- Valle Morales, Aiday Yessenia.

Asesor:

- Dr. Castillo Palacios, Freddy William

Propósito del estudio

Saludo, somos investigadores que le invitamos a participar en la investigación: **Ergonomía y su incidencia en la salud ocupacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, Morropón, 2022**, cuyo propósito es establecer la incidencia de la ergonomía en la salud ocupacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, Morropón, 2022. Esta investigación es desarrollada por **estudiantes** de la **Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo**, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad (y de ser el caso agregar el permiso de la institución Municipalidad Distrital de Buenos Aires si ha autorizado explícitamente el uso del nombre en anexo 2).

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se le presentará un cuestionario en el que tendrá preguntas generales sobre usted como edad, zona de domicilio, lugar de nacimiento y otros, no es necesario que se anote su nombre, pues cada encuesta tendrá un código; luego se le presentarán preguntas sobre variables específicas de la investigación.
2. El tiempo que tomará responder la encuesta será de aproximadamente 5 minutos, si gusta, puede responder ahora o comprometerse a hacerlo en otro momento o lugar, nosotros lo buscaremos.

Información general: se le brindará a cada persona, la información para cumplimiento de los principios de ética, se permitirá cualquier interrupción de parte del entrevistado para esclarecer sus dudas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Información específica: Una vez que se haya terminado de brindar la información general, se debe compartir la información específica sobre la investigación: los datos que se

requerirán, el hecho que se observará, o la acción que se realizará en el cuerpo (medir, examinar) o alguno de los elementos de él (exámenes de sangre, orina, células, tejidos u otro material biológico), haciendo énfasis que los resultados sólo serán utilizados para la investigación, sin identificar a la persona. De desearlo, se puede brindar algún resultado de interés clínico al participante voluntario.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Docente Asesor Dr. Castillo Palacios, Freddy William al correo electrónico fwcastillop@ucvvirtual.edu.pe o con el Comité de Ética de etica-administracion@ucv.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas].

Anexo 2

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

DIRECTIVA DE INVESTIGACIÓN N° 002-2022-VI-UCV



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20171662631
Municipalidad Distrital de Buenos Aires	
Nombre del Titular o Representante legal	
Nombres y Apellidos:	DNI:
Rives Raúl Ramírez Manrique	44903985

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Ergonomía y su incidencia en la salud ocupacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, Morropón, 2022.	
Nombre del Programa Académico:	
Escuela de Administración	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
Evelyn Daniela Cruz Quispe	73669013
Aiday Yessenia Valle Morales	76877917

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: 27/04/23
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE BUENOS AIRES



Sello y Firma: _____

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

Anexo 3

FICHA DE EVALUACIÓN DE LOS PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°276-2022-VI-UCV

Título del proyecto de Investigación: Ergonomía y su incidencia en la salud ocupacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, Morropón, 2022

Autoras: Cruz Quispe, Evelyn Daniela – Valle Morales, Aiday Yessenia.

Especialidad del autor principal del proyecto: Gestión de Organizaciones

Coautores del proyecto: Ninguno.

Lugar de desarrollo del proyecto (ciudad, país): Morropón, Piura.

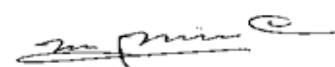
Criterios de evaluación	Alto	Medio	Bajo	No precisa
I. Criterios metodológicos				
1. El proyecto cumple con el esquema establecido en la guía de productos de investigación.	Cumple totalmente	----	No cumple	-----.
2. Establece claramente la población/participantes de la investigación.	La población/participantes están claramente establecidos	----	La población/participantes no están claramente establecidos	-----
II. Criterios éticos				
1. Establece claramente los aspectos éticos a seguir en la investigación.	Los aspectos éticos están claramente establecidos	----	Los aspectos éticos no están claramente establecidos	-----
2. Cuenta con documento de autorización de la empresa o institución (Anexo 3 Directiva de Investigación N° 001-2022-VI-UCV).	Cuenta con documento debidamente suscrito	----	No cuenta con documento debidamente suscrito	No es necesario
3. Ha incluido el anexo 1 del consentimiento informado.	Ha incluido el ítem	----	No ha incluido el ítem	-----


Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya

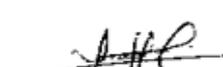
Presidente


Dr. Jorge Alberto Vargas Merino

Vicepresidente


Dr. Miguel Bardales Cárdenas

Vocal 1


Mgtr. Diana Lucila Huamani Cajaleon

Vocal 2

Anexo 4

DICTAMEN DEL COMITÉ DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°276-2022-VI-UCV

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de la Escuela Profesional de Administración, deja constancia que el proyecto de investigación titulado “ERGONOMÍA Y SU INCIDENCIA EN LA SALUD OCUPACIONAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE BUENOS AIRES, MORROPÓN, 2022”, presentado por los autores Cruz Quispe, Evelyn Daniela y Valle Morales, Aiday Yessenia., ha sido evaluado, determinándose que la continuidad del proyecto de investigación cuenta con un dictamen: favorable¹ (X) observado () desfavorable ().

14, de noviembre de 2022



Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya
Presidente del Comité de Ética en Investigación
Escuela Profesional de Administración

C/c

- Cruz Quispe, Evelyn Daniela
 - Valle Morales, Aiday Yessenia
- Investigador principal.

¹ El dictamen favorable tendrá validez en función a la vigencia del proyecto.

Anexo 5

Operacionalización de la variable ergonomía

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicador	Escala de medición
Ergonomía	Guerrero (2022) define la ergonomía como aquellos conocimientos y prácticas relacionados con las características anatómicas, fisiológicas y psicológicas de las personas que laboran en una empresa para mejorar su desempeño y productividad laboral sin poner en riesgo su salud o bienestar.	Se medirá las dimensiones de la ergonomía: física, cognitiva y organizacional; a través de la aplicación de un cuestionario.	Ergonomía Física	Ruido	Ordinal
				Distribución de áreas	
				Posturas	
				Iluminación	
			Ergonomía Cognitiva	Carga mental	
				Diseño del entorno de trabajo	
				Cronoergonomía	
			Ergonomía Organizacional	Horarios de trabajo	
				Trabajo en equipo	
				Ritmo de trabajo	

Anexo 6

Operacionalización de la variable salud ocupacional

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicador	Escala de medición
Salud Ocupacional	Guerrero (2022) la define como una rama de la salud de los trabajadores.	Se medirá las dimensiones de la salud ocupacional son: política de prevención, fomento de la participación, comunicación, planificación y control.	Planificación	Identificación de peligros	Ordinal
				Evaluación de riesgos	
				Compromiso	
			Política de prevención	Mejora continua	
				Cultura de prevención	
				Condiciones adecuadas de trabajo	
			Fomento de la participación	Toma de decisiones	
				Difusión de responsabilidades	
				Sistema de incentivos	
			Comunicación	Comunicación efectiva	
				Retroalimentación	
				Información	
			Control	Ambiente laboral	
				Salud	
				Riesgo	

Anexo 7

Matriz de consistencia

Ergonomía y su incidencia en la salud ocupacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, Morropón, 2022			
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Método
¿Cómo incide la ergonomía en la salud ocupacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, Morropón, 2022?	Evaluar la incidencia de la ergonomía en la salud ocupacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, Morropón, 2022.	La ergonomía tiene incidencia significativa en la salud ocupacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, Morropón, 2022.	El diseño es no experimental-transversal correlacional-causal
<p>Problemas Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es la incidencia de la ergonomía física en la salud ocupacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, Morropón, 2022? • ¿De qué manera incide la ergonomía cognitiva en la salud ocupacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, Morropón, 2022? • ¿Qué incidencia tiene la ergonomía organizacional en la salud ocupacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, Morropón, 2022? • ¿Qué nivel de ergonomía existe en la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, Morropón, 2022? • ¿Cuál es el nivel de salud ocupacional en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, Morropón, 2022? 	<p>Objetivos Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analizar la incidencia de la ergonomía física en la salud ocupacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, Morropón, 2022. • Determinar la incidencia de la ergonomía cognitiva en la salud ocupacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, Morropón, 2022. • Medir la incidencia de la ergonomía organizacional en la salud ocupacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, Morropón, 2022. • Conocer el nivel de ergonomía existente en la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, Morropón, 2022. • Identificar el nivel de salud ocupacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, Morropón, 2022. 	<p>Hipótesis Específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> • La ergonomía física incide significativamente en la salud ocupacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, Morropón, 2022. • La ergonomía cognitiva tiene incidencia significativa en la salud ocupacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, Morropón, 2022. • La ergonomía organizacional incide significativamente con la salud ocupacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, Morropón, 2022. • Existe un nivel bajo de ergonomía en la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, Morropón, 2022. • Existe un nivel medio de salud ocupacional en el equipo administrativo de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, Morropón, 2022. 	<p>El tipo de investigación es aplicada</p> <p>El enfoque es mixto</p> <p>La muestra es 41 trabajadores administrativos</p> <p>La técnica es encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Método de análisis: Estadístico – SPSS 26.0</p>

Anexo 8

Matriz de Instrumento de la variable ergonomía

Variables	Indicadores		Técnica / Instrumento	N° de ítems	Ítems	Valoración de las escalas
X: Ergonomía	X1.1	Ruido	Encuesta / Cuestionario	1	Dentro de la municipalidad se revisa periódicamente los equipos tecnológicos como computadoras e impresoras los cuales pueden generar ruidos molestos.	5= Totalmente de acuerdo 4= De acuerdo 3= Indeciso 2= En desacuerdo 1= Totalmente en desacuerdo
				2	En la institución se evidencia que durante las jornadas laborales existe mayor exposición de ruido cuando se emplean los equipos tecnológicos incluso el ruido externo de unidades móviles.	
				3	Dentro de la municipalidad se realiza una revisión y/o mantenimiento de forma periódica a la maquinaria y vehículos; los cuales pueden generar ruidos molestos.	
	X1.2	Distribución de área de trabajo		4	Considera importante que la distribución de equipos y espacios garantiza la salud física del colaborador.	
				5	Considera que el área disponible para realizar sus actividades de trabajo es reducida, al punto de llegar a incomodar en sus labores	
	X1.3	Postura		6	Considera que la condición actual de su postura se deba al sedentarismo de sus actividades lo cual ocasiona efectos como, molestias en la zona del cuello, hombros y espalda dorsal.	
	X1.4	Iluminación		7	Considera que dentro de la Municipalidad se realiza una medición anual de iluminación para identificar si el trabajador presenta fatiga visual.	
	X2.1	Carga mental		8	Considera que dentro de la municipalidad se fomentan capacitaciones de manejo de estrés para el personal.	
	X2.2	Diseño del entorno de trabajo		9	Considera que los muebles de oficina son los adecuados para realizar su trabajo.	
	X2.3	Cronoergonomía		10	Considera que dentro de la institución se generan periodos de descanso entre tiempos con la finalidad de despejar la mente.	
				11	Considera que en la municipalidad se fomentan las pausas activas como estiramientos o movimientos musculares a fin de prevenir lesiones y tensión por el desarrollo de las actividades diarias.	
	X3.1	Horarios de trabajo		12	Considera que trabaja más tiempo de lo establecido en su horario.	
	X3.2	Trabajo en equipo		13	Considera que la municipalidad verifica los horarios de los trabajadores.	
				14	Considera que la institución fomenta el trabajo en equipo para acelerar el trabajo.	
	X3.3	Ritmo de trabajo		15	Considera que el personal de la institución realiza efectivamente el trabajo en equipo.	
				16	Considera que generan ritmo de trabajo acelerado para las tareas encomendadas.	
				17	Considera que la municipalidad ha realizado ajustes a las funciones de su puesto de trabajo con el fin de mejorar la salud y el cumplimiento de las tareas encomendadas.	

Anexo 9

Matriz de instrumento de la variable salud ocupacional

Variables	Indicadores		Técnica / Instrumento	N° de ítems	Ítems	Valoración de las escalas
Y: Salud Ocupacional	Y1.1	Identificación de Peligros	Encuesta / Cuestionario	18	En las instalaciones de la municipalidad se observan las señalizaciones ante desastres y accidentes.	5= Totalmente de acuerdo 4= De acuerdo 3= Indeciso 2= En desacuerdo 1= Totalmente en desacuerdo
				19	La municipalidad cuenta con una matriz IPER (mapa de riesgo), la que detalla, los peligros y riesgos del puesto de trabajo, las posibles consecuencias y las medidas de control, con el fin de prevenir accidentes y/o enfermedades.	
	Y1.2	Evaluación de riesgos		20	En la municipalidad existe un plan de contingencia a frente a posibles accidentes.	
				21	En la municipalidad se aplica la ley de SST cumpliendo con el compromiso de sus objetivos y principios, donde garantiza que los trabajadores participen activamente en el sistema de gestión de la SST para prevenir las lesiones y enfermedades de trabajo.	
	Y1.3	Compromiso		22	Considera que la institución se preocupa por la Seguridad y Salud Ocupacional de los trabajadores.	
	Y2.1	Mejora continua		23	En la municipalidad se realizan charlas preventivas en Seguridad y Salud Ocupacional a los trabajadores.	
	Y2.2	Política de prevención		24	La institución cuenta con un Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo a ley.	
				25	La municipalidad practica adecuadamente la política de prevención de accidentes.	
	Y2.3	Condiciones de trabajo		26	Se fomenta la política de prevención de riesgos mediante eventos, charlas, informes, carteles a fin brindar conocimiento y valor en cada trabajador.	
				27	La municipalidad elimina los peligros que pueden perjudicar a los trabajadores.	
	Y3.1	Toma de decisiones		28	La municipalidad cuenta con una buena ventilación en los espacios de trabajo.	
				29	Considera que la municipalidad ha realizado alguna acción de acuerdo a las sugerencias de los trabajadores por mejorar la Salud y Seguridad en el Trabajo.	
	Y3.2	Difusión de responsabilidades		30	Realizan con regularidad eventos de concientización como simulacros, pláticas y reuniones.	
				31	La municipalidad cuenta con un comité de Salud y Seguridad Ocupacional en el Trabajo.	
	Y3.3	Sistema de incentivos		32	La municipalidad se alinea a los intereses de los colaboradores reconociendo las horas extras mediante una remuneración.	
	Y4.1	Comunicación efectiva		33	En la municipalidad se evidencia la comunicación horizontal a fin de mejorar la comodidad y seguridad de los colaboradores de las diversas áreas.	
	Y4.2	Retroalimentación		34	Considera que la institución le ha brindado conocimientos necesarios sobre la ergonomía para realizar sus labores.	
	Y4.3	Información		35	Se le brinda la suficiente información relacionada con la Seguridad y Salud ocupacional en el Trabajo.	
	Y5.1	Ambiente laboral		36	En la municipalidad se realizan sesiones de mentoring sobre salud mental y relaciones interpersonales con el fin de mejorar el bienestar emocional.	
37			En la municipalidad se realizan inspecciones en las diversas áreas para conocer el estado de los ambientes y equipos a fin de no dañar la salud física del trabajador.			
Y5.2	Salud	38	La municipalidad realiza anualmente exámenes y chequeos médicos a los trabajadores.			
Y5.3	Riesgo	39	La municipalidad realiza evaluaciones de riesgo a las actividades que desarrollan los colaboradores en las áreas.			

Anexo 10

Encuesta



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN

N° _____

Encuesta a Trabajadores

Estimado/a participante,

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de Administración de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; SÍ () NO () doy mi consentimiento para continuar con la investigación que tiene por objetivo evaluar la incidencia de la ergonomía en la salud ocupacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, Morropón, 2022. Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.

Cualquier duda que les surja al contestar esta encuesta puede enviarla al correo: ecruzqui@ucvvirtual.edu.pe o aidayvalle@ucvvirtual.edu.pe

DATOS ESPECÍFICOS						
ITEMS		Totalmente de Acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
		5	4	3	2	1
Dimensión: Ergonomía física						
1	Dentro de la municipalidad se revisa periódicamente los equipos tecnológicos como computadoras e impresoras los cuales pueden generar ruidos molestos.					
2	En la institución se evidencia que durante las jornadas laborales existe mayor exposición de ruido cuando se emplean los equipos tecnológicos incluso el ruido externo de unidades móviles.					
3	Dentro de la municipalidad se realiza una revisión y/o mantenimiento de forma periódica a la maquinaria y vehículos; los cuales pueden generar ruidos molestos.					
4	Considera importante que la distribución de equipos y espacios garantiza la salud física del colaborador.					
5	Considera que el área disponible para realizar sus actividades de trabajo es reducida, al punto de llegar a incomodar en sus labores					
6	Considera que la condición actual de su postura se deba al sedentarismo de sus actividades lo cual ocasiona efectos como, molestias en la zona del cuello, hombros y espalda dorsal.					

Ítems		Totalmente de Acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
		5	4	3	2	1
7	Considera que dentro de la Municipalidad se realiza una medición anual de iluminación para identificar si el trabajador presenta fatiga visual.					
Dimensión: Ergonomía cognitiva						
8	Considera que dentro de la municipalidad se fomentan capacitaciones de manejo de estrés para el personal.					
9	Considera que los muebles de oficina son los adecuados para realizar su trabajo.					
10	Considera que dentro de la institución se generan periodos de descanso entre tiempos con la finalidad de despejar la mente.					
11	Considera que en la municipalidad se fomentan las pausas activas como estiramientos o movimientos musculares a fin de prevenir lesiones y tensión por el desarrollo de las actividades diarias.					
Dimensión: Ergonomía organizacional						
12	Considera que trabaja más tiempo de lo establecido en su horario.					
13	Considera que la municipalidad verifica los horarios de los trabajadores.					
14	Considera que la institución fomenta el trabajo en equipo para acelerar el trabajo.					
15	Considera que el personal de la institución realiza efectivamente el trabajo en equipo.					
16	Considera que generan ritmo de trabajo acelerado para las tareas encomendadas.					
17	Considera que la municipalidad ha realizado ajustes a las funciones de su puesto de trabajo con el fin de mejorar la salud y el cumplimiento de las tareas encomendadas.					
Dimensión: Planificación						
18	En las instalaciones de la municipalidad se observan las señalizaciones ante desastres y accidentes.					
19	La municipalidad cuenta con una matriz IPER (mapa de riesgo), la que detalla, los peligros y riesgos del puesto de trabajo, las posibles consecuencias y las medidas de control, con el fin de prevenir accidentes y/o enfermedades.					
20	En la municipalidad existe un plan de contingencia a frente a posibles accidentes.					
21	En la municipalidad se aplica la ley de SST cumpliendo con el compromiso de sus objetivos y principios, donde garantiza que los trabajadores participen activamente en el sistema de gestión de la SST para prevenir las lesiones y enfermedades de trabajo.					
22	Considera que la institución se preocupa por la Seguridad y Salud Ocupacional de los trabajadores.					

Anexo 11

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario aplicado a trabajadores"

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Ericka Julissa Suysuy Chambergo		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	(X)
Áreas de experiencia profesional:	Gestión de organización		
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)			

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Validación de cuestionario a trabajadores
Autora:	Cruz Quispe, Evelyn Daniela Valle Morales, Aiday Morales
Procedencia:	Buenos Aires, Morropón.
Administración:	Propia
Tiempo de aplicación:	10-15 minutos
Ámbito de aplicación:	Distrito de Buenos Aires
Significación:	5 = Totalmente de acuerdo; 4= De acuerdo; 3= Indeciso; 2= En desacuerdo; 1=Totalmente en desacuerdo

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
ERGONOMÍA	<ul style="list-style-type: none"> - Ergonomía física - Ergonomía cognitiva - Ergonomía organizacional 	Guerrero (2022) define la ergonomía como aquellos conocimientos y prácticas relacionados con las características anatómicas, fisiológicas y psicológicas de las personas que laboran en una empresa para mejorar su desempeño y productividad laboral sin poner en riesgo su salud o bienestar.
SALUD OCUPACIONAL	<ul style="list-style-type: none"> - Planificación - Política de prevención - Fomento de la participación - Comunicación - Control 	Guerrero (2022) la define como una rama de la salud de los trabajadores.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario dirigido a al personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, elaborado por Cruz Quispe Evelyn Daniela y Valle Morales Aiday Yessenia en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticas y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindemos observaciones que considere pertinente

1.No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de la Variable Ergonomía

- Primera dimensión: Ergonomía física
- Objetivos de la Dimensión: Analizar la incidencia de la ergonomía física en la salud ocupacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, Morropón, 2022.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ruido	Dentro de la municipalidad se revisa periódicamente los equipos tecnológicos como computadoras e impresoras los cuales pueden generar ruidos molestos.	4	4	4	
	En la institución se evidencia que durante las jornadas laborales existe mayor exposición de ruido cuando se emplean los equipos tecnológicos incluso el ruido externo de unidades móviles.	4	4	4	
	Dentro de la municipalidad se realiza una revisión y/o mantenimiento de forma periódica a la maquinaria y vehículos; los cuales pueden generar ruidos molestos.	4	4	4	
Distribución de área	Considera importante que la distribución de equipos y espacios garantiza la salud física del colaborador.	4	4	4	
	Considera que el área disponible para realizar sus actividades de trabajo es reducida, al punto de llegar a incomodar en sus labores	4	4	4	
Postura	Considera que la condición actual de su postura se deba al sedentarismo de sus actividades lo cual ocasiona efectos como, molestias en la zona del cuello, hombros y espalda dorsal.	4	4	4	
Iluminación	Considera que dentro de la Municipalidad se realiza una medición anual de iluminación para identificar si el trabajador presenta fatiga visual.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Ergonomía cognitiva
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la incidencia de la ergonomía cognitiva en la salud ocupacional.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Carga mental	Considera que dentro de la municipalidad se fomentan capacitaciones de manejo de estrés para el personal.	4	4	4	
Diseño del entorno del trabajo	Considera que los muebles de oficina son los adecuados para realizar su trabajo.	4	4	4	
Cronoergonomía	Considera que dentro de la institución se generan periodos de descanso entre tiempos con la finalidad de despejar la mente.	4	4	4	
	Considera que en la municipalidad se fomentan las pausas activas como estiramientos o movimientos musculares a fin de prevenir lesiones y tensión por el desarrollo de las actividades diarias.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Ergonomía organizacional
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la incidencia de la ergonomía organizacional en la salud ocupacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, Morropón, 2022.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Horarios de trabajo	Considera que trabaja más tiempo de lo establecido en su horario.	4	4	4	
	Considera que la municipalidad verifica los horarios de los trabajadores.	4	4	4	
Trabajo en equipo	Considera que la institución fomenta el trabajo en equipo para acelerar el trabajo.	4	4	4	
	Considera que el personal de la institución realiza efectivamente el trabajo en equipo.	4	4	4	
Ritmo de trabajo	Considera que generan ritmo de trabajo acelerado para las tareas encomendadas.	4	4	4	
	Considera que la municipalidad ha realizado ajustes a las funciones de su puesto de trabajo con el fin de mejorar la salud y el cumplimiento de las tareas encomendadas.	4	4	4	

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de la Variable Salud Ocupacional.

- Primera dimensión: Planificación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Identificación de peligros	En las instalaciones de la municipalidad se observan las señalizaciones ante desastres y accidentes.	4	4	4	
	La municipalidad cuenta con una matriz IPER (mapa de riesgo), la que detalla, los peligros y riesgos del puesto de trabajo, las posibles consecuencias y las medidas de control, con el fin de prevenir accidentes y/o enfermedades.	4	4	4	
Evaluación de riesgos	En la municipalidad existe un plan de contingencia a frente a posibles accidentes.	4	4	4	
	En la municipalidad se aplica la ley de SST cumpliendo con el compromiso de sus objetivos y principios, donde garantiza que los trabajadores participen activamente en el sistema de gestión de la SST para prevenir las lesiones y enfermedades de trabajo.	4	4	4	
Compromiso	Considera que la institución se preocupa por la Seguridad y Salud Ocupacional de los trabajadores.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Política de prevención

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Mejora continua	En la municipalidad se realizan charlas preventivas en Seguridad y Salud Ocupacional a los trabajadores.	4	4	4	
	La institución cuenta con un Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo a ley.	4	4	4	
Cultura de prevención	La municipalidad practica adecuadamente la política de prevención de accidentes.	4	4	4	
	Se fomenta la política de prevención de riesgos mediante eventos, charlas, informes, carteles a fin brindar conocimiento y valor en cada trabajador.	4	4	4	
Condiciones de trabajo	La municipalidad elimina los peligros que pueden perjudicar a los trabajadores.	4	4	4	
	La municipalidad cuenta con una buena ventilación en los espacios de trabajo.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Fomento de la participación

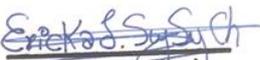
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Toma de decisiones	Considera que la municipalidad ha realizado alguna acción de acuerdo a las sugerencias de los trabajadores por mejorar la Salud y Seguridad en el Trabajo.	4	4	4	
Difusión de responsabilidades	Realizan con regularidad eventos de concientización como simulacros, pláticas y reuniones.	4	4	4	
	La municipalidad cuenta con un comité de Salud y Seguridad Ocupacional en el Trabajo.	4	4	4	
Sistema de incentivos	La municipalidad se alinea a los intereses de los colaboradores reconociendo las horas extras mediante una remuneración.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Comunicación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación efectiva	En la municipalidad se evidencia la comunicación horizontal a fin de mejorar la comodidad y seguridad de los colaboradores de las diversas áreas.	4	4	4	
Retroalimentación	Considera que la institución le ha brindado conocimientos necesarios sobre la ergonomía para realizar sus labores.	4	4	4	
Información	Se le brinda la suficiente información relacionada con la Seguridad y Salud ocupacional en el Trabajo.	4	4	4	

- Quinta dimensión: Control

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ambiente laboral	En la municipalidad se realizan sesiones de mentoring sobre salud mental y relaciones interpersonales con el fin de mejorar el bienestar emocional.	4	4	4	
	En la municipalidad se realizan inspecciones en las diversas áreas para conocer el estado de los ambientes y equipos a fin de no dañar la salud física del trabajador.	4	4	4	
Salud	La municipalidad realiza anualmente exámenes y chequeos médicos a los trabajadores.	4	4	4	
Riesgo	La municipalidad realiza evaluaciones de riesgo a las actividades que desarrollan los colaboradores en las áreas.	4	4	4	


 Dra. Ericka J. Suroy-Chamberg
 REGUC 13374 - CLAD

Firma del evaluador
 DNI 45361468

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se

debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
ERGONOMÍA	<ul style="list-style-type: none"> - Ergonomía física - Ergonomía cognitiva - Ergonomía organizacional 	Guerrero (2022) define la ergonomía como aquellos conocimientos y prácticas relacionados con las características anatómicas, fisiológicas y psicológicas de las personas que laboran en una empresa para mejorar su desempeño y productividad laboral sin poner en riesgo su salud o bienestar.
SALUD OCUPACIONAL	<ul style="list-style-type: none"> - Planificación - Política de prevención - Fomento de la participación - Comunicación - Control 	Guerrero (2022) la define como una rama de la salud de los trabajadores.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario dirigido a al personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, elaborado por Cruz Quispe Evelyn Daniela y Valle Morales Aiday Yessenia en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticas y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente

1.No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de la Variable Ergonomía

- Primera dimensión: Ergonomía física
- Objetivos de la Dimensión: Analizar la incidencia de la ergonomía física en la salud ocupacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, Morropón, 2022.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ruido	Dentro de la municipalidad se revisa periódicamente los equipos tecnológicos como computadoras e impresoras los cuales pueden generar ruidos molestos.	4	4	4	
	En la institución se evidencia que durante las jornadas laborales existe mayor exposición de ruido cuando se emplean los equipos tecnológicos incluso el ruido externo de unidades móviles.	4	4	4	
	Dentro de la municipalidad se realiza una revisión y/o mantenimiento de forma periódica a la maquinaria y vehículos; los cuales pueden generar ruidos molestos.	4	4	4	
Distribución de área	Considera importante que la distribución de equipos y espacios garantiza la salud física del colaborador.	4	4	4	
	Considera que el área disponible para realizar sus actividades de trabajo es reducida, al punto de llegar a incomodar en sus labores	4	4	4	
Postura	Considera que la condición actual de su postura se deba al sedentarismo de sus actividades lo cual ocasiona efectos como, molestias en la zona del cuello, hombros y espalda dorsal.	4	4	4	
Iluminación	Considera que dentro de la Municipalidad se realiza una medición anual de iluminación para identificar si el trabajador presenta fatiga visual.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Ergonomía cognitiva
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la incidencia de la ergonomía cognitiva en la salud ocupacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, Morropón, 2022.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Carga mental	Considera que dentro de la municipalidad se fomentan capacitaciones de manejo de estrés para el personal.	4	4	4	
Diseño del entorno del trabajo	Considera que los muebles de oficina son los adecuados para realizar su trabajo.	4	4	4	
Cronoergonomía	Considera que dentro de la institución se generan periodos de descanso entre tiempos con la finalidad de despejar la mente.	4	4	4	
	Considera que en la municipalidad se fomentan las pausas activas como estiramientos o movimientos musculares a fin de prevenir lesiones y tensión por el desarrollo de las actividades diarias.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Ergonomía organizacional
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la incidencia de la ergonomía organizacional en la salud ocupacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, Morropón, 2022.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Horarios de trabajo	Considera que trabaja más tiempo de lo establecido en su horario.	4	4	4	
	Considera que la municipalidad verifica los horarios de los trabajadores.	4	4	4	
Trabajo en equipo	Considera que la institución fomenta el trabajo en equipo para acelerar el trabajo.	4	4	4	
	Considera que el personal de la institución realiza efectivamente el trabajo en equipo.	4	4	4	
Ritmo de trabajo	Considera que generan ritmo de trabajo acelerado para las tareas encomendadas.	4	4	4	
	Considera que la municipalidad ha realizado ajustes a las funciones de su puesto de trabajo con el fin de mejorar la salud y el cumplimiento de las tareas encomendadas.	4	4	4	

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de la Variable Salud Ocupacional.

- Primera dimensión: Planificación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Identificación de peligros	En las instalaciones de la municipalidad se observan las señalizaciones ante desastres y accidentes.	4	4	4	
	La municipalidad cuenta con una matriz IPER (mapa de riesgo), la que detalla, los peligros y riesgos del puesto de trabajo, las posibles consecuencias y las medidas de control, con el fin de prevenir accidentes y/o enfermedades.	4	4	4	
Evaluación de riesgos	En la municipalidad existe un plan de contingencia a frente a posibles accidentes.	4	4	4	
	En la municipalidad se aplica la ley de SST cumpliendo con el compromiso de sus objetivos y principios, donde garantiza que los trabajadores participen activamente en el sistema de gestión de la SST para prevenir las lesiones y enfermedades de trabajo.	4	4	4	
Compromiso	Considera que la institución se preocupa por la Seguridad y Salud Ocupacional de los trabajadores.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Política de prevención

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Mejora continua	En la municipalidad se realizan charlas preventivas en Seguridad y Salud Ocupacional a los trabajadores.	4	4	4	
	La institución cuenta con un Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo a ley.	4	4	4	
Cultura de prevención	La municipalidad practica adecuadamente la política de prevención de accidentes.	4	4	4	
	Se fomenta la política de prevención de riesgos mediante eventos, charlas, informes, carteles a fin brindar conocimiento y valor en cada trabajador.	4	4	4	
Condiciones de trabajo	La municipalidad elimina los peligros que pueden perjudicar a los trabajadores.	4	4	4	
	La municipalidad cuenta con una buena ventilación en los espacios de trabajo.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Fomento de la participación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Toma de decisiones	Considera que la municipalidad ha realizado alguna acción de acuerdo a las sugerencias de los trabajadores por mejorar la Salud y Seguridad en el Trabajo.	4	4	4	
Difusión de responsabilidades	Realizan con regularidad eventos de concientización como simulacros, pláticas y reuniones.	4	4	4	
	La municipalidad cuenta con un comité de Salud y Seguridad Ocupacional en el Trabajo.	4	4	4	
Sistema de incentivos	La municipalidad se alinea a los intereses de los colaboradores reconociendo las horas extras mediante una remuneración.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Comunicación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación efectiva	En la municipalidad se evidencia la comunicación horizontal a fin de mejorar la comodidad y seguridad de los colaboradores de las diversas áreas.	4	4	4	
Retroalimentación	Considera que la institución le ha brindado conocimientos necesarios sobre la ergonomía para realizar sus labores.	4	4	4	
Información	Se le brinda la suficiente información relacionada con la Seguridad y Salud ocupacional en el Trabajo.	4	4	4	

- Quinta dimensión: Control

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ambiente laboral	En la municipalidad se realizan sesiones de mentoring sobre salud mental y relaciones interpersonales con el fin de mejorar el bienestar emocional.	4	4	4	
	En la municipalidad se realizan inspecciones en las diversas áreas para conocer el estado de los ambientes y equipos a fin de no dañar la salud física del trabajador.	4	4	4	
Salud	La municipalidad realiza anualmente exámenes y chequeos médicos a los trabajadores.	4	4	4	
Riesgo	La municipalidad realiza evaluaciones de riesgo a las actividades que desarrollan los colaboradores en las áreas.	4	4	4	



MBA. Carlos Antonio Angulo Corcuera
Magister en Administración de Negocios
Licenciado en Administración
CLAD. N° 18480

Firma del evaluador
DNI 06437510
Teléfono: 947055845

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 13

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario aplicado a trabajadores"

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Cecilia Paula Luisa Gómez Zúñiga
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (<input checked="" type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	Gestión de organización
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Validación de cuestionario a trabajadores
Autora:	Cruz Quispe, Evelyn Daniela Valle Morales, Aiday Morales
Procedencia:	Buenos Aires, Morropón.
Administración:	Propia
Tiempo de aplicación:	10-15 minutos
Ámbito de aplicación:	Distrito de Buenos Aires
Significación:	5 = Totalmente de acuerdo; 4= De acuerdo; 3= Indeciso; 2= En desacuerdo; 1=Totalmente en desacuerdo

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
ERGONOMÍA	<ul style="list-style-type: none"> - Ergonomía física - Ergonomía cognitiva - Ergonomía organizacional 	Guerrero (2022) define la ergonomía como aquellos conocimientos y prácticas relacionados con las características anatómicas, fisiológicas y psicológicas de las personas que laboran en una empresa para mejorar su desempeño y productividad laboral sin poner en riesgo su salud o bienestar.
SALUD OCUPACIONAL	<ul style="list-style-type: none"> - Planificación - Política de prevención - Fomento de la participación - Comunicación - Control 	Guerrero (2022) la define como una rama de la salud de los trabajadores.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario dirigido a al personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, elaborado por Cruz Quispe Evelyn Daniela y Valle Morales Aiday Yessenia en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticas y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.

RELEVANCIA El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindarnos sus observaciones que considere pertinente

1.No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de la Variable Ergonomía

- Primera dimensión: Ergonomía física
- Objetivos de la Dimensión: Analizar la incidencia de la ergonomía física en la salud ocupacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, Morropón, 2022.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ruido	Dentro de la municipalidad se revisa periódicamente los equipos tecnológicos como computadoras e impresoras los cuales pueden generar ruidos molestos.	4	4	4	
	En la institución se evidencia que durante las jornadas laborales existe mayor exposición de ruido cuando se emplean los equipos tecnológicos incluso el ruido externo de unidades móviles.	4	4	4	
	Dentro de la municipalidad se realiza una revisión y/o mantenimiento de forma periódica a la maquinaria y vehículos; los cuales pueden generar ruidos molestos.	4	4	4	
Distribución de área	Considera importante que la distribución de equipos y espacios garantiza la salud física del colaborador.	4	4	4	
	Considera que el área disponible para realizar sus actividades de trabajo es reducida, al punto de llegar a incomodar en sus labores	4	4	4	
Postura	Considera que la condición actual de su postura se deba al sedentarismo de sus actividades lo cual ocasiona efectos como, molestias en la zona del cuello, hombros y espalda dorsal.	4	4	4	
Iluminación	Considera que dentro de la Municipalidad se realiza una medición anual de iluminación para identificar si el trabajador presenta fatiga visual.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Ergonomía cognitiva
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la incidencia de la ergonomía cognitiva en la salud ocupacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, Morropón, 2022.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Carga mental	Considera que dentro de la municipalidad se fomentan capacitaciones de manejo de estrés para el personal.	4	4	4	
Diseño del entorno del trabajo	Considera que los muebles de oficina son los adecuados para realizar su trabajo.	4	4	4	
Cronoergonomía	Considera que dentro de la institución se generan periodos de descanso entre tiempos con la finalidad de despejar la mente.	4	4	4	
	Considera que en la municipalidad se fomentan las pausas activas como estiramientos o movimientos musculares a fin de prevenir lesiones y tensión por el desarrollo de las actividades diarias.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Ergonomía organizacional
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la incidencia de la ergonomía organizacional en la salud ocupacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, Morropón, 2022.

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Horarios de trabajo	Considera que trabaja más tiempo de lo establecido en su horario.	4	4	4	
	Considera que la municipalidad verifica los horarios de los trabajadores.	4	4	4	
Trabajo en equipo	Considera que la institución fomenta el trabajo en equipo para acelerar el trabajo.	4	4	4	
	Considera que el personal de la institución realiza efectivamente el trabajo en equipo.	4	4	4	
Ritmo de trabajo	Considera que generan ritmo de trabajo acelerado para las tareas encomendadas.	4	4	4	
	Considera que la municipalidad ha realizado ajustes a las funciones de su puesto de trabajo con el fin de mejorar la salud y el cumplimiento de las tareas encomendadas.	4	4	4	

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de la Variable Salud Ocupacional.

- Primera dimensión: Planificación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Identificación de peligros	En las instalaciones de la municipalidad se observan las señalizaciones ante desastres y accidentes.	4	4	4	
	La municipalidad cuenta con una matriz IPER (mapa de riesgo), la que detalla, los peligros y riesgos del puesto de trabajo, las posibles consecuencias y las medidas de control, con el fin de prevenir accidentes y/o enfermedades.	4	4	4	
Evaluación de riesgos	En la municipalidad existe un plan de contingencia a frente a posibles accidentes.	4	4	4	
	En la municipalidad se aplica la ley de SST cumpliendo con el compromiso de sus objetivos y principios, donde garantiza que los trabajadores participen activamente en el sistema de gestión de la SST para prevenir las lesiones y enfermedades de trabajo.	4	4	4	
Compromiso	Considera que la institución se preocupa por la Seguridad y Salud Ocupacional de los trabajadores.	4	4	4	

- Segunda dimensión: Política de prevención

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Mejora continua	En la municipalidad se realizan charlas preventivas en Seguridad y Salud Ocupacional a los trabajadores.	4	4	4	
	La institución cuenta con un Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo a ley.	4	4	4	
Cultura de prevención	La municipalidad practica adecuadamente la política de prevención de accidentes.	4	4	4	
	Se fomenta la política de prevención de riesgos mediante eventos, charlas, informes, carteles a fin brindar conocimiento y valor en cada trabajador.	4	4	4	
Condiciones de trabajo	La municipalidad elimina los peligros que pueden perjudicar a los trabajadores.	4	4	4	
	La municipalidad cuenta con una buena ventilación en los espacios de trabajo.	4	4	4	

- Tercera dimensión: Fomento de la participación

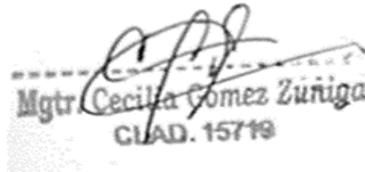
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Toma de decisiones	Considera que la municipalidad ha realizado alguna acción de acuerdo a las sugerencias de los trabajadores por mejorar la Salud y Seguridad en el Trabajo.	4	4	4	
Difusión de responsabilidades	Realizan con regularidad eventos de concientización como simulacros, pláticas y reuniones.	4	4	4	
	La municipalidad cuenta con un comité de Salud y Seguridad Ocupacional en el Trabajo.	4	4	4	
Sistema de incentivos	La municipalidad se alinea a los intereses de los colaboradores reconociendo las horas extras mediante una remuneración.	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Comunicación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación efectiva	En la municipalidad se evidencia la comunicación horizontal a fin de mejorar la comodidad y seguridad de los colaboradores de las diversas áreas.	4	4	4	
Retroalimentación	Considera que la institución le ha brindado conocimientos necesarios sobre la ergonomía para realizar sus labores.	4	4	4	
Información	Se le brinda la suficiente información relacionada con la Seguridad y Salud ocupacional en el Trabajo.	4	4	4	

- Quinta dimensión: Control

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Ambiente laboral	En la municipalidad se realizan sesiones de mentoring sobre salud mental y relaciones interpersonales con el fin de mejorar el bienestar emocional.	4	4	4	
	En la municipalidad se realizan inspecciones en las diversas áreas para conocer el estado de los ambientes y equipos a fin de no dañar la salud física del trabajador.	4	4	4	
Salud	La municipalidad realiza anualmente exámenes y chequeos médicos a los trabajadores.	4	4	4	
Riesgo	La municipalidad realiza evaluaciones de riesgo a las actividades que desarrollan los colaboradores en las áreas.	4	4	4	



Mgtr. Cecilia Gómez Zuñiga
CIAD. 15719

Firma del evaluador
DNI 03490490

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 14

Confiabilidad de la tesis

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	FORMATO DE REGISTRO DE CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO	ÁREA DE INVESTIGACIÓN
---	---	-----------------------

I. DATOS INFORMATIVOS

1.1. ESTUDIANTE	:	Cruz Quispe, Evelyn Daniela Valle Morales, Aiday Yessenia
1.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	:	Ergonomía y su incidencia en la salud ocupacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, Morropón, 2022
1.3. ESCUELA PROFESIONAL	:	Administración
1.4. TIPO DE INSTRUMENTO (adjuntar)	:	Cuestionario
1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO	:	KR-20 Kuder - Richardson () Alfa de Cronbach. (X)
1.6. FECHA DE APLICACIÓN	:	27/ 04 /2023
1.7. MUESTRA APLICADA	:	5 colaboradores

II. CONFIABILIDAD

ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO:	0.909
------------------------------------	--------------

III. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (*Ítems iniciales, ítems mejorados, eliminados, etc.*)

Según George y Mallery (2003, p.31) el cuestionario tiene una confiabilidad EXCELENTE por tener un Alfa de Cronbach de 90.9%
--



Estudiante: Cruz Quispe, Evelyn Daniela



Estudiante: Valle Morales, Aiday Yessenia


ING. GROOVER VALENTY ALLANUEVA BUTRÓN
Ing. Industrial en Investigación de Operaciones
C.I.P. 113341
MAESTRIA EN ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN
DOCTORADO EN ADMINISTRACIÓN

Anexo 15

Confiabilidad de la Variable Ergonomía

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	FORMATO DE REGISTRO DE CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO	ÁREA DE INVESTIGACIÓN
---	---	-----------------------

I. DATOS INFORMATIVOS

1.1. ESTUDIANTE	:	Cruz Quispe, Evelyn Daniela Valle Morales, Aiday Yessenia
1.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	:	Ergonomía y su incidencia en la salud ocupacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, Morropón, 2022
1.3. ESCUELA PROFESIONAL	:	Administración
1.4. TIPO DE INSTRUMENTO (adjuntar)	:	Cuestionario para <i>medir la variable Ergonomía</i>
1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO	:	KR-20 Kuder - Richardson () Alfa de Cronbach. (X)
1.6. FECHA DE APLICACIÓN	:	27/ 04 /2023
1.7. MUESTRA APLICADA	:	5 colaboradores

II. CONFIABILIDAD

ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO:	0.719 o (71.9%), que según George y Mallery (2003, p.31) el cuestionario tiene una confiabilidad aceptable con respecto a la variable Ergonomía.
------------------------------------	--

III. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (*ítems iniciales, ítems mejorados, eliminados, etc.*)

5= totalmente de acuerdo; 4= De acuerdo; 3= Indeciso; 2= En desacuerdo; 1= Totalmente en desacuerdo



Estudiante: Cruz Quispe, Evelyn Daniela



Estudiante: Valle Morales, Aiday Yessenia



ING. GROOVER VALENTÍN VILLANUEVA BUIRON
Mag. Industrial en Investigación de Operaciones
C.I.P. 113341
MAESTRIA EN ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN
DOCTORADO EN ADMINISTRACIÓN

Anexo 16

Confiabilidad de la Variable Salud Ocupacional

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	FORMATO DE REGISTRO DE CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO	ÁREA DE INVESTIGACIÓN
---	---	-----------------------

I. DATOS INFORMATIVOS

1.1. ESTUDIANTE	:	Cruz Quispe, Evelyn Daniela Valle Morales, Aiday Yessenia
1.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	:	Ergonomía y su incidencia en la salud ocupacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, Morropón, 2022
1.3. ESCUELA PROFESIONAL	:	Administración
1.4. TIPO DE INSTRUMENTO (adjuntar)	:	Cuestionario para <i>medir la variable Salud Ocupacional</i>
1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO	:	<i>KR-20 Kuder - Richardson ()</i> <i>Alfa de Cronbach. (X)</i>
1.6. FECHA DE APLICACIÓN	:	27/ 04 /2023
1.7. MUESTRA APLICADA	:	5 colaboradores

II. CONFIABILIDAD

ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO:	0.930 o (93.0%), que según George y Mallery (2003, p.31) el cuestionario tiene una confiabilidad excelente con respecto a la variable Salud Ocupacional.
------------------------------------	--

III. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (*Ítems iniciales, ítems mejorados, eliminados, etc.*)

5= totalmente de acuerdo; 4= De acuerdo; 3= Indeciso; 2= En desacuerdo; 1= Totalmente en desacuerdo



Estudiante: Cruz Quispe, Evelyn Daniela



Estudiante: Valle Morales, Aiday Yessenia



 ING. GRODOVER VALENTY VILLANUEVA BUTRÓN
Ing. Industrial en Investigación de Operaciones
C.I.P. 113341
MAESTRIA EN ECONOMIA Y ADMINISTRACIÓN
DOCTORADO EN ADMINISTRACIÓN

Anexo 17

FORMATO DE GUÍA DE ENTREVISTA PARA MEDIR LAS VARIABLES ERGONOMÍA Y SALUD OCUPACIONAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE BUENOS AIRES, MORROPÓN, 2022



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Fecha: 21/ 04 / 2023

Nombre del entrevistado: Manuel Alonso Farfán Palacios-Gerente Municipal de la MDBA

Entidad: Municipalidad Distrital de Buenos Aires

Yo, Manuel Alonso Farfán Palacios con DNI 44446990 en forma voluntaria; Sí (x) NO () doy mi consentimiento para continuar con la investigación que tiene por objetivo determinar la incidencia entre la ergonomía en la salud ocupacional del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, Morropón, 2022. Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.

Cualquier duda que les surja al contestar esta entrevista puede enviarla al correo: ecruzqui@ucvvirtual.edu.pe o aidayvalle@ucvvirtual.edu.pe

VARIABLE INDEPENDIENTE: ERGONOMÍA

1. ¿Con qué frecuencia realizan mantenimiento a los equipos tecnológicos y a la maquinaria de la institución?

En todos los equipos tecnológicos de las instituciones son cargados a una cuenta presupuestal anual que se programa, y esto corresponde al mantenimiento de redes y al equipo de las unidades; esto se hace cada seis meses; y si se presenta una eventualidad en el transcurso del semestre se hace mantenimiento de forma individual. Por ejemplo, se malogra una impresora, el mantenimiento de todas redes está en informática.

2. ¿De qué manera la municipalidad ha evaluado el diseño ergonómico para las actividades que se desarrollan en cada puesto de trabajo, teniendo en cuenta equipos de trabajo, personal y ambiente?

En primer lugar, los gobiernos locales tienen un bajo presupuesto y ello conlleva a no contar con las instalaciones adecuadas, es más si se dan cuenta esta institución no cuenta con buenas instalaciones, tiene limitaciones de espacios, de ventilación, de techos, en pocas palabras, los ambientes de la municipalidad son inadecuados. Los trabajadores tanto estables como contratados en esta gestión nos encontramos trabajando en condiciones que son las adecuadas. Además, estamos hablando que

esta institución tiene más de 50 años y no se ha hecho una mejora en el edificio municipal. Así mismo, no se puede exigir a la gestión actual un cambio en este sentido, ya que recién tiene tres meses de periodo. Por lo tanto, cuando hablamos de ergonomía tiene que ver con las condiciones que tiene el trabajador para desenvolverse adecuadamente, y se está tomando en cuenta ello; sin embargo, el cambio climático está afectando a todos, los gobiernos locales, provinciales y regionales; entonces, la prioridad de la municipalidad por el momento es atender a la población que está siendo afectada por las intensas precipitaciones pluviales.

No obstante, cuando cesen la emergencia por las lluvias, se retomará en tal sentido mejorar las condiciones de los ambientes de la institución; ya que en el presupuesto de este año lo está contemplando, además hay un proyecto de inversión Ampliación, rehabilitación, renovación de ambientes del ex mercado con la finalidad que algunas oficinas de esta municipalidad se reubiquen en dicho espacio y de esta forma se va a descongestionar la sede principal, y se va trasladando parte de la municipalidad.

3. Se ha percatado si los permisos laborales son por cuestiones médicas, por ejemplo, por trastornos músculo-esqueléticos, de ser el caso, ¿Qué actitudes responsables tomará en cuenta para mitigar lesiones y/o enfermedades?

La gran parte de trabajadores estables tienen aproximadamente entre 50 y 65 años de edad, excepto una colaboradora de 39 años. Entonces, las condiciones de hace más de 80 años a la fecha con el tema de la comodidad de escritorios han ido cambiando y hay que tomar consideración que la mala postura que tienen los trabajadores en general influye mucho; y lo padecemos todos. Con respecto a los permisos médicos, son mayormente por enfermedades diabéticas, que son las más comunes acá; de los 20 trabajadores estables de esta institución, 7 a 8 colaboradores padecen esta enfermedad y de los contratados tenemos la misma cantidad; mientras que en el tema de músculo esquelético, tenemos a dos trabajadoras, una tiene lumbalgia y la otra un problema en el disco lumbar de la columna; los tengo debidamente mapeados, como son pocos y fáciles de identificar. Bien, el tema de la mala postura, es algo común y más para los trabajadores públicos ya que permanecen por muchas horas frente a un computador y sentado bajo un escritorio. En mi opinión, el tener una mala postura, ya viene desde el colegio, pues no ha existido una buena conducta de educación en base a ello. Y si, los permisos médicos se direccionan por ese tema.

Así también, tenemos a una trabajadora que tiene una enfermedad oncológica, le tratamos de dar las condiciones, es más le damos todas las facilidades de salir a que tome sus medicamentos y regresar.

4. ¿Qué medidas de prevención ha tomado la municipalidad en cuanto a la iluminación de las áreas de trabajo?

El diseño arquitectónico de la municipalidad si se han dado cuenta no es el mejor, sin embargo, el sol penetra en los ambientes de la municipalidad, es por ello que colocamos cortinas de colores claras para que, entre claridad a la oficina, excepto la oficina de logística, que está metida y no le llega la luz proporcionada por el sol. Nosotros podemos estar con la luz apagada, e igual hay claridad por el sol que es muy

intenso; en el primer piso, existe también luz natural, entonces si contamos con buena iluminación y ventilación en cada una de los ambientes.

También contamos con un equipo de defensa civil (lo integran 5 trabajadores). Hemos tratado de tener la población vulnerable en el primer piso, y la población más joven en el segundo piso, que pueden subir y bajar las escaleras; los trabajadores que tienen su cierta edad cuentan con apoyo administrativo.

5. **¿Cómo la municipalidad evalúa a su personal de trabajo en el puesto indicado?**
Dentro de la municipalidad tenemos documentos de gestión como el MOF, ROF y CAP; están en esos documentos los perfiles, a pesar de que se dio el decreto 001-2023, el cual modifica esos perfiles donde los gobiernos locales contraten personal que estén por debajo de los perfiles que establezcan los documentos de gestión. Por ejemplo, en el gobierno provincial se contrata a personas que tengan maestrías para ocupar puestos importantes, en cambio en una municipalidad distrital, no. El personal de la gestión actual, reúne requisitos que están por encima de los perfiles establecidos en el decreto. Además, es bueno resaltar que el personal estable tiene experiencia porque ya vienen trabajando en gestiones anteriores.

6. **¿De qué manera la institución actúa sobre los riesgos que generan los equipos e inmobiliario dañado en el desarrollo de las actividades y salud del trabajador?**
Aun no se ha hecho compras de mobiliario y se viene trabajando con los mismos, no obstante, si se le ha dado mejores condiciones con el tema de la silla por la posición; este objeto (silla) tiene que ir de acuerdo al presupuesto con el que cuenta la institución. Con lo que respecta a los equipos informáticos, tienen más de 8 a 9 años de uso, es por ello que se han adquirido nuevos.

7. **¿La institución realiza pausas activas como estiramientos o movimientos musculares a fin de prevenir lesiones, tensión por el desarrollo de actividades diarias? De ser el caso, ¿Cómo se organizan o como planean realizarlo?**
No se realizan, ya que no tenemos ninguna política de salud. Tengo entendido que, hace un par de años atrás se hizo una sesión de terapias y lo teníamos pensado volver hacerlo; sin embargo, la municipalidad no cuenta con las instalaciones adecuadas, y se suma que la población no lo vea bien, y comenzaran a criticar y decir que en eso se gasta la plata la municipalidad, entonces, esa idea queda descartada. Y las terapias ya son por cuenta de cada trabajador, además la información la tenemos al alcance de la mano, podemos buscar en You Tube como relajarnos en la oficina y ponerlo en práctica.

8. **¿De qué manera la municipalidad verifica si el personal de trabajo cumple con sus horarios correspondientes?**
El personal estable tiene un biométrico donde registran la hora de entrada y la hora de salida, pero, existen algunos que se van antes de lo establecido (ausentismo). Y los trabajadores contratados en la gestión actual, tienen un jefe inmediato, quien supervisa y controla los horarios de entrada y salida. Y los funcionarios, no tenemos hora de entrada ni salida, un día podemos entrar a las 6 o 7 de la mañana y salir a las 11 de la noche o 1 de la mañana como lo estamos haciendo por el tema de la emergencia. Los funcionarios, hemos tenido bastante carga laboral por el ciclón y probablemente continuara porque se nos avecina El Fenómeno De El Niño Costero.

Lo que si valoro mucho es el esfuerzo de mis trabajadores por tener la disposición de servicio.

9. **¿Qué indicadores y/o evidencias toma en cuenta la municipalidad para tener un equipo de trabajo eficiente?**

Nosotros nos movemos en base a resultados. Considero que la administración pública ha cambiado gracias a la pandemia, porque dejamos de entregar papelitos presencialmente y pasamos a la virtualidad. Toda municipalidad tiene mesa de partes virtual, es decir, todos los sectores del Gobierno; esto te facilita el trabajo, ya que te ahorra tiempo y costos operativos, pues se evita estar imprimiendo los documentos, tener un trabajador y/o conserje que lleve los papeles, entre otros. Ahora ya se le da más uso a los correos institucionales o el correo personal; Estas acciones hacen que haya más eficiencia en los gobiernos locales haciendo que los funcionarios se basen más en resultados. En esta municipalidad se evalúa la productividad de los funcionarios teniendo como indicador cuantos expedientes al día atiende, por ejemplo, si tiene 15 expedientes en su escritorio y atiende solo dos durante el día, nos damos cuenta que no es eficiente; y cuando nos referimos a eficiencia, es que despache el expediente y lo haga bien. En cambio, en el área de presupuesto hay que tener un informe técnico correspondiente que certifique la entrada y salida del dinero, para que, porque te lo entrego, con que fuente; en logística, tiene que ver mucho con el pago del dinero al proveedor, y eso radica en cuanto a la rapidez de los requerimientos y a los procedimientos administrativos.

La productividad se va a medir en primera instancia en el primer semestre tanto la del personal como la de los funcionarios.

Con respecto a los indicadores sobre el área de presupuesto es básicamente el número de atenciones realizadas semanalmente; mientras que, en el área de infraestructura, hay otro tipo de indicadores como PI viable, Pi con formato técnico, PI con formato 8, PI con formato 12, cierre de proyecto, estos son indicadores que si lo arroja el sistema de Banco de Inversiones y esto nos ayuda a medir al funcionario.

10. **¿Con qué frecuencia evalúan las funciones del puesto de trabajo? Y ¿Cómo actúan si se presenta una disminución de cumplimiento de actividades?**

En primer lugar, el cumplimiento de las labores es diario; se realiza una reunión semanal, los días lunes, donde vemos temas de los compromisos. Y diariamente yo, por las mañanas doy un seguimiento en todas oficinas, soy muy incisivo y les recomiendo mucho a mis colaboradores que manejen una agenda para que anoten las actividades pendientes y no se olviden de lo que tienen que hacer.

Y si un funcionario o colaborador, no cumple en entregar documentos en la fecha establecida, me tiene que dar otra fecha para que lo haga, y estamos haciendo hincapié de ello; somos un equipo y si uno del gramaje no funciona, no funciona el equipo.

**VARIABLE DEPENDIENTE:
SALUD OCUPACIONAL**

11. ¿De qué manera la institución pone en práctica la matriz IPER (mapa de riesgos) ante los posibles peligros y riesgos de trabajo?

No tenemos una matriz IPER, pero si tenemos un plan de seguridad de la institución; por ejemplo, ahorita estamos remodelando el acondicionamiento de las oficinas, especialmente del techo, por el tema de las lluvias.

12. ¿Qué acciones se han tomado para mejorar la salud y seguridad en el trabajo ante los posibles casos de disergonómica?

Como les venía explicando, se les ha facilitado sillas adecuadas para los trabajadores, al personal de cierta edad se les ha considerado tenerlos en el primer piso, y con apoyo administrativo para la entrega de documentos hacia el segundo piso.

13. ¿De qué manera la municipalidad se compromete por velar la salud del colaborador?

Yo creo que el ambiente laboral es importante; además aquí los trabajadores vienen compartiendo instalaciones por más de 20 años, y los nuevos somos nosotros, y los que tenemos que encajar somos nosotros, y lo que se propuso era conservar el clima laboral. Es por ello que, el simple hecho de preguntarle al colaborador como está, darle la mano cuando lo saludas, son cosas que influyen en el bienestar de la persona, se le hace sentir que es importante. Desde ahí abarca que ese trabajador de su cien por ciento, que te apoye en actividades que no son sus funciones; es decir, todo radica en la forma del trato.

14. ¿Por qué es importante el sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo dentro de una empresa o institución?

Es importante para velar el bienestar tanto emocional como física del trabajador en general; de tal forma que se sienta cómodo y seguro en el ambiente de trabajo.

15. ¿Cómo ponen en práctica las políticas de prevención contra accidentes dentro de su institución?

Tenemos una brigada de defensa civil que la conforman los mismos trabajadores (5), ellos tienen conocimientos de primeros auxilios para atender en las situaciones de ataques, lesiones, caídas, etc., pero no solo del trabajador, sino también de los usuarios, ya que a veces estos vienen a pedir información o hacer algún trámite, y pueden sufrir algún ataque, esta brigada tiene la función de atenderlos.

El centro de salud este año les ha brindado una capacitación, y como recién estamos empezando la gestión, más adelante se les capacitara.

16. ¿Qué acciones han tomado para mejorar las condiciones de trabajo en cada uno de los ambientes de la institución?

- Adquisición de sillas giratorias.
- Adquisición de equipos informáticos.
- Apoyo administrativo a personal de cierta edad.
- Arreglo de algunos escritorios.

17. **En respecto a la realidad problemática en base a los posibles riesgos y peligros que vulneran el bienestar físico y emocional de los trabajadores, ¿Cómo es que la municipalidad toma decisiones para mejorar la seguridad y salud en el trabajo?**
Nosotros como municipalidad distrital recibimos un presupuesto bajo para atender las necesidades del distrito, entonces, no hay un presupuesto dirigido netamente a seguridad y salud del trabajador, nos limita un poco.
18. **¿Por qué es importante formar y tener un comité de Seguridad y Salud en el Trabajo como lo establece la ley N° 29783?**
Este comité a parte que va hacer seguimiento a cualquier situación de riesgo. Actualmente la gestión pasada, no formó el comité, pero si está en la agenda de esta nueva gestión, en ese sentido, si estamos fallando un poco.
19. **¿De qué manera la municipalidad reconoce las horas extras del colaborador? Y ¿Cómo es que el trabajador es informado de sus horas correspondientes?**
Los trabajadores estables tienen un horario fijo, salvo que no terminen con sus actividades pendientes y desean avanzar, se quedan en oficina por voluntad propia. No se reconoce las horas extras, y si un trabajador se queda fuera del horario establecido, es por su cuenta. Así mismo, el personal contratado o de confianza en esta gestión, se queda por encima del horario establecido.
20. **¿Cómo se maneja la comunicación dentro de la institución?**
Como toda institución hay una comunicación jerárquica, que suele ser vertical, en otras palabras, desde la cabeza principal y los gerentes; los sub gerentes de áreas con los administrativos, los secretarías y obreros. Sin embargo, no tratamos de ser tan verticales, pues la visión de las instituciones verticales va cambiando, y lo que más se da es la horizontalidad, que los trabajadores son llamados colaboradores, porque todos colaboran para cumplir un fin común. En sí, yo uso la comunicación horizontal con los estables y contratados, pero, con el que si manejo la línea vertical es con el alcalde, mi jefe.
Por otro lado, se realizan dos o tres reuniones al mes con todo el personal; se genera buscar confianza en el personal para que comuniquen las cosas y poder resolver las incomodidades a tiempo.
21. **¿Cómo ayuda a su equipo de trabajo a comprender la importancia de la Salud y Seguridad en el Trabajo?**
Este tema lo hemos hablado en varias reuniones, adecuándolo a las condiciones de cada trabajador y ellos saben, que hay poco presupuesto y que dé a pocos vamos a mejorar en ello con el fin de brindarles un buen bienestar.
22. **¿Qué tan importante son las capacitaciones a los trabajadores sobre SST?**
Si son importantes las capacitaciones, pero más para los obreros de esta municipalidad, ya que unos trabajan en pozas de residuos (relleno sanitario), pozas de oxidación, en el pozo de bombeo del sector Monte Elena; las condiciones son riesgosas; por lo tanto, se les ha brindado EPP (equipo de protección personal), sin embargo el trabajador no está acostumbrado a usarlo, y se ha presentado una documentación especificando que dos trabajadores se niegan a realizar sus funciones con el material de trabajo entregado.

23. **¿Qué acciones han realizado para mejorar el bienestar emocional y físico del personal?**

Como ya lo venía mencionando, se les da las facilidades al personal que padece de enfermedades crónicas para que salgan a tomar sus medicamentos, tienen apoyo administrativo, se les ha mejorado las condiciones de las sillas.

24. **¿Con cuánta frecuencia ocurren lesiones o accidentes dentro de la institución?**

Hasta ahora no se han presentado ningún tipo de accidente dentro de los horarios de trabajo en la municipalidad.

25. **¿La municipalidad identifica los posibles riesgos que pueden afectar la integridad de los trabajadores? De ser el caso ¿cómo se organizan para lograr identificarlos?**

Aquí en la municipalidad no existe mucho riesgo, pero, para los trabajadores fuera de este ambiente, sí.

Otro punto a detallar son las unidades móviles de propiedad municipal, que ya cuentan todas con SOAT, ya que cuando ingresamos a la municipalidad, estos activos no contaban con papeles en regla, seguros activos ni revisión técnica ya que la gestión anterior no había hecho esa documentación y, sin embargo, así operaban.

Muchas gracias por su participación...

Anexo 18

Matriz de guía de entrevista

Variables	Dimensiones	Instrumento	
		N° de ítems	Ítems
Ergonomía	Ergonomía física	1	¿Con qué frecuencia realizan mantenimiento a los equipos tecnológicos y a la maquinaria de la institución?
		2	¿De qué manera la municipalidad ha evaluado el diseño ergonómico para las actividades que se desarrollan en cada puesto de trabajo, teniendo en cuenta equipos de trabajo, personal y ambiente?
		3	Se ha percatado si los permisos laborales son por cuestiones médicas, por ejemplo, por trastornos músculo-esqueléticos, de ser el caso, ¿Qué actitudes responsables tomará en cuenta para mitigar lesiones y/o enfermedades?
		4	¿Qué medidas de prevención ha tomado la municipalidad en cuanto a la iluminación de las áreas de trabajo?
	Ergonomía cognitiva	5	¿Cómo la municipalidad evalúa a su personal de trabajo en el puesto indicado?
		6	¿De qué manera la institución actúa sobre los riesgos que generan los equipos e inmobiliario dañado en el desarrollo de las actividades y salud del trabajador?
		7	¿La institución realiza pausas activas como estiramientos o movimientos musculares a fin de prevenir lesiones, tensión por el desarrollo de actividades diarias? De ser el caso, ¿Cómo se organizan o como planean realizarlo?
	Ergonomía organizacional	8	¿De qué manera la municipalidad verifica si el personal de trabajo cumple con sus horarios correspondientes?
		9	¿Qué indicadores y/o evidencias toma en cuenta la municipalidad para tener un equipo de trabajo eficiente?
		10	¿Con qué frecuencia evalúan las funciones del puesto de trabajo? Y ¿Cómo actúan si se presenta una disminución de cumplimiento de actividades?
Salud Ocupacional	Planificación	11	¿De qué manera la institución pone en práctica la matriz IPER (mapa de riesgos) ante los posibles peligros y riesgos de trabajo?
		12	¿Qué acciones se han tomado para mejorar la salud y seguridad en el trabajo ante los posibles casos de ergonomía?
		13	¿De qué manera la municipalidad se compromete por velar la salud del colaborador?
	Políticas preventivas	14	¿Por qué es importante el sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo dentro de una empresa o institución?
		15	¿Cómo ponen en práctica las políticas de prevención contra accidentes dentro su institución?
		16	¿Qué acciones han tomado para mejorar las condiciones de trabajo en cada uno de los ambientes de la institución?

Fomento de la participación	17	En respecto a la realidad problemática en base a los posibles riesgos y peligros que vulneran el bienestar físico y emocional de los trabajadores, ¿Cómo es que la municipalidad toma decisiones para mejorar la seguridad y salud en el trabajo?
	18	¿Por qué es importante formar y tener un comité de Seguridad y Salud en el Trabajo como lo establece la ley N° 29783?
	19	¿De qué manera la municipalidad reconoce las horas extras del colaborador? Y ¿Cómo es que el trabajador es informado de sus horas correspondientes?
Comunicación	20	¿Cómo se maneja la comunicación dentro de la institución?
	21	¿Cómo ayuda a su equipo de trabajo a comprender la importancia de la Salud y Seguridad en el Trabajo?
	22	¿Qué tan importante son las capacitaciones a los trabajadores sobre SST?
Control	23	¿Qué acciones han realizado para mejorar el bienestar emocional y físico del personal?
	24	¿Con cuánta frecuencia ocurren lesiones o accidentes dentro de la institución?
	25	¿La municipalidad identifica los posibles riesgos que pueden afectar la integridad de los trabajadores? De ser el caso ¿cómo se organizan para lograr identificarlos?

Anexo 19

Entrevista



NOTA. Entrevista con el Gerente Municipal de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires

Anexo 20

Prueba Piloto



NOTA. Aplicación de la prueba piloto en la Municipalidad Distrital de Buenos Aires

Anexo 21

Aplicación de encuesta



NOTA. Aplicación de la encuesta al personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires.

Anexo 22

Aplicación de encuesta



NOTA. Aplicación de la encuesta al personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires.

Anexo 23

Propuesta

Título de la propuesta: Condiciones ergonómicas para el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, Morropón, 2022

Introducción

Las instituciones públicas y privadas en su mayoría destacan en trabajar con equipo eficiente para el desarrollo sus procesos y/o cumplimiento de tareas. Sin embargo, existe evidencia que presentan un descuido, en cuanto al capital humano, en vista que en su mayoría los colaboradores presentan molestias en cuanto a su salud y por lo mismo a lo largo del tiempo afecta el rendimiento del trabajo. Por otro lado, en las instituciones los trabajadores tienen como función primordial dedicar sus esfuerzos en satisfacer las necesidades de la sociedad, por lo tanto, la demanda de tareas afecta su salud del grupo de trabajo. Y es por ello, que se debe cuidar su salud, ya sea en el aspecto físico, mental o social; esta es una realidad que palpan y viven los colaboradores municipales, ya que han presentado riesgos ergonómicos por la falta de conocimiento en su centro de trabajo, pues el alto mando de la institución se dedica en buscar el desarrollo de la población de su jurisdicción dejando de lado a su personal.

En vista de lo anteriormente mencionado, los miembros de las instituciones públicas deben tomar conciencia sobre la salud de su personal, y brindar las mejores condiciones en el centro de trabajo, estamos hablando de contar con un personal altamente capacitado en cuanto a riesgos ergonómicos que son las molestias que más presentan los colaboradores, identificar las necesidades del cada colaborador, asignar el puesto de trabajo correcto y brindar un ambiente seguro para que el personal se cómodo cuando realice sus actividades laborales y por ende su salud no se vea comprometida. Así mismo, esto contribuye en fortalecer el bienestar físico y mental del colaborador municipal.

Descripción organizacional

La Municipalidad Distrital de Buenos Aires se encarga de brindar servicios públicos a los pobladores del mismo distrito y anexos. Otro punto a resaltar, es la ardua gestión del alcalde y el gerente municipal para la obtención de proyectos con

el fin de contribuir al desarrollo de los ámbitos que comprende la localidad.

Visión

Ser una Municipalidad líder que promueve el desarrollo integral de la comunidad, con una gestión eficiente, transparente y participativa, posicionando a Buenos Aires como un distrito ordenado, seguro, moderno, inclusivo y saludable, donde se fomente la cultura.

Misión

Brindar servicios de calidad con transparencia y tecnología en beneficio del ciudadano, logrando el desarrollo integral y sostenible del Distrito, a través de una gestión participativa e innovadora.

Objetivos de la propuesta

El objetivo principal de la propuesta fue:

Direccionar acciones ergonómicas para el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, Morropón, 2022

Los objetivos secundarios de la propuesta fueron:

- a) Mejorar los conocimientos sobre riesgos ergonómicos del puesto de trabajo en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, Morropón, 2022.
- b) Fomentar la ley de seguridad y salud en el trabajo en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, Morropón, 2022.
- c) Fortalecer las políticas de prevención de riesgo y peligros en la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, Morropón, 2022.
- d) Gestionar herramientas de oficina ergonómicas para el personal administrativo de la municipalidad distrital de buenos aires.

Justificación

La elaboración de la propuesta basada en condiciones ergonómicas para el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, Morropón, 2022, está vinculada a aquellas razones que evidencian el poco interés que tiene

la alta dirección por brindar las mejores condiciones de trabajo a sus colaboradores. Así pues, se suma el desconocimiento del personal de cómo actuar ante los riesgos y peligros evidenciados en la institución. También, la falta de práctica de la normativa nacional como lo establece la Ley N° 29783, ley de seguridad y salud en el trabajo, cuyo propósito es proteger al colaborador ante cualquier situación de riesgo. Estas situaciones vulneran el bienestar físico, mental y social del trabajador municipal.

En vista de este contexto nace la iniciativa de proponer alternativas de solución a la problemática mencionada, ya que el colaborador es indispensable para el funcionamiento de la organización y la municipalidad no es la excepción. Por lo tanto, es necesario fomentar las buenas prácticas ergonómicas al personal administrativo de la municipalidad con la finalidad de mejorar su calidad de vida, y generar un equilibrio saludable en el centro laboral.

Matriz de evaluación de los factores internos

Los factores internos de la municipalidad distrital de Buenos Aires fueron identificados gracias a los resultados de la aplicación de los instrumentos, los cuales nos permitieron detectar las fortalezas y debilidades de la institución. A continuación, se mencionan:

Matriz EFI de la municipalidad distrital de Buenos Aires

EFI			
Factores	Peso	Calificación	Total
Fortalezas			
Mapeo de trabajadores que padecen lumbalgias y enfermedades oncológicas.	0.05	3	0.15
Eficiente trabajo en equipo.	0.15	4	0.6
Ajustes a las funciones del puesto de trabajo.	0.05	3	0.15
Apoyo administrativo para el personal que padece de lumbalgias.	0.15	4	0.60
Disponibilidad del personal para capacitarse.	0.05	3	0.15
Debilidades			
Inadecuada infraestructura.	0.10	2	0.20
Mobiliario inadecuado.	0.10	1	0.10
Desconocimiento por parte del personal administrativo en salud y seguridad en el trabajo.	0.15	2	0.30
No contar con un comité de seguridad y salud en el trabajo.	0.15	2	0.30
Trabajos disergonómicos	0.05	1	0.05
	1	-	2.60

La matriz interna de la municipalidad distrital de Buenos Aires tuvo un ponderado de 1.65 para las fortalezas; mientras que arrojó un 0.95 en las debilidades. Esto quiere decir que, la institución dispone de más fortalezas para iniciar acciones que contribuyan a mejorar la ergonomía.

Matriz de evaluación de los factores externos

Los factores internos de la municipalidad distrital de Buenos Aires fueron identificados gracias a los resultados de la aplicación de los instrumentos, los cuales nos permitieron detectar las fortalezas y debilidades de la institución. A continuación, se mencionan:

Matriz EFE de la municipalidad distrital de Buenos Aires

EFI			
Factores	Peso	Calificación	Total
Oportunidades			
Proyecto de descentralización de la sede principal de la municipalidad.	0.15	4	0.60
Formación gratuita para trabajadores con SUNAFIL.	0.15	4	0.60
Identificar factores de riesgos en los lugares de trabajo.	0.10	4	0.40
Seguro social	0.05	3	0.15
Amenazas			
Cambio climático que generan fenómenos (lluvias intensas).	0.10	1	0.10
Asignación presupuestal limitada	0.10	2	0.20
Lesiones por sobrecarga mental.	0.15	2	0.30
Ocurrencia de sismos	0.05	1	0.05
Deficiente supervisión, control y fiscalización de Sunafil.	0.15	2	0.30
	1	-	2.70

La matriz externa de la municipalidad distrital de Buenos Aires, evidenció una puntuación de 1.75 para las oportunidades; mientras que la puntuación de 0.95 fue para las amenazas. Esto quiere decir que, la institución dispone de más oportunidades para enfrentar las situaciones que alteran y/o deterioren la salud del personal administrativo.

Análisis FODA

Se plantearon cuatro estrategias mediante el análisis de los factores internos y externos encontrados en la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el distrito de Buenos Aires. A continuación, se mencionan:

Matriz Foda Estratégico

	FORTALEZAS	DEBILIDADES
	(F1) Mapeo de trabajadores que padecen lumbalgias y enfermedades oncológicas. (F2) Eficiente trabajo en equipo. (F3) Ajustes a las funciones del puesto de trabajo. (F4) Apoyo administrativo para el personal que padece de lumbalgias. (F5) Disponibilidad del personal para capacitarse.	(D1) Inadecuada infraestructura. (D2) Mobiliario inadecuado. (D3) Desconocimiento por parte del personal administrativo en salud y seguridad en el trabajo. (D4) No contar con un comité de seguridad y salud en el trabajo. (D5) Trabajos disergonómicos.
OPORTUNIDADES	FO	DO
(O1) Proyecto de descentralización de la sede principal de la municipalidad. (O2) Formación gratuita para trabajadores con SUNAFIL. (O3) Identificar factores de riesgos en los lugares de trabajo. (O4) Seguro social.	Desarrollar una campaña informativa sobre riesgos ergonómicos del puesto de trabajo. (F1, F3, F4, F5, O2, O3)	Implementar un comité de seguridad y salud en el trabajo en la municipalidad distrital de Buenos Aires. (D1, D3, D4, D5, O1, O2, O3)
AMENAZAS	FA	DA
(A1) Cambio climático que generan fenómenos (lluvias intensas). (A2) Asignación presupuestal limitada. (A3) Lesiones por sobrecarga mental. (A4) Ocurrencia de sismos. (A5) Deficiente supervisión, control y fiscalización de Sunafil.	Fomentar una cultura de prevención activa de riesgos físicos y mentales. (F4, F5, A3, A5)	Implementar herramientas de trabajo cómodas, adaptables y ergonómicas. (D1, D2, D4, D5, A3 A5)

Estrategia FO: Desarrollar una campaña informativa sobre riesgos ergonómicos del puesto de trabajo.

a. Descripción

Para llevar a cabo una campaña informativa sobre los riesgos ergonómicos del puesto de trabajo, es fundamental el compromiso administrativo para el éxito de la campaña ergonómica; por medio de esta, los colaboradores podrán conocer sobre la ergonomía y sus beneficios, y así mismo estar más atentos a en cuanto a su bienestar y al área de trabajo donde llevan a cabo sus actividades.

b. Metas

- Lograr que el 70% de los colaboradores se conozcan sobre la disergonomía.
- Lograr que el 60% identifiquen los riesgos ergonómicos por las malas posturas.

c. Tácticas

- Generar conciencia de los problemas en la salud por riesgos ergonómicos.
- Generar conciencia del estado del puesto de trabajo disergonómico.
- Fomentar las buenas prácticas de posturas ergonómicas.

d. Programa estratégico

La implementación sobre la estrategia para desarrollar una campaña informativa sobre los riesgos ergonómicos en los puestos de trabajo para el personal de la municipalidad distrital de buenos aires, estará a cargo de la gerencia municipal y sub gerencia de recurso humanos, perteneciente al distrito de Buenos Aires, la cual se llevará a cabo en los periodos mensuales que comprenderá desde mayo hasta agosto del 2024. Es por ello que, tiene como finalidad inculcar conocimiento a los colaboradores de todas las áreas y disminuir los problemas disergonómicos, en tanto mejorar su bienestar del colaborador.

e. Cronograma de actividades

Cronograma de actividades de la estrategia 1

Actividades	May-2024				Jun-2024				Jul-2024				Ago-2024			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Coordinación con el gerente municipal, organizadores de Sunafil y representantes del SIS			■	■	■											
Inspección de los puestos de trabajo						■	■	■								
Diseño de la campaña informativa								■	■	■						
Ejecución de la campaña informativa de riesgos ergonómicos											■					
Educar acciones correctivas de posturas											■					
Monitoreo de las mejoras.												■	■	■	■	■

f. Costos

Costos de la estrategia 1

Cod.	Detalle	Medida	Cantidad	C.U.	C.T
2. 3. 1 5. 1 2	Papel bond	Millar	2	S/ 19.00	S/ 38.00
2. 3. 1 5. 1 2	Lápices	Docena	3	S/ 8.00	S/ 24.00
2. 3. 1 5. 1 2	Hojas de colores	Unidad	100	S/ 6.00	S/ 6.00
2. 3. 1 5. 1 2	Cuadernos de actas	Unidad	1	S/ 40.00	S/ 40.00
2. 3. 1 5. 1 2	Papelotes	Unidad	10	S/ 0.50	S/ 5.00
2. 3. 1 5. 1 2	Plumones	Unidad	5	S/ 2.50	S/ 12.50
2. 3. 24. 21	Servicio de mano de obra	Días	2	S/ 60.00	S/ 120.00
2.3.11.11	Gaseosas	Paquete	4	S/ 14.00	S/ 56.00
2.3.11.11	Sándwich	-----	50	S/ 6.00	S/ 00.00
Costo de la estrategia:					S/ 601.50

g. Viabilidad

La Municipalidad distrital de buenos aires, Morropón; cuenta con los medios necesarios para la disposición de los recursos a nivel financiero, económico y físico, para la puesta en marcha de la estrategia basado en llevar a cabo una campaña informativa de los riesgos ergonómicos en los puestos de trabajo, la cual tiene un costo total de S/. 601.50 debido a que se requerirá ciertos materiales y servicios para su ejecución. Logrando de esta manera conducir al a mejorar el bienestar del personal del área admirativa, y así mismo, estar pendientes de los posibles riesgos que puedan atentar contra su salud

h. Mecanismos de control

- Nivel en disergonomía.
- Nivel de participación activa para mejorar el bienestar laboral.
- Nivel de campaña informativa de riesgo ergonómicos.

Estrategias DO: Implementar un comité en seguridad y salud en el trabajo en la municipalidad distrital de Buenos Aires.

a. Descripción

Para implementar un comité de seguridad y salud en el trabajo en la municipalidad distrital de Buenos Aires, se contará con la participación del personal administrativo para que lo conforme, previamente capacitados para el papel y cargo que desempeñarán dentro del mismo. Entonces, se llevará a cabo una votación para elegir a los representantes titulares y suplentes del comité. Esto beneficiará a todo el personal de la institución, ya que velarán por su bienestar físico, mental y social. Y, por ende, las situaciones de riesgos y peligros estarán bajo control.

b. Metas

- Lograr participación activa en un 100% de los miembros del comité.
- Lograr mejorar la calidad de vida laboral en un 80% del personal administrativo.

c. Tácticas

- Fomentar cumplimiento de la normativa nacional de seguridad y salud en el trabajo en la municipalidad distrital de Buenos Aires.
- Proporcionar inducciones sobre seguridad y salud en el trabajo al personal administrativo de la municipalidad distrital de Buenos Aires.
- Fomentar el cumplimiento del reglamento interno de seguridad y salud.

d. Programa estratégico

Para la realización de la estrategia de implementar un comité en seguridad y salud en el trabajo en la municipalidad distrital de Buenos Aires, se llevará a cabo de la siguiente manera:

En primera instancia, para fomentar el cumplimiento de la normativa nacional en SST, el gerente municipal deberá solicitar apoyo a Sunafil con la finalidad de que este organismo proporcione información a su personal de trabajo sobre seguridad y salud en el trabajo, a través de un especialista en la materia. Asimismo, la gerencia municipal con el sub gerente de recursos humanos debe gestionar capacitaciones para su personal a Sunafil sobre el proceso de las elecciones y

conformación del comité de seguridad y salud en el trabajo. Además, el sub gerente de recursos humanos debe convocar a una reunión con los miembros del comité en SST para la elaboración del reglamento interno del mismo. Estas actividades se realizarán entre los periodos de enero a abril del 2024. Por lo tanto, estas acciones tienen como finalidad disminuir los riesgos y peligros que alteran el bienestar físico y mental del colaborador, así como también, contribuir a la mejora de la calidad de vida laboral.

e. Cronograma de actividades

Cronograma de actividades de la estrategia 2

Actividades	Ene-2024				Feb-2024				Mar-2024				Abr-2024			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Gestionar la capacitación con Sunafil sobre la normativa nacional de SST			■	■	■											
Ejecutar la capacitación con el personal administrativo						■	■									
Gestionar la capacitación con Sunafil sobre el proceso de elecciones del comité en SST										■	■					
Ejecutar la capacitación con el personal administrativo										■						
Realizar las elecciones para el comité en SST e implementarlo											■	■	■			
Realizar reunión para la elaboración del reglamento interno en SST													■	■		
Aprobar el reglamento interno en SST																■
Monitoreo de su cumplimiento			■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■

f. Costos

Costos de la estrategia 2

Cod.	Detalle	Medida	Cantidad	C.U.	C.T
2. 3. 1 5. 1 2	Papel bond	Paquete	2	S/ 32.00	S/ 64.00
2. 3. 1 5. 1 2	Lapiceros	Caja	3	S/ 12.00	S/ 36.00
2. 3. 1 5. 1 2	Cuadernos de acta	Unidad	1	S/ 28.00	S/ 28.00
2. 3. 1 5. 1 2	Cuadernos cuadriculados pequeños	Docena	5	S/ 2.00	S/ 120.00
2. 3. 1 5. 1 2	Sellos	Unidad	5	S/ 15.00	S/ 75.00
2.3.11.11	Gaseosas	Paquete	10	S/ 11.00	S/ 110.00
2.3.11.11	Sándwich	Docena	15	S/ 6.00	S/ 1,080.00
Costo de la estrategia:					S/ 1,513.00

g. Viabilidad

La municipalidad distrital de Buenos Aires, cuenta con los medios necesarios para la disposición de los recursos financiero, económico y físico, para la realización de la propuesta de la estrategia implementar un comité en seguridad y salud en el trabajo en la municipalidad distrital de Buenos Aires, la cual tiene un costo total de S/ 1,513.00, pues se necesitará algunos materiales y servicios para su ejecución. De tal forma que se logre fomentar el cumplimiento de las normativas de SST e instruir al personal de conocimiento sobre SST.

h. Mecanismos de control

- Nivel de capacitación en procedimiento de elecciones de SST.
- Nivel de conocimiento sobre SST.
- Nivel de cumplimiento de las normativas nacionales en SST.
- Nivel de cumplimiento del reglamento interno de SST.

Estrategia FA: Mejorar las políticas de prevención de riesgos y peligros en la municipalidad Buenos Aires.

a. Descripción

Para mejorar las políticas de prevención de riesgos y peligros en la municipalidad distrital de Buenos Aires, se contará con la participación del personal especialista en ello, es decir, con los ingenieros que laboran en la institución. Ellos tendrán la función de verificar cada uno de los ambientes y tomar nota de ello, para luego pasarlo como informe a gerencia y se lleven a cabo los trámites correspondientes para tomar acciones inmediatas con la finalidad de succionar los daños físicos. Así mismo, brindar talleres de manejo de estrés por carga laboral, pues la gran mayoría de personal termina agotado durante la semana por las actividades diarias demandantes de tiempo y sobre tiempo. Estas acciones tienen como finalidad salvaguardar la salud del colaborador, sintiéndose seguro y valorado en la institución.

a. Metas

- Lograr mitigar un 90% los riesgos y peligros en el centro laboral.
- Lograr obtener un 80% de colaboradores sin daños físicos.
- Lograr obtener un 60% de colaboradores sin agotamiento mental.

b. Tácticas

- Generar una mayor preocupación de la alta dirección por la salud física y mental de su personal.
- Fomentar en el personal el cuidado de su salud física y mental.

c. Programa estratégico

La estrategia de mejorar las políticas de prevención de riesgos y peligros en la municipalidad Buenos Aires, estará a cargo de la gerencia municipal y de la sub gerencia de catastro, pues bien, el ingeniero del área de catastro se encargará de evaluar los daños de los espacios de la municipalidad, es decir, realizará una inspección general de las oficinas y demás lugares, para identificar los riesgos y peligros que desembocan cada una de estas. Después de ello, debe emitir un

informe para que le den una solución inmediata. Así mismo, debe de colocar señales de seguridad de acuerdo al tipo de peligro o situación. Por último, para cuidar la salud mental, el sub gerente de recursos humanos debe solicitar apoyo de la psicóloga de DEMUNA para la realización de talleres de manejo de estrés del personal. Entonces, estas acciones tienen el propósito de brindar un lugar seguro de trabajo a su personal y generar en ellos conciencia en el cuidado de la salud.

d. Cronograma de actividades

Cronograma de actividades de la estrategia 3

Actividades	Feb-2024				Mar-2024				Abr-2024				May-2024			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Inspección de los ambientes de la municipalidad y emitir informe.																
Señalización de seguridad.																
Acciones para mitigar los riesgos y peligros de la inspección.																
Gestionar los talleres de capacitación sobre el manejo de estrés																
Ejecución de los talleres de capacitación de manejo de estrés.																
Monitoreo de su cumplimiento																

e. Costos

Costos de la estrategia 3

Cod.	Detalle	Medida	Cantidad	C.U.	C.T
2. 3. 1 5. 1 2	Papel bond	Paquete	1	S/ 32.00	S/ 32.00
2. 3. 1 5. 1 2	Lápices	Caja	3	S/ 5.30	S/ 15.90
2. 3. 1 5. 1 2	Hojas de colores	Unidad	100	S/ 6.00	S/ 6.00
2. 3. 1 6.13	Pinturas	Unidad	10	S/ 40.00	S/ 400.00
2. 3. 1 5. 1 3	Rodillos	Unidad	2	S/ 20.00	S/ 40.00
2. 3. 1 5. 1 3	Cemento	Unidad	5	S/ 26.00	S/ 130.00
2. 3. 24. 21	Servicio de mano de obra	Días	3	S/ 60.00	S/ 360.00
Costo de la estrategia:					S/ 983.90

f. Viabilidad

La municipalidad distrital de Buenos Aires, cuenta con los medios necesarios para la disposición de los recursos financiero, económico y físico, para la realización de la propuesta de la estrategia mejorar las políticas de prevención de riesgos y peligros en la municipalidad Buenos Aires, la cual tiene un costo total de S/ 983.90,

pues se necesitará algunos materiales y servicios para su ejecución. De tal forma que se logre optimizar el bienestar físico y mental del personal administrativo.

g. Mecanismos de control

- Nivel de riesgos y peligros disminuidos.
- Nivel de talleres de capacitación de manejo de estrés.

Estrategia DA: Implementar herramientas de trabajo cómodas, adaptables y ergonómicas.

a. Descripción

Para implementar herramientas de trabajo cómodas, adaptables y ergonómicas, se contará con los proveedores de la municipalidad distrital de Buenos Aires, quienes brindarán los mejores bienes, muebles y equipos tecnológicos a la institución. Esta acción tiene como fin proporcionar al personal administrativo todas las comodidades y facilidades para la realización de tareas., pues estos son piezas fundamentales para lograr el funcionamiento de la organización y por ende los objetivos.

b. Metas

- Lograr obtener un 90% de oficinas equipadas.
- Lograr obtener un 100% de personal satisfecho en el trabajo.

c. Tácticas

- Promover un mayor beneficio físico al personal.
- Generar un mayor cuidado en el bienestar físico del personal.
- Proporcionar ambiente adecuados.

d. Programa estratégico

La estrategia implementar herramientas de trabajo cómodas, adaptables y ergonómicas en la municipalidad distrital de Buenos Aires, estará a cargo de la gerencia municipal, en donde el gerente se encargará distribuir equipos, materiales, muebles de acuerdo a las necesidades de cada colaborador de la institución. Entonces, el personal que tiene padecimientos de lumbalgias y enfermedades oncológicas podrán sentir alivio en la salud con el material proporcionado, ya que el uso de estas herramientas ergonómicas hará que tomen una postura saludable y sin cansancio. Estas actividades se realizarán entre los periodos de abril a julio del 2024. Esto tiene como fin disminuir los daños en la salud física y mental en el colaborador.

e. Cronograma de actividades

Cronograma de actividades de la estrategia 4

Actividades	Abr-2024				May-2024				Jun-2024				Jul-2024			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Adquisición de herramientas ergonómicas.																
Adquisición de equipo tecnológico ergonómico.																
Adquisición de muebles.																
Monitoreo de su cumplimiento.																

f. Costos

Costos de la estrategia 4

Cod.	Detalle	Medida	Cantidad	C.U.	C.T
2. 3. 1 5. 1 2	Sillas ergonómicas	Unidad	10	S/ 279.00	S/ 2,790.00
2. 3. 1 5. 1 2	Cojines ergonómicos	Unidad	6	S/ 79.00	S/ 474.00
2. 3. 1 5. 1 2	Ratón ergonómico inalámbrico	Unidad	12	S/ 50.00	S/ 600.00
2. 3. 1 5.12	Alfombrilla de ratón con reposamuñecas	Unidad	12	S/ 32.00	S/ 384.00
2. 3. 1 5. 1 2	Escritorios	Unidad	10	S/ 279.00	S/ 2,790.00
Costo de la estrategia:					S/ 7,038.00

g. Viabilidad

La municipalidad distrital de Buenos Aires, cuenta con los medios necesarios para la disposición de los recursos financiero, económico y físico, para la realización de la propuesta de la estrategia implementar herramientas de trabajo cómodas, adaptables y ergonómicas en la municipalidad distrital de Buenos Aires, la cual tiene un costo total de S/ 7,038.00, pues se necesitará algunos materiales para su ejecución. De tal forma que se logre cuidar la salud del personal que padece de enfermedades oncológicas y padecimientos de lumbalgia, también, busca proporcionar mejores acondicionamientos en el centro laboral para que el colaborador se sienta valioso y realice sus actividades diarias sin limitaciones.

h. Mecanismos de control

- Nivel de herramientas ergonómicas compradas.
- Nivel de productividad.
- Nivel de trabajos ergonómicos.

Resumen de las estrategias y sus costos

	Estrategias propuestas	C.T
FO	Desarrollar una campaña informativa sobre riesgos ergonómicos del puesto de trabajo.	S/ 601.50
DO	Implementar un comité de seguridad y salud en el trabajo en la municipalidad distrital de Buenos Aires.	S/ 1,513.00
FA	Mejorar las políticas de prevención de riesgos y peligros en la municipalidad.	S/ 983.90
DA	Implementar herramientas de trabajo cómodas, adaptables y ergonómicas en la municipalidad distrital de Buenos Aires	S/ 7,038.00
Costo total		S/ 10,136.40

Evaluación de costo-efectividad

Para la evaluación de costo sobre efectividad, es importante tener en cuenta el costo de la inversión total de la propuesta, la efectividad que traería consigo y de qué forma beneficiaría al colaborador de la municipalidad distrital de Buenos Aires. Este análisis tiene el propósito de identificar si efectivamente la propuesta tiene efectos positivos para la institución municipal y el personal administrativo. A continuación de detalla:

Costo-efectividad

Detalle	Costo	Efectividad	Beneficios
Propuesta: Condiciones ergonómicas para el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, Morropón, 2022.	S/ 10,136.40	41 trabajadores con mejor calidad de vida	Mejorar la salud física y mental del trabajador municipal.

Fórmula de costo sobre efectividad:

$$CE = \text{Costo total de inversión de propuesta} / \text{N}^\circ \text{ de trabajadores beneficiados}$$

$$ACE = \frac{\text{Costo}}{\text{Efectividad}}$$

$$ACE = S/ 10,136.40 / 41$$

$$ACE = S/ 247.25$$

Entonces el costo efectividad de la propuesta en direccionar condiciones ergonómicas para el personal administrativo de la municipalidad distrital de Buenos Aires tiene resultados positivos, es decir, que por cada trabajador la municipalidad destinará S/ 247.25 soles en mejorar su calidad de vida; brindándole espacios seguros y saludables para que puedan desempeñarse en sus labores. Por ende, la municipalidad mostrará una imagen donde se ve el interés por cuidar la salud de su personal de trabajo.