



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Ergonomía y Productividad Laboral en Trabajadores  
Administrativos de una Municipalidad de Lima Este, 2020.**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**Licenciado en Psicología**

**AUTOR:**

Flores Huaytahuilca, Oscar Josue (Orcid: 0000-0001-9985-4767)

**ASESOR:**

Mg. García García , Eddy Eugenio (Orcid: 0000-0003-3267-6980)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Desarrollo Organizacional

LIMA - PERÚ

2021

### **Dedicatoria**

Quiero agradecer a Dios sobre todas las cosas por brindarme salud, seguridad y las personas que me apoyaron desde un inicio en todo mi estudio profesional.

### **Agradecimiento**

Quiero agradecer a mis dos familias que me apoyaron a pesar de las caídas, que siempre están ahí para motivarme y no dejaron que me rindiera desde un principio.

## Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de Tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	3
III. METODOLOGÍA	7
3.1. Tipo y diseño de investigación	7
3.2. Operacionalización de variables	7
3.3. Población, muestra y unidad de análisis.	8
3.4. Técnicas e instrumentación de recolección de datos	9
3.5. Procedimiento	10
3.6. Método de análisis de datos	10
3.7. Aspectos Éticos	10
IV. RESULTADOS	11
V. DISCUSIÓN	14
VI. CONCLUSIONES	17
VII. RECOMENDACIONES	18
REFERENCIAS	19
ANEXOS	24

## Índice de Tablas

Tabla 1	Correlación entre ergonomía y productividad laboral	11
Tabla 2	Correlación entre Ergonomía y Eficacia	12
Tabla 3	Correlación entre ergonomía y eficiencia	13

## Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar si existe relación entre la ergonomía y productividad laboral en trabajadores administrativos de una municipalidad de Lima Este, 2020. El método empleado es de una investigación básica, de nivel correlacional, con un diseño no experimental de enfoque cuantitativo. La muestra estuvo conformada de 203 trabajadores administrativos, considerando los criterios de inclusión e exclusión, los instrumentos utilizados fueron el cuestionario de Ergonomía de Llana, ya que cuenta con 29 ítems y el cuestionario de productividad laboral de Robbins y Judge, el cual consta en 19 ítems. Para la adaptación de los instrumentos fue necesario realizar un estudio piloto previo a la investigación. Los resultados fueron que si existe relación entre la ergonomía y productividad laboral al encontrar una significancia de 0.000 el grado de relación es de 0,599 lo que indica que hay una relación positiva de grado muy fuerte. Se concluyó que la ergonomía es fundamental para la productividad laboral en los trabajadores administrativos.

**Palabras clave:** Ergonomía, Productividad laboral, trabajadores.

## **Abstract**

The objective of the research was to determine if there is a relationship between ergonomics and labor productivity in administrative workers of a municipality of East Lima, 2020. The method used is a basic research, correlational level, with a non-experimental design with a quantitative approach. The sample consisted of 203 administrative workers, considering the inclusion and exclusion criteria, the instruments used were the Llaneza Ergonomics questionnaire, since it has 29 items and the Robbins and Judge labor productivity questionnaire, which consists of 19 items. For the adaptation of the instruments it was necessary to carry out a pilot study prior to the investigation. The results were that if there is a relationship between ergonomics and labor productivity when finding a significance of 0.000, the degree of relationship is 0.599, which indicates that there is a very strong positive relationship of degree. It was concluded that ergonomics is essential for labor productivity in administrative workers.

**Keywords:** Ergonomics, Labor productivity, workers.

## I. INTRODUCCIÓN

En el presente año la propagación mundial del virus COVID-19 ha afectado enormemente a muchos países y sectores, como el económico, laboral, social, educativo, familiar y personal. Múltiples sectores económicos y empresas se han visto obligadas a cesar sus labores, modificar sus protocolos y/o reajustar aspectos relacionados a la seguridad personal.

Según la Organización Internacional del Trabajo OIT (2013), a nivel internacional se han registrado múltiples demandas acerca de enfermedades provocadas dentro de las organizaciones, un estudio realizado indicó que el número de enfermedades relacionadas con el trabajo ha ido incrementando la cifra cercana a 2 millones de trabajadores por año, generando un riesgo ergonómico, un 70% esto ocasionado por la falta de acondicionamiento ergonómico en el área de trabajo. La OIT (2003), manifiesta en su estudio un aumento de la productividad por los trabajadores que trabajan en Estados Unidos de un 2,8% en el año 2002, siendo el crecimiento registrado en la unión europea de 1,2% y el de Japón un 1,1% dentro del mismo año.

Referente al trabajo en Perú, el Instituto Nacional de Estadística e Informática INEI (2017) reveló que, en la población el 57,9% padece de exceso de peso relacionado al sedentarismo y hábitos alimenticios, valor que se ha incrementado en 4,1 puntos porcentuales con respecto al año 2016. El Instituto Peruano de Economía (2017), refiere que la productividad laboral solo se avanzó un 0,5%, en muchas de las organizaciones a nivel nacional, de tal manera que actualmente se busca una mejora en la productividad

El presente estudio se llevó a cabo en una municipalidad del distrito de Chosica, donde se encontraron dificultades en cuanto a la adaptación en el lugar de trabajo, respecto a sus características físicas y psicológicas, lo que ocasiona que la productividad en el personal no sea de la adecuada, y existan problemáticas en la gestión, trabajo en equipo, compromiso y motivación por llevar a cabo sus labores.

Se formuló el siguiente problema general ¿Existe relación entre la ergonomía y la productividad laboral en trabajadores administrativos de una Municipalidad de Lima Este, 2020?

Respecto a la justificación, a nivel teórico el presente trabajo brindó una aportación, para las futuras investigaciones, en las cuales se puede ahondar en los trabajos de igual similitud, de las distintas denominaciones en relación a las variables ergonomía y productividad laboral, así mismo, en cuanto al nivel práctico es posible que en el Municipio se presencien fallas en la operación del personal administrativo, por ende, la investigación proporcionará información conveniente para mejorar las condiciones de los trabajadores administrativos en cuanto a sus funciones presentadas, formando así un nivel positivo dentro de las Municipalidades. A nivel social, la organización como Municipalidad dedicada atender a los ciudadanos del distrito, debe mejorar las condiciones de sus trabajadores, por ende, es necesario que se reconozcan los aspectos que perjudican la productividad laboral, fomentando así, un desarrollo efectivo como sociedad.

En cuanto a los objetivos se plantean los siguientes: OG: Determinar si existe relación entre la ergonomía y la productividad laboral en trabajadores administrativos de una municipalidad de Lima Este, 2020. Y como objetivos específicos: Determinar si existe relación entre la ergonomía y la eficacia en trabajadores administrativos de una municipalidad de Lima Este, 2020. Determinar si existe relación entre la ergonomía y la eficiencia en trabajadores administrativos de una municipalidad de Lima Este, 2020.

Como hipótesis general: Existe relación entre la ergonomía y la productividad laboral en trabajadores administrativos de una municipalidad de Lima Este, 2020.

## II. MARCO TEÓRICO

Respecto a los antecedentes internacionales el trabajo de investigación realizado por los autores Mendoza y Novillo (2019) en Ecuador que tuvo como fin determinar la relación entre capacitación del personal y productividad en colaboradores, de nivel correlacional, participaron colaboradores de 53 empresas, tuvo como resultado de 0.959 de reciprocidad entre las variables.

Además, el autor Cavelier (2020) en su estudio realizado en Colombia, que tuvo como objetivo establecer la relación entre clima organizacional y la productividad en directivos, de nivel correlacional, participaron 1000 colaboradores de tres empresas, se obtuvo una correlación entre las variables.

En cuanto a los antecedentes nacionales se presentan las siguientes investigaciones, Guillermo (2017), realizó una investigación en la provincia de Huaura, Perú, tuvo como objetivo determinar la relación de la satisfacción laboral se relaciona con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Huaura, de nivel correlacional, se realizó a 206 trabajadores, tuvo como resultado una correlación del 0.841 estableciendo una relación significativa.

La autora Valverde (2017) desarrolló una investigación que tuvo por objetivo, determinar la relación entre satisfacción laboral y productividad en trabajadores, realizada en Lima, el nivel del estudio fue correlacional, participaron 55 trabajadores, en el resultado se obtuvo una correlación del 0.673., ello demuestra la reciprocidad de ambas variables.

Los autores Huamán y Quispe (2017) realizaron una investigación en Huaytará que tuvo como objetivo establecer la correlación entre ergonomía y satisfacción laborales en trabajadores del área administrativa, asimismo el nivel fue correlacional, las personas encuestadas fueron 26, como resultado se obtuvo que no existe una relación significativa entre ambas variables, con un p valor de 0,305.

La autora Colque (2018) en su investigación realizada en Lima, que tuvo como objetivo determinar la relación de las variables ergonomía y productividad laboral en trabajadores, de nivel correlacional, la población fueron 92 trabajadores, los resultados demostraron una correlación débil entre las

variables.

En cuanto al marco teórico de la variable, las definiciones de Ergonomía, según Ramírez (2013), es una disciplina científico-técnica que estudia al hombre o grupos de hombre relacionado a un proceso de manejo de máquinas y equipos dentro del entorno laboral que busca realizar los tres sistemas (hombre, máquina y entorno), Ardila y Rodríguez (2013) analiza los métodos del personal de la técnica y la organización del trabajo. Por otro lado, Dul & Neuman (2008), definen ergonomía como el método científico-técnica de forma que estudia el vínculo entre el entorno de trabajo (lugar del trabajo), Guerrier & Tappin (2019) dicen los trabajadores dentro de la organización, deber contar con prevención pues es un método que procura adaptar las condiciones y organización del trabajo al personal, de esta manera mantener la salud y seguridad en el trabajo (Gutiérrez, 2014).

La definición de Cortés (citado por Vida, 2010), manifestó que la ergonomía como una disciplina científica o ingeniería de los elementos humanos, además Reiset al. (2019) explicando que comprende las distintas disciplinas, enfocado en el sistema persona máquina, como objetivo tiene que adaptarse al ambiente o condiciones óptimas de confort y la eficacia productiva. (Rodríguez, 2018). Por otro lado, el autor Anshel (2007) refirió que la ergonomía se refiere a como las personas se adaptan a las herramientas o recursos con que cuentan a su alrededor, esto es importante porque ayuda a contar con la condición de un centro de trabajo seguro. También Padula et al. (2016) enfocaron la importancia de la ergonomía basada en la salud ocupacional del trabajador en su entorno laboral. Cardozo & Mazini (2017) presentaron un enfoque de la ergonomía considerando principios como variabilidad humana, equilibrio entre las exigencias y los medios, enfoque sistémico, que llevan a abarcar desde una situación problemática a posibles soluciones. Asimismo, Carvalho, et al (2015) mencionaron que para considerar ergonomía se debe en qué condiciones trabaja la persona, evitar carga física y psicología para adaptarse a las exigencias del medio como el contenido de la actividad, características organizacionales.

La teoría que fundamenta esta investigación esta propuesta por, Llana (2009) definió la ergonomía como aquellas condiciones del entorno laboral que influyen en la realización de tareas, ello implica el entorno físico, los espacios de trabajo, mobiliario, carga mental, problemas psicosociales y tiempo de trabajo.

Dichas consideraciones influyen en la realización de cualquier tarea laboral, propiciando mayor o menor eficiencia y confort.

Dicho autor propone las siguientes dimensiones:

**Entorno Físico:** Según Llaneza (2009) Es la medición de un puesto se toma en consideración del equipo con lo cual se elabora, el mobiliario y otros componentes,auxiliares de trabajo, mediante la disposición y dimensiones del puesto.

**Carga mental:** Llaneza (2009) Es la fase que se manifiesta el cansancio relacionado al grado de concentración que demanda al trabajador, el cansancio reduce la delicadeza manual comprometiendo el crecimiento.

**Satisfacción Psicosociales:** Según Llaneza (2009) Donde la relación de los factores de peligros no físicos perjudicando el aspecto del trabajo, tratando que los contenidos de las demandas funcionen mediante la organización.

**Tiempo de Trabajo:** Según Llaneza (2009) Se logra convenio o el acuerdo sobre el tiempo de trabajo a realizar.

Respecto al marco teórico de la variable Productividad Laboral, es el producto o el valor añadido dividido por la cantidad de trabajo que se utiliza para generar el producto (Cecchini y Uthoff, 2007). Dentro de las organizaciones muchos de los trabajadores desarrollan una calidad de trabajo llevando al mercado el producto, las empresas son reconocidas por la gran productividad laboral que maneja el jefe inmediato o la organización que día a día se preocupa por el personal que gestiona un buen ambiente laboral. Alencar et al. (2007) considera que la motivación es importante dentro del equipo de trabajo para rendir adecuadamente en el trabajo y aportar en el proceso de producción.

Según, Buarque, et al. (2017) la productividad laboral es el uso eficaz de la innovación. En muchos casos la productividad laboral es proporcionada el proceso de insumo que los mismos consumidores proporciona en las ventas logradas en el ambiente externo o por lo cual los consumidores del producto están satisfechos del producto propuesto por la organización.

Definiendo la productividad laboral mediante los autores (Nassif, et al, 2020) identificaron que la productividad laboral desde otra perspectiva donde

define que la productividad es una medida que eficazmente, Katovich & Gori (2018) refirieron que la productividad es una fuente de trabajo y el capital para producir valor económico. Feraz, et al. (2018) refieren que en muchas organizaciones tratan de lograr la menor pérdida económica, ya que es el principal objetivo de la empresa aumentar la productividad laboral para mejorar el valor económico para beneficio de todos los empleadores. A pesar los trabajadores en la organización tienen un estilo de comodidad al producir, de forma individual o grupal, por lo cual no será igual los mismos resultados que de forma individual, donde el sistema de trabajo, las políticas dentro de la empresa son básicos para cada trabajador (Olivieria & Kassouf, 2016)

Schettini & Azzoni (2018). Mencionaron que, al ejecutar eficacia y eficiencia para generar la productividad, se lograrán las metas establecidas, en las diferentes áreas de la empresa, así los trabajadores ejercerán sus labores constantes. Bessagnet et al (2005) menciona que la productividad es importante ya que brinda la calidad, innovación. Louro, et al (2018) rescata que para que se dé la productividad se basa en el uso eficiente de los recursos para la producción, de servicios, bienes, etc. Schor (2016) es la utilización efectiva de cada elemento.

El marco teórico de la variable productividad laboral se consideran que una organización es productiva logrando sus metas y si pasa los insumos al producto al costo más accesible, la base de productividad laboral se compromete a la preocupación por la eficacia como por la eficiencia. Toda organización presenta la eficacia para el proceso de elaboración de la producción que busca el objetivo de la organización dentro del mercado laboral. (Robbins y Judge, 2013). Dentro de la teoría, manifiesta las siguientes dimensiones:

**Eficacia:** Según Robbins y Judge (2013) Se refiere a la convicción que presenta el individuo que está apto para realizar una tarea.

**Eficiencia:** Dentro de las organizaciones implican el rendimiento del gasto, las utilidades por la venta del producto por las horas de trabajo. (Robbins y Judge 2013).

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1 Tipo y diseño de investigación**

##### **Tipo**

Hernández et al. (2014) donde el tipo de investigación básica o teórica tiene como meta crear nuevas ideas tecnológicas mediante los conocimientos obtenidos mediante la investigación si se puede definir si pueden ser aplicados con o sin mayor distinción para el propósito definido.

##### **Diseño**

Se utilizó el diseño no experimental mencionado por Sousa et al. (2007) donde se determina que las variables no están sujetas a la manipulación experimental de un momento específico.

Hernández et al. (2014) describe que es un estudio de nivel correlacional, busca especificar las propiedades, características y los factores de las personas o grupos, comunidades que entran a un proceso de análisis para medir o recopilar información de forma individual o de forma grupal.

#### **3.2 Operacionalización de variables**

##### **Variable 1: Ergonomía**

##### **Definición conceptual**

Se define como aquellas condiciones del entorno laboral que influyen en la realización de tareas, ello implica el entorno físico, los espacios de trabajo, mobiliario, carga mental, problemas psicosociales y tiempo de trabajo (Llaneza, 2019).

##### **Definición Operacional**

Se utilizó el Instrumento cuestionario de Ergonomía fue elaborado por Llaneza en el 2009 y adaptado en Perú por Murrugarra en el 2017, fue elaborado para poder medir con los niveles nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre, está compuesto por 29 ítems para identificar las variables de ergonomía en el personal administrativos.

##### **Indicadores**

Entorno Físico (Ambiente térmico, Ruido, Iluminación, Vibraciones, Apremio al tiempo), Carga mental (Complejidad y rapidez, Atención,

Minuciosidad, Iniciativa, Satisfacción psicosociales (Estatus Social, Comunicaciones, Cooperación, Identificación del producto), Tiempo de Trabajo (Tiempo de trabajo).

### **Escala de medición**

De tipo ordinal

### **Variable 2: Productividad Laboral**

#### **Definición conceptual**

Una organización es productiva logrando sus metas y si pasa los insumos al producto al costo más accesible, la base de productividad laboral se compromete a la preocupación por la eficacia como por la eficiencia. (Robbins y Judge, 2013).

#### **Definición Operacional**

Se utilizó el instrumento cuestionario productividad laboral fue elaborado por Robbins y Judge en el 2013 y adaptada por Pizarro en el 2017, fue elaborado con 19 ítems para poder medir con los niveles totalmente de acuerdo, de acuerdo, de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo y totalmente desacuerdo por lo cual está compuesto para poder medir a los trabajadores administrativos. Población, muestray muestreo.

#### **Indicadores**

Eficacia (Números de expedientes revisados, Numero de atención, Numero de ventas), Eficiencia (Seguimiento de cartera de clientes, Números de quejas, Numero de sugerencias, Numero de felicitaciones, Información solicitada).

### **Escala de medición**

De tipo ordinal

### **3.3. Población, muestra y unidad de análisis.**

#### **Población**

La población seleccionada para el estudio fueron 413 trabajadores administrativos de una Municipalidad de Lima Este. Para Arias (2006), la población es un término de agrupación finito o infinito de elementos con propiedades comunes para los cuales son extensivos los resultados de la investigación.

### **Criterios de inclusión**

Personal que tenga mínimo estudio técnico o universitario finalizado,  
Personal que tenga experiencia mínima de 6 meses en el área administrativo.

### **Criterios de exclusión**

Personal que no desea colaborar, personal que no pertenezca del área administrativo, personal que no esté de acuerdo a participar de una municipalidad de Lima Este.

### **Muestra**

Mediante el uso de la fórmula para poblaciones finitas se determinó un total de 203 trabajadores administrativos de una Municipalidad de Lima Este. Tomando en cuenta lo que nos indica Bernal (2010).

### **Muestreo**

Se aplica una técnica muestreo no probabilístico mediante el método de conveniencia, es denominada la muestra de voluntarios, y es utilizada en base al investigador necesita que los posibles participantes se presenten por sí mismo Hernández et al. (2010).

## **3.4. Técnicas e instrumentación de recolección de datos**

### **Técnica**

La técnica que se utilizó en esta investigación fue la encuesta, según el autor Pulido (2015) mencionó que la encuesta es un método efectivo que permite obtener información relevante por medio de las siguientes herramientas como test, escalas, cuestionarios.

### **Instrumentos**

Para la presente investigación del cuestionario de ergonomía por Llaneza, 2009. La versión fue adaptada en Perú realizado por Murrugarra, Beraun, Juan. Donde se profundizó la investigación de la ergonomía en las organizaciones están conformadas por 4 sub-escalas, el entorno, carga mental, el aspecto psicosocial y el tiempo y trabajo. La validez y confiabilidad en base a una opinión de expertos y la estadística alfa de Crombach que la variable ergonomía se altamente confiable de 9.66 y 9,22 en la utilización de los trabajadores, ante la adaptabilidad del autor (Murrugarra, 2017).

Es un instrumento que fue adaptado al Perú, mediante la seguridad del Alpha de Crombach con una fiabilidad de 0.80 de cada muestra, donde se determina la revisión de forma descriptiva ante el proceso de autores se decidió que sea aplicable. Así como en la validez que fue conformado por 10 jueces calificadores mediante un análisis factorial las dimensiones en base a la variable a medir. Proporcionando un resultado aplicable del 100% de la encuesta. Teniendo la validez y confiabilidad de ambos instrumentos donde nos enfocamos que la confiabilidad hace señales para estudiar el dominio de factores desconocidos que no nos atraen Arias (2007), p. 205.

El proceso de la investigación se procedió digitando los cuestionarios elegidos que fueron adaptados a una aplicación de google drive llamado formulario google para la transcripción de respuestas en línea, donde también se especificó cada detalle del cuestionario a quienes van dirigidos, donde también fue colocado un consentimiento informado de la participación de cada uno de los colaboradores.

### **3.6 Método de análisis de datos**

En el análisis de los datos de la investigación se le brindará el proceso estadístico mediante la aplicación de la encuesta en base a las variables mediante el software estadístico SPSS 26, en lo cual el procedimiento del desarrollo de la prueba aplicada conlleva a los resultados de forma que se hará un análisis.

Se ejecutará las conclusiones de cada resultado y presentado en tablas y gráficos barras, siendo proporcionado por cada dimensión, determinando los resultados de las variables a investigar en las distintas unidades. Una de las principales ideas de la combinación de métodos nos ayuda a mejorar los puntos delicados de una investigación en relación con cada método cuando es utilizado para el mejoramiento de la fiabilidad cuantitativa o cualitativa de la evaluación.

### **3.7. Aspectos Éticos**

EL proyecto de investigación está elaborado adecuadamente cumpliendo los criterios éticos para la elaboración del proyecto de investigación, desarrollando la estructura propuesta por la escuela de investigación en base a las normas que se aplica en el proyecto, respetando la claridad de los resultados y reservado de la información recuperada, así como la reserva de los anonimatos

de los resultados de las encuestas aplicada a la población trabajada en la investigación. Lo primordial es presentar los principios éticos en el trabajo de investigación es fundamental como el diseño y la puesta en práctica las investigaciones mediante la participación de los colaboradores.

## IV. RESULTADOS

### Regla de decisión

P valor > 0.05 => No existe correlación

P valor < 0.05 => Existe correlación

### Hipótesis general

Ha: Existe relación entre ergonomía y productividad laboral en trabajadores administrativos de una Municipalidad de Lima Este, 2020.

Ho: No existe relación entre ergonomía y productividad laboral en trabajadores administrativos de una Municipalidad de Lima Este, 2020.

**Tabla 1**

*Correlación entre ergonomía y productividad laboral*

Relación entre Ergonomía y productividad laboral			
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	de	.599**
	Sig. (bilateral)		.000
	N		211

En la tabla 1 se observa que el valor Sig. es 0.000 es decir que es menor a  $p=0.05$ , valorando un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.599, lo que indica, una relación positiva y de grado fuerte. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y como resultado se acepta la hipótesis alterna donde indica que existe relación entre ergonomía y productividad laboral.

### Hipótesis específicas 1

Ha: Existe relación entre ergonomía y la eficacia en trabajadores administrativos de una municipalidad de Lima Este, 2020.

Ho: No existe relación entre ergonomía y la eficacia en trabajadores administrativos de una municipalidad de Lima Este, 2020.

**Tabla 2**

*Correlación entre Ergonomía y Eficacia*

Relación entre Ergonomía y eficacia			
Rho de Spearman	de	Coefficiente de correlación	.374**
		Sig. (bilatera)	.000
		N	211

En la Tabla 2 se observa que el valor de Sig. es 0.00 es decir que es menor a  $p= 0.05$ . lo que indica que existe relación, valorando un coeficiente correlacional del Rho de Spearman = 0.374, es decir, una relación positiva media. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y como resultado se acepta la hipótesis alterna.

## Hipótesis específica 2

Ha: Existe relación entre ergonomía y eficiencia en trabajadores administrativos de una Municipalidad de Lima Este, 2020.

Ho: No existe relación entre ergonomía y eficiencia en trabajadores administrativos de una Municipalidad de Lima Este, 2020.

**Tabla 3**

*Correlación entre ergonomía y eficiencia*

		Relación entre Ergonomía y eficiencia	
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación		.514**
	Sig. (bilateral)		.000
	N		211

En la Tabla 3 se observa que el valor de Sig. es 0,000, es decir que es menor a  $p = 0,05$ , lo que indica que existe relación valorando un coeficiente correlacional del Rho de Spearman = 0.514, es decir, una relación positiva y de grado fuerte. Por lo tanto, rechaza la hipótesis nula y como resultado se acepta la hipótesis alterna.

## V. DISCUSIÓN

En la investigación se obtuvo como resultado que, existe relación entre la ergonomía y la productividad laboral en trabajadores administrativos de una municipalidad de Lima Este, 2020, tal resultado coincide con Cavelier (2020), en base a la teoría de Llana (2009), quien refiere que, la ergonomía se relaciona positivamente en la realización de las funciones de los trabajadores, el entorno en que se desempeñan debe estar compuesto por diversos aspectos como el tener los mobiliarios correctos, un adecuado espacio laboral, sin excesos en el tiempo de trabajo, la carga mental por el exceso de tareas, la interacción entre trabajadores, es decir, el clima laboral también afecta al trabajador y puede generar poco compromiso con sus funciones, de tal manera que, son consideraciones que fomentan la eficacia y eficiencia para el cumplimiento de sus actividades. Se evidencia en la empresa, la importancia de los recursos y las herramientas que los trabajadores tienen alrededor, además, de las condiciones físicas o infraestructura donde desempeñan sus labores, por tal, demuestran un enfoque centrado en el talento humano, y cómo este puede desenvolverse en su puesto de trabajo.

Por otra parte, la teoría de Robbins y Judge (2013), puso en manifiesto que la productividad, implica las actitudes de los trabajadores para realizar sus funciones, y el uso de los recursos para favorecer a la empresa, es decir, los colaboradores desempeñan sus funciones con la intención de generar mayores utilidades a la empresa. Por consecuencia, se puede decir que, la empresa tiene las condiciones ergonómicas necesarias para que los trabajadores realicen sus funciones, provocando mayor producción, de tal manera, los trabajadores se encuentran cómodos en sus ambientes de trabajo, esto favorece al sistema productivo.

En cuanto a ergonomía y la dimensión eficacia, tiene como resultado que, si existe relación, dicho resultado coincide con Huamán y Quispe (2017), según la teoría de Robbins y Judge (2013), refiere que, los comportamientos de los trabajadores son eficaces para alcanzar sus metas, generando un desempeño óptimo en sus puestos laborales, por lo cual, contribuye a la mejorara de la productividad, puesto que, la percepción que se tenga de la empresa pone en manifiesto las relaciones entre los trabajadores y los clientes. En la empresa donde se desarrolló la presente investigación, se evidencia que los ambientes de trabajo

se encuentran debidamente establecidos para satisfacer las necesidades de los trabajadores con la finalidad de sentirse competentes y cómodos en las jornadas laborales, dando como resultado, mayores índices de productividad.

En cuanto a la variable ergonomía y eficiencia, obtuvo como resultado que existe relación, similar a la investigación de Valverde (2017), ante lo cual, la teoría de Robbins y Judge (2013), pone en manifiesto que, las competencias del trabajador para cumplir con sus deberes laborales son un factor esencial en un puesto de trabajo, puesto que, utilizar el menor recurso posible favorece a la empresa a nivel económico y promueve la tranquilidad de los jefes ante las demandas laborales. Se observa que, la adaptabilidad entre el trabajador y su puesto están debidamente comprometidas, favoreciendo la productividad, ya que, cumplen con los objetivos trazados en cada una de sus funciones dándole valor al capital humano.

## **VI. CONCLUSIONES**

Primera. Se determinó que existe relación entre las variables ergonomía y productividad laboral con un resultado, P valor de .000, evidenciando las correctas condiciones laborales para la realización de sus actividades fomentando la consecución de los objetivos, por lo tanto, aumenta los índices de productividad.

Segunda. Se determinó que existe relación entre ergonomía y eficacia con un resultado de p valor de .000, demostrando que los trabajadores tienen actitudes positivas para la realización de sus tareas cumpliendo con los objetivos del área de trabajo y la empresa.

Tercera. Se determinó que existe relación entre ergonomía y eficiencia un resultado de p valor de .000, lo cual, evidencia que los trabajadores utilizan mínimos recursos para la realización de sus funciones originando mejores resultados económicos.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Primera. Se recomienda a la Gerencia General elaborar e implementar programas de prevención basados en la disminución de riesgos ergonómicos, para promover la motivación y aumentar la productividad en los trabajadores.

Segunda. Se recomienda a la Oficina General de Administración elaborar e implementar modelos de planificación de tareas y participación con la finalidad que el trabajador participe de la toma de decisiones y el funcionamiento de la municipalidad.

Tercera. Se recomienda a la Oficina de personal elaborar e implementar capacitaciones de coaching para desarrollar competencias y habilidades en los trabajadores para usar los mínimos recursos.

Cuarta. Se recomienda realizar futuras investigaciones acerca de las variables en mención puesto que, la coyuntura ha gestionado cambios inesperados y se espera la adaptabilidad de la municipalidad a una nueva realidad.

## REFERENCIAS

- Anshel, J. (2007). Visual Ergonomics in the Workplace. *Workplace Health & Safety*.  
<https://doi.org/10.1177/216507990705501004>
- Bessagnet, M., Schlenker , I., Aiken,R. (2005). Using e-collaboration to improve management education: three scenarios. *JISTEM J.Inf.Syst. Technol. Manag.* (Online) 2 (1). <https://www.scielo.br/pdf/jistm/v2n1/07.pdf>
- Ardila, C. y Rodríguez, R. (2013). Riesgo ergonómico en empresas artesanales del Sector de la manufactura, Santander. *Medicina y seguridad del trabajo*. (59), 104. <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v59n230/original6.pdf>
- Arias, F. (2006). *El proyecto de investigación*. (6 Ed). Caracas, Venezuela: Editorial Episteme.
- Arias, L. (2007). *Metodología de la Investigación*. (7 Ed), México: Trillas.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. (3°ed). Bogotá, Colombia: Pearson Educación.
- Buarque, L. Duarte,J., Sedrez, R. (2017). Investigation of the Brazilian academic production in Ergonomics, from 1987 to 2017. 29. <https://www.scielo.br/pdf/prod/v29/0103-6513-prod-29-e20190004.pdf>
- Cardozo, J & Mazini , M. (2017). Análise ergonômica dos movimentos e posturas dos operadores de checkout em um supermercado localizado na cidade de Cataguases, Minas Gerais. *Gest. Prod.* vol.24 (1). [https://www.scielo.br/pdf/gp/v24n1/en\\_0104-530X-gp-0104-530X1376-16.pdf](https://www.scielo.br/pdf/gp/v24n1/en_0104-530X-gp-0104-530X1376-16.pdf)
- Carvalho, C, Souza, C, Tinoco, I., Santos, L. Minette, & Da Silva, E. (2015). Activities and Ergonomics of Workers in Broiler Hatcheries. *Brazilian Journal of*

*Poultry Science*. 17(2).<https://www.scielo.br/pdf/rbca/v17n2/1516-635X-rbca-17-02-00123.pdf>

Cavelier, L. (2020). La relación entre la cultura organizacional y la productividad laboral de empresas en Colombia. [Tesis de Pregrado, Universidad de Colegios Superiores de administración].  
[https://repository.cesa.edu.co/bitstream/handle/10726/2518/ADM\\_1020825\\_371\\_2020\\_1.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repository.cesa.edu.co/bitstream/handle/10726/2518/ADM_1020825_371_2020_1.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

Cecchini, S. y Uthorff, A. (2007). *Reducción de la pobreza, tendencias demográficas, familias y mercado de trabajo en América Latina*. Santiago de Chile: Naciones Unidas.

Colque, J. (2018) La Ergonomía Y La Productividad Laboral En La Empresa Overall, Miraflores 2018. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo].  
[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19890/Colque\\_AJL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19890/Colque_AJL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Dul, J & Neuman, P. (2008). *Ergonomics contributions to company strategie*. 40(4). 745-752. <https://doi.org/10.1016/j.apergo.2008.07.001>

Ferraz, D., Da Costa, N.Fernandes, B, Pollini, E., Mendoca, P., Fernando, H., Rebelatto, D. (2018). Analysis of absorptive capacity and foreign direct investment in the productivity of Brazilian municipalities. *Production*. 28. <https://www.scielo.br/pdf/prod/v28/0103-6513-prod-28-e20180050.pdf>

Guillermo, Y. (2017). Satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Haura, 2017.[Tesis de Pregrado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión][http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/1870/TF\\_CE-03-09.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/1870/TF_CE-03-09.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Guerrier, A. & Tappin, A. (2019). Strategies to commit senior subcontractor managers in participatory ergonomics interventions. 81, <https://doi.org/10.1016/j.apergo.2019.102878>

- Gutiérrez, M. (2014). Ergonomía e investigación en el sector salud. *Ciencia y Enfermería*.3(7),[https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0717-95532014000300001](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532014000300001)
- Hernández, R, Fernández, C, y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. (Ed 6), México: Mc Graw Hill.
- Hernández, R; Fernández, C y Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación*. (Ed 5), México: Mc Graw Hill.
- Huaman, A, y Quispe, J.(217). “Ergonomía Y Satisfacción laboral de los trabajadores de La Municipalidad Distrital De Pilpichaca Provincia Huaytará Región Huancavelica, Periodo 2016”. [tesis de pregrado, Universidad Nacional de Huancavelica]  
<http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/1614>
- Instituto Peruano de la economía (2017). *La esencia de la formalidad es que ayude a la productividad de los trabajadores*. <https://www.ipe.org.pe/portal/la-esencia-de-la-formalidad-es-que-ayude-a-la-productividad-de-los-trabajadores/>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (diciembre, 2017). Producción y empleo Informal en el Perú.  
[https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib1471/libro.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1471/libro.pdf)
- Katovich, E. & Gori, A.(2018). The relation between labor productivity and wages in Brazil:a sectoral análisis. *Nova Economia*, 28(1).  
<https://www.scielo.br/pdf/neco/v28n1/0103-6351-neco-28-01-7.pdf>
- Llaneza, J. (2009). *Ergonomía y psicología aplicada manual para la formación de especialista*. Ed 13. España: Lex Nova.
- Louro, A., Roma, W & Filho. ( 2018). Productivity Antecedents of Brazilian Courts of Justice: Evidence from Justiça em Números. *BAR, Braz. Adm.* 14 (4) Rio de Janeiro. <https://www.scielo.br/pdf/bar/v14n4/1807-7692-bar-14-04-e170032.pdf>

- Mendoza, A, y Novillo, S. (2019). Relación entre la capacitación del personal y productividad en la industria manufacturera de productos alimenticios del cantón Manta-Ecuador. [Tesis de pregrado, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]  
<http://192.188.52.94:8080/bitstream/3317/13605/1/T-UCSG-PRE-ECO-ADM-533.pdf>
- Murrugarra, J. (2017). *La ergonomía y satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pachacamac en el periodo 2016*. [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo, Perú]  
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/6682?locale-attribute=en>
- Naghi, M. (2013). *Metodología de la investigación*. (2 Ed). México: Limusa.
- Nassif, A., Morandi, L., Araujo, E., Y Feijo, C. ( 2020). Structural change and productivity growth in Brazil: where do we stand. *Brazilian Journal of Political Economy*. 40(2). <https://www.scielo.br/pdf/rep/v40n2/1809-4538-rep-40-02-243.pdf>
- Oliveira, M. & Kassouf, A. ( 2016). Assessment of rural credit impact on land and labor productivity for Brazilian family farmers. *Nova economía*, 26(3)  
<https://www.scielo.br/pdf/neco/v26n3/1980-5381-neco-26-03-00721.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo (2016). *Mejore su negocio: El Recurso Humano y la productividad*. Suiza: Imesun.
- Organización Internacional de Trabajo (1 de septiembre del 2003). *Un nuevo estudio de la OIT destaca las tendencias laborales en el mundo: aumenta la productividad de los Estados Unidos y la mejora de la capacidad de Europa para crear empleo*. [https://www.ilo.org/global/publications/world-of-work-magazine/articles/WCMS\\_081396/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/world-of-work-magazine/articles/WCMS_081396/lang--es/index.htm)
- Padula, R., Oliveira, A., Carregaro, R., y Sato, T. (2016). Physical therapy in occupational health and ergonomics: practical applications and innovative research approaches. 20(5). <https://www.scielo.br/pdf/rbfis/v20n5/1413-3555-rbfis-bjpt-rbf20140193.pdf>
- Pizarro, M. (2017). *Motivación y productividad laboral en los colaboradores de la oficina de admisión de una Institución Privada, 2016*. [Tesis de posgrado,

Universidad Cesar Vallejo, Perú]. Repositorio de la Universidad César Vallejo <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/8719?locale-attribute=en>

- Pulido, M. (2015). Ceremonial y Protocolo: métodos y técnicas de Investigación científica. *Opción*, 1012-1587. <https://www.redalyc.org/pdf/310/31043005061.pdf>
- Ramirez, C. (2013). *Ergonomía y Productividad*. (2da edición). México: Limusa S.A.
- Reis, A., Pereira, A., Ferreira, M., Mackmill, L.(2019). Ergonomic and safety conditions assessment of tractors used by smallholders according to brazilian legislation and current standards. 39(3) <https://www.scielo.br/pdf/eagri/v39n3/1809-4430-eagri-39-03-0391.pdf>
- Robbins, S, y Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. (Ed 13). México: Pearson.
- Rodríguez, I. (2018). Disciplinas de la ergonomía. *Universidad Autónoma del estado de Hidalgo* , volumen (12), 14-15. <https://doi.org/10.29057/estr.v5i10.3309>
- Schettini, D & Azzoni, R. (2018). Productive efficiency and the future of regional disparities in Brazil. *Nova econ.* 28 (2) <https://www.scielo.br/pdf/neco/v28n2/1980-5381-neco-28-02-347.pdf>
- Schor, A. ( 2016). Is trade good for development? The elusive question Bras. Political Sci. Rev. 10 (2). <https://www.scielo.br/pdf/bpsr/v10n2/1981-3821- bpsr-10-2-1981-38212016000200008.pdf>
- Sousa, V, Driessnack, M, y Costa, I. (2007). Revisión de Diseño de Investigación Resaltante para Enfermería. Parte1: *Diseños Investigación Cuantitativa. Latino*, volumen (3), 1-6. <https://www.scielo.br/j/rlae/a/7zMf8XypC67vGPrXVrVFGdx/?format=pdf&lang=es>
- Valverde, G. (2017). *Satisfacción laboral y su relación con la productividad en el personal administrativo de la Universidad Nacional José María Arguedas en el año 2017*. (Tesis de posgrado, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle). <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/3842>
- Vida, J. y otros. (2010). *Manual para la formación en prevención de riesgos laborales: Programa formativo para el desempeño de funciones nivel básico*. (6° ed.). España: Lex Nova.

## Anexos

### Anexo 1: Matriz de Operacionalización de variables

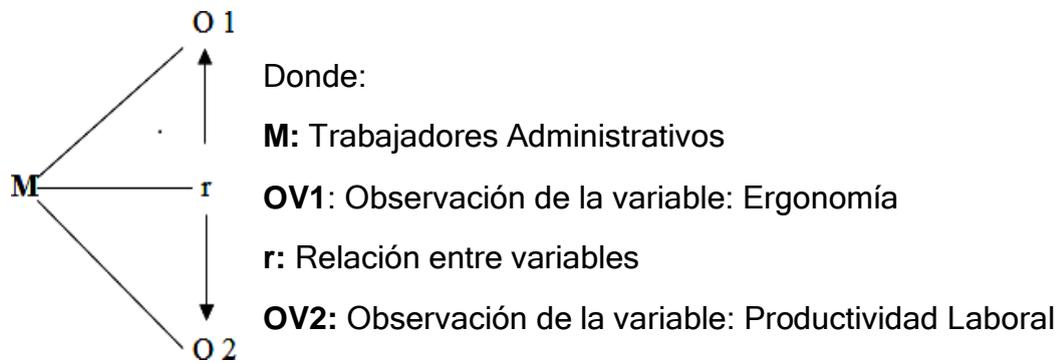
Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de Valores	Nivel y rango			
Ergonomía	Llaneza (2009) la ergonomía se define como aquellas condiciones del entorno laboral que influyen en la realización de tareas, ello implica el entorno físico, los espacios de trabajo, mobiliario, carga mental, problemas psicosociales y tiempo de trabajo.	La definición es a través del puntaje presentado por el cuestionario de ergonomía por Llaneza adaptado por Murrugarra, Juan en el 2017	Entorno Físico	Ambiente térmico	1 - 2	Siempre (5)	Muy Bien (0,1,2)			
				Ruido	3 - 4					
				Iluminación	5 - 7					
				Vibraciones	8 - 9					
			Carga Mental	Apremio el tiempo	10 - 11 12 - 13	Casi Siempre (4)	Bueno (3,4,5)			
				Complejidad y rapidez	14 - 15 16 - 17					
			Atención	Minuciosidad	Satisfacción Psicosociales	Iniciativa	Estatus social	18 - 19	Casi nunca (2)	Malo (8,9)
			Cooperación	Identificación del producto	Tiempo de Trabajo	Cooperación	Estatus social	24 - 25 26 - 27	Nunca (1)	Muy malo (10)

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de Valores	Nivel y rango
Productividad Laboral	según Robbins y Judge, 2013 se consideran que una organización es productiva logrando sus metas y si pasa los insumos al producto al costo más accesible, la base de productividad laboral se compromete a la preocupación por la eficacia como por la eficiencia.	Ante el aspecto operacional la variable va a medir mediante el cuestionario rendimiento laboral adaptado por Pizarro (2016)	Eficacia	Números de Experiencia revisados	3,12	Totalmente en desacuerdo (1)	Deficiente
				Números de atención.	4, 10		
				Número de ventas.	1, 4		
			Eficiencia	Seguimiento de cartera de clientes	5, 16	En desacuerdo (2)	Regular
				Número de quejas	13	NI de acuerdo ni en desacuerdo (3)	Eficiente
Numero de sugerencias	14	De acuerdo (4)					
Numero de felicitaciones	2, 15	Totalmente de acuerdo (5)					
Información actualizada	18						
	6, 7						
	8, 9						
	17						
	19						

## Anexo 2. Matriz de Consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	VARIABLES y/o dimensiones	Metodología
<p><b>Problema general:</b></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la ergonomía y la productividad laboral en trabajadores administrativos de una Municipalidad de Lima Este, 2020?.</p>	<p><b>Objetivo general:</b></p> <p>Analizar si existe relación entre la ergonomía y productividad laboral en trabajadores administrativos de una Municipalidad de Lima Este, 2020.</p>	<p><b>Hipótesis general:</b></p> <p>Existe relación entre ergonomía y productividad laboral en trabajadores administrativos de una Municipalidad de Lima Este, 2020.</p>	<p><b>Variable 1:</b></p> <p>Ergonomía</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <p>- Entorno físico</p> <p>-Carga mental</p> <p>-Aspecto psicosocial</p> <p>- Tiempo</p> <p><b>Variable2:</b></p> <p>Productividad Laboral</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <p>-Eficacia</p> <p>-Eficiencia</p>	<p><b>Tipo de investigación:</b></p> <p>Básico</p> <p><b>Diseño:</b></p> <p>No Experimental, correlacional</p> <p><b>Nivel:</b></p> <p>Descriptivo</p> <p><b>Enfoque:</b></p> <p>Cuantitativo</p> <p><b>Técnica:</b></p> <p>Cuestionario</p> <p><b>Población:</b></p> <p>431</p>
<p><b>Problemas específicos:</b></p> <p>¿Existe relación entre las dimensiones de Ergonomía y las dimensiones de Productividad laboral de una Municipalidad de Lima Este, 2020?.</p>	<p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>Determinar si existe relación entre la ergonomía y la eficacia en trabajadores administrativos de una Municipalidad de Lima Este, 2020.</p> <p>Determinar si existe relación entre la ergonomía y la eficiencia en trabajadores administrativos de una Municipalidad de Lima Este, 2020.</p>	<p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <p>Existe relación entre la ergonomía y la eficacia en los trabajadores administrativos de una Municipalidad de Lima Este, 2020.</p> <p>Existe relación entre la ergonomía y la eficiencia en los trabajadores administrativos de una Municipalidad de Lima Este, 2020.</p>	<p><b>Dimensiones:</b></p> <p>-Eficacia</p> <p>-Eficiencia</p>	<p><b>Nivel:</b></p> <p>Descriptivo</p> <p><b>Enfoque:</b></p> <p>Cuantitativo</p> <p><b>Técnica:</b></p> <p>Cuestionario</p> <p><b>Población:</b></p> <p>431</p>

Anexo 3. Diagrama representativo del estudio.



Anexo 4. Formula población

$$n = \frac{N \times Z^2 \times p \times q}{d^2(N - 1) + Z^2 \times p \times q}$$

$$\square = \frac{1.96^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 431}{0.05^2 \times (431 - 1) + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$\square = 203$$

$$\square = 203$$

N= Tamaño de Población= 203

Z = Nivel de confianza = (1.96)

P = Probabilidad de éxito = (0.05)

Q = probabilidad de fracaso = (0.95)

D = Límite máximo permisible = 0.05

## Anexo 5. Instrumento N° 01

### Ficha Técnica

Nombre	: Cuestionario de Ergonomía.
Autores	: Javier Llaneza
Año	2009
Procedencia	: España
Adaptada por	: Murrugarra, Juan (2017)
Tipo de aplicación	: individual
Ítems	29
Tiempo	: 15 a 30 minutos
Objetivo	: Determinar cuantitativamente la ergonomía de los trabajadores.

### Tabla 1

*Validación de juicios de expertos del Instrumento de ergonomía.*

<b>Experto</b>	<b>Opinión</b>
Dr. Barreto Bardales Ivan Ricardo	Aplicable
Dra.Vega Guevara Miluska	Aplicable
Mag. Melgar Begazu Arturo Eduardo	Aplicable

**Tabla 2**

*Confiabilidad para el cuestionario de Ergonomía*

<b>Estadística de Fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbrach	N° de Elementos
,825	29

## Anexo 6. Instrumento N° 02

### Ficha Técnica

Nombre : Cuestionario de productividad laboral

Autor : Robbins, Stephen y Judge, Timothy

Adaptada por : Pizarro Torres, Melissa (2017)

Tipo de aplicación: individual

Ítems 19

Tiempo : 15 a 30 minutos

Objetivo: Determinar la productividad en lo trabajadores

Tabla 4

*Validación de juicios de expertos del Instrumento de Productividad Laboral.*

<b>Experto</b>	<b>Opinión</b>
Dr. Olivo Valenzuela, Luis Alberto	Aplicable
Mg. Noblecilla Feijo, Andres	Aplicable
Mg. Caycho Valencia Felix Alberto	Aplicable

Tabla 5

*Confiabilidad para el cuestionario de Productividad Laboral*

<b>Estadística de Fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbrach	N° de Elementos
,805	19

## Anexo 7. Cuestionario de Ergonomía

### CUESTIONARIO DE OPINION SOBRE LA PERCEPCION DE LA ERGONOMIA

#### Condición laboral

- Empleados nombrados (D. Leg. 276)  
 Empleados (D. Leg. 728)  
 CAS

**INSTRUCCIONES:** En las siguientes preguntas marque con una X en el casillero que según a usted le parece conveniente, no hay respuesta buenas ni malas ya que todas son opiniones

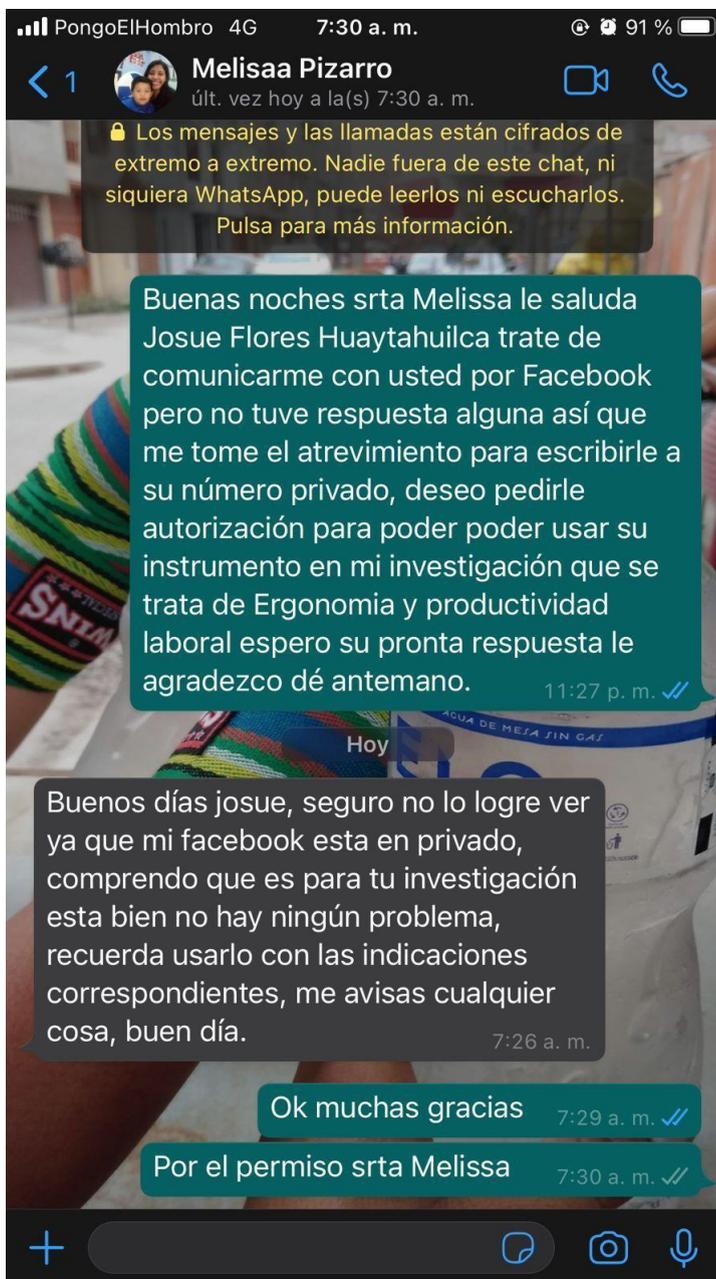
N°	ITEMS	1	2	3	4	5
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	¿La temperatura en el lugar donde trabajas, es adecuada?					
2	¿Las corrientes de aire frío en su ambiente de trabajo le han ocasionado molestia?					
3	¿En su centro de trabajo ha percibido ruidos que no le permiten estar concentrado?					
4	¿En el ambiente de trabajo usted ha tenido que levantar el tono de voz para comunicarse con los trabajadores que se encuentran cerca de su escritorio?					
5	¿La iluminación en el ambiente de trabajo es apropiado para la realización de las tareas asignadas?					
6	¿Tiene dificultades para ver y leer de manera adecuada los documentos a su cargo?					
7	¿Ha tenido molestias en los ojos en la vista por causa de la falta de iluminación?					
8	¿En su ambiente de trabajo ha percibido movimientos que alteren la estabilidad de su escritorio o lugar de trabajo?					
9	¿El piso de su oficina donde labora o se traslada cuenta con desniveles que produzcan vibraciones que afecten su labor?					
10	¿El trabajo encomendado demanda mayor velocidad de sus actos para alcanzar el ritmo de trabajo?					
11	¿Ha tenido molestias por la presión del tiempo cuando realiza las tareas asignadas?					
12	¿El trabajo se basa en el tratamiento de información (trabajos administrativos, revisión de documentos, informática, etc.)?					
13	¿El trabajo que realiza implica mucha responsabilidad y/o se considera intenso durante más de la mitad de tiempo?					
14	¿El nivel de atención requiere para la ejecución de sus labores es elevado?					

15	¿En alguna oportunidad ha tenido dificultades de concentración o dememoria?					
16	¿El trabajo que usted no tiene mucho contenido y es muy repetitivo?					
17	¿El trabajo que realiza le ha ocasionado estrés?					
18	¿El trabajo encomendado no le permite tener iniciativa?					
19	¿Puede elegir el ritmo de trabajo y/o sus periodos de descanso?					
20	¿La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar las tareas?					
21	¿Se le ha proporcionado información sobre distintos aspectos de su trabajo (inducción, objetivos a cumplir, objetivos parciales, calidad deltrabajo realizado, etc.)?					
22	¿Existe un sistema de consulta para discutir los problemasrelacionados con el trabajo?					
23	¿Considera que la gestión actual que dirige su institución mantienebuena comunicación con los trabajadores?					
24	¿Cada vez que tiene una duda, sobre el objeto encomendado esta esabsuelta por su jefe?					
25	¿Los equipos de trabajo son estables?					
26	¿Considera que su trabajo es aburrido?					
27	¿Te agrada trabajar en equipo?					
28	¿Considera que tiene tiempos prolongados en la posición de sentado?					
29	¿Durante el trabajo que se desempeña puede realizar pausas dedescanso?					

## Anexo 8. Cuestionario de Productividad Laboral

	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
1. Cumple adecuadamente con la meta establecida diariamente.	5	4	3	2	1
2. La interacción con los clientes durante su desempeño laboral son adecuados.	5	4	3	2	1
3. Los expedientes nerviosos se realizan adecuadamente, cumpliendo con la norma.	5	4	3	2	1
4. Cumple con las atenciones establecidas adecuadamente.	5	4	3	2	1
5. Realiza adecuadamente seguimiento a su cartera de clientes.	5	4	3	2	1
6. Es adecuado verificar si los resultados obtenidos corresponden a los objetivos implantados para el rendimiento laboral.	5	4	3	2	1
7. Es adecuado reajustar los objetivos para el rendimiento laboral.	5	4	3	2	1
8. Considera que la información actualizada es adecuada para desempeñarse de mejor manera.	5	4	3	2	1
9. Mi centro de labores utiliza la herramienta apropiada para poder saber la eficacia de mis actividades.	5	4	3	2	1
10. Las atenciones que realizan en el día son acorde a los criterios de calidad de atención.	5	4	3	2	1
11. Realiza adecuadamente el cumplimiento de su meta diaria en cierre de ventas.	5	4	3	2	1
12. Realiza adecuadamente la revision de expedientes.	5	4	3	2	1
13. Las quejas o reclamos en el libro de reclamaciones son constantes.	5	4	3	2	1
14. Son constantes las sugerencias en el buzón.	5	4	3	2	1
15. Las felicitaciones por la atencion son constantes.	5	4	3	2	1
16. Es constante y persuasivo en las llamadas que realiza sus clientes para el cierre de ventas.	5	4	3	2	1
17. Es adecuado el canal para que se informen de algunas novedades en el proceso de admisión.	5	4	3	2	1
18. Los clientes buscan al asesor que le brindo una adecuada informacion y una excelente atencion.	5	4	3	2	1
19. Las metas establecidas están acorde al mercado.	5	4	3	2	1

Anexo 8. Permiso del Cuestionario de Productividad Laboral.



## Anexo 9. Permiso del Cuestionario de Ergonomía



## Anexo 10. Prueba Piloto

*Instrumento de Ergonomia en trabajadores administrativos de una Municipalidad de Lima Este, 2020.*

*Validez y confiabilidad*

---

<b>Prueba de KMO y Bartlett</b>		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,810
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	189,268
	gl	27
	Sig.	,000

---

## Anexo 11. Consentimiento Informado

Estimados colaboradores:

Es un honor dirigirme a usted, mi nombre es Oscar Josue Flores Huaytahuilca, soy estudiante del X ciclo de la carrera de Psicología de Universidad de Cesar Vallejo-Ate, por medio de la presente, deseo que me brinde su consentimiento para que sea participe de la investigación sobre “Ergonomía y Productividad Laboral en trabajadores administrativos de una Municipalidad de Lima Este, 2020”. La información que se recogerá mediante la aplicación del instrumento será confidencial y por último solo será utilizado para propósito de la investigación.

Habiendo leído las condiciones propuestas en base a la aplicación de dicha investigación, yo .....con DNI .....autorizo ser parte de la investigación.

.....

(Firma



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

## **ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS**

Siendo las 08:45 horas del 03/09/2020, el jurado evaluador se reunió para presenciar el acto de Tesis titulada: "ERGONOMIA Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE UNA MUNICIPALIDAD DE LIMA ESTE, 2020.", Presentado por el autor OSCAR JOSUE FLORES HUAYTAHUILCA estudiante de la escuela profesional de PSICOLOGÍA.

Concluido el acto de exposición y defensa de Tesis, el jurado luego de la deliberación sobre la sustentación, dictaminó:

<b>Autor</b>	<b>Dictamen</b>
OSCAR JOSUE FLORES HUAYTAHUILCA	Excelencia

Firmado digitalmente por: FDELACRUZC01 el 21  
Oct 2020 12:26:32

\_\_\_\_\_  
FREDDY PABLO DE LA CRUZ CONTRERAS  
PRESIDENTE

Firmado digitalmente por: CCASTROSA10 el 23  
Sep 2020 01:35:39

\_\_\_\_\_  
MARTIN CASTRO SANTISTEBAN  
SECRETARIO

Firmado digitalmente por: EGARCIAGA el 20 Sep  
2020 13:42:48

\_\_\_\_\_  
EDDY EUGENIO GARCIA GARCIA  
VOCAL



**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS**

Siendo las 08:45 horas del 03/09/2020, el jurado evaluador se reunió para presenciar el acto de Tesis titulada: "ERGONOMIA Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE UNA MUNICIPALIDAD DE LIMA ESTE, 2020.", Presentado por el autor OSCAR JOSUE FLORES HUAYTAHUILCA estudiante de la escuela profesional de PSICOLOGÍA.

Concluido el acto de exposición y defensa de Tesis, el jurado luego de la deliberación sobre la sustentación, dictaminó:

<b>Autor</b>	<b>Dictamen</b>
OSCAR JOSUE FLORES HUAYTAHUILCA	Excelencia

Firmado digitalmente por: FDELACRUZC01 el 21  
Oct 2020 12:26:32

Firmado digitalmente por: CCASTROSA10 el 23  
Sep 2020 01:35:39

---

FREDDY PABLO DE LA CRUZ CONTRERAS  
**PRESIDENTE**

---

MARTIN CASTRO SANTISTEBAN  
**SECRETARIO**

Firmado digitalmente por: EGARCIAGA el 20 Sep  
2020 13:42:48

---

EDDY EUGENIO GARCIA GARCIA  
**VOCAL**

Código de Documento: TRI - 0070011



### **Autorización de Publicación en Repositorio Institucional**

Yo (Nosotros), FLORES HUAYTAHUILCA OSCAR JOSUE identificado con DNI N° 73769586, (respectivamente) estudiante(s) de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD y Escuela Profesional PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO, autorizo (autorizamos) (  ), no autorizo (autorizamos) (  ) la divulgación y comunicación pública de mi (nuestro) Tesis: "ERGONOMIA Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE UNA MUNICIPALIDAD DE LIMA ESTE, 2020."

En el Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo, según lo estipulada en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de NO autorización:

.....  
.....

Lima 20 de septiembre de 2020

<b>Apellidos y Nombres del Autor</b>	<b>Firma</b>
FLORES HUAYTAHUILCA OSCAR JOSUE <b>DNI:</b> 73769586 <b>ORCID</b> 0000 0001 9985 4767	Firmado digitalmente por: OFLORESH el 26 Sep 2020 18:44:17

Código documento Trilce: 70012



**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, GARCIA GARCIA EDDY EUGENIO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD y Escuela Profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO, asesor(a) del Trabajo de Investigación / Tesis titulada: "ERGONOMIA Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE UNA MUNICIPALIDAD DE LIMA ESTE, 2020.", del (los) autor (autores) FLORES HUAYTAHUILCA OSCAR JOSUE, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y 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 el Trabajo de Investigación / 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.

Lima, 20 de septiembre de 2020

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
GARCIA GARCIA EDDY EUGENIO <b>DNI:</b> 07840149 <b>ORCID</b> 0000-0003-3267-6980	Firmado digitalmente por: EGARCIAGA el 20 Sep 2020 13:42:52

Código documento Trilce: 70013



## **Declaratoria de Originalidad del Autor / Autores**

Yo (Nosotros), OSCAR JOSUE FLORES HUAYTAHUILCA estudiante(s) de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD y Escuela Profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO, declaro (declaramos) bajo juramento que todos los datos e información que acompañan al Trabajo de Investigación / Tesis titulado: "ERGONOMIA Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE UNA MUNICIPALIDAD DE LIMA ESTE, 2020.", es de mi (nuestra) autoría, por lo tanto, declaro (declaramos) que el Tesis:

1. No ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
2. He (Hemos) mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicado ni presentado 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 asumo (asumimos) 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.

<b>Apellidos y Nombres del Autor</b>	<b>Firma</b>
OSCAR JOSUE FLORES HUAYTAHUILCA <b>DNI:</b> 73769586 <b>ORCID</b> 0000 0001 9985 4767	Firmado digitalmente por: OFLORESH el 26 Sep 2020 18:44:18

Código documento Trilce: 70014