



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Ergonomía y ausentismo laboral en los colaboradores de Plaza Vea  
Brasil, Jesús María

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

Licenciado en Administración

**AUTORES:**

Gonzales Chacaliaza Manuel Max (ORCID: 0000-0003-2547-7481)

Surco Quispe Gladys Patricia (ORCID: 0000-0003-3523-6411)

**ASESOR:**

Dr. Illa Sihuincha, Godofredo Pastor (ORCID: 0000-0002-2532-3194)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de organizaciones

LIMA – PERÚ

2020

## Dedicatoria

Este trabajo es dedicado para nuestros amados padres, hermanos e hijo por su apoyo en lograr cumplir este reto, dándonos fuerzas para seguir adelante y a nuestra persona por motivarnos a decir que sí se puede en alcanzar lo que uno se propone.

## **Agradecimientos**

Agradezco a mi asesor por el apoyo absoluto, también a mis compañeros y los profesores que supieron guiarme en estos años en poder estudiar la carrera.

## Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	23
3.1. Tipo y diseño de investigación	23
3.2. Variables y operacionalización	23
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	25
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	26
3.5. Procedimientos	28
3.6. Método de análisis de datos	28
3.7. Aspectos éticos	29
IV. RESULTADOS	30
V. DISCUSIÓN	50
VI. CONCLUSIONES	58
VII. RECOMENDACIONES	63
REFERENCIAS	67
ANEXOS	72

## Índice de tablas

	Pág.	
Tabla 1	Frecuencia de la variable ergonomía	30
Tabla 2	Frecuencia de la dimensión ambiente físico	31
Tabla 3	Frecuencia de la dimensión carga física	32
Tabla 4	Frecuencia de la dimensión carga mental	33
Tabla 5	Frecuencia de los aspectos psicosociales	34
Tabla 6	Frecuencia de la dimensión tiempo de trabajo	35
Tabla 7	Frecuencia de la variable ausentismo laboral	36
Tabla 8	Cruce entre las variables ergonomía y ausentismo	37
Tabla 9	Cruce entre la dimensión ambiente físico y ausentismo	38
Tabla 10	Cruce entre la dimensión carga física y ausentismo	39
Tabla 11	Cruce entre la dimensión carga mental y ausentismo	40
Tabla 12	Cruce entre tiempo de trabajo y ausentismo	41
Tabla 13	Cruce entre aspectos psicosociales y ausentismo	42
Tabla 14	Prueba de normalidad para las variables y las dimensiones	43
Tabla 15	Niveles de correlación bivariada	43
Tabla 16	Prueba de hipótesis general	44
Tabla 17	Prueba de hipótesis específica 1	45
Tabla 18	Prueba de hipótesis específica 2	46
Tabla 19	Prueba de hipótesis específica 3	47
Tabla 20	Prueba de hipótesis específica 4	48
Tabla 21	Prueba de hipótesis específica 5	49

## Índice de figuras

	Pág.
Figura 1	Histograma de frecuencias de la variable ergonomía 30
Figura 2	Histograma de frecuencias de la dimensión ambiente físico 31
Figura 3	Histograma de frecuencias de la dimensión carga física 32
Figura 4	Histograma de frecuencias de la dimensión carga mental 33
Figura 5	Histograma de frecuencias de aspectos psicosociales 34
Figura 6	Histograma de frecuencias de la dimensión tiempo de trabajo 35
Figura 7	Histograma de frecuencias de la variable ausentismo 36
Figura 8	Histograma del cruce ergonomía y variable ausentismo 37
Figura 9	Histograma del cruce de dimensión ambiente físico y ausentismo 38
Figura 10	Histograma del cruce de dimensión carga física y ausentismo 39
Figura 11	Histograma del cruce de dimensión carga mental y ausentismo 40
Figura 12	Histograma del cruce dimensión tiempo de trabajo y ausentismo 41
Figura 13	Histograma del cruce aspectos psicosociales y ausentismo 42

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la ergonomía y el ausentismo en los colaboradores de Plaza Veá Brasil, Jesús María, 2020. Para sustentar la tesis de investigación se recurrió a las bases teóricas de Llana (2009), sobre la definición conceptual de la variable ergonomía; también se aludió al autor Molinera (2010), para definir la variable ausentismo laboral. El método de investigación del trabajo realizado es de tipo aplicado con un diseño no experimental, de corte transversal, de alcance descriptivo correlacional. La población de la unidad de estudio estuvo conformada por 100 colaboradores de la tienda Plaza Veá Brasil, en la muestra se tomó a toda la población por lo tanto es una muestra no probabilística, Por otro lado, se utilizó la técnica de la encuesta y se usó como herramienta el cuestionario, para ello se diseñaron 34 preguntas para la variable ergonomía y 30 preguntas para la variable ausentismo laboral. Se utilizó el coeficiente del Alpha de Cronbach para el cuestionario sobre la ergonomía fue de 0.890 y para la variable ausentismo fue 0.811. Por lo tanto, los resultados estadísticos que se obtuvieron a través de la prueba de correlación bilateral con el estadígrafo Rho de Spearman, para la hipótesis general, fue para el coeficiente de correlación, el valor de 0.870 y un Sig. (Bilateral)= 0.000, rechazando la hipótesis nula y aceptado la hipótesis alterna, relación que se demostró en la investigación de las variables estudiadas en los colaboradores de Plaza Veá Brasil, Jesús María, 2020.

**Palabras claves:** Ergonomía, ausentismo, lumbalgia.

## **Abstract**

The present research aimed to determine the relationship between ergonomics and absenteeism in the collaborators of Plaza Veá Brasil, Jesús María, 2020. To support the research thesis, the theoretical bases of Llanaza (2009) were used, on the conceptual definition of the ergonomics variable; The author Molinera (2010) was also referred to to define the variable absenteeism from work. The research method of the work carried out is of an applied type with a non-experimental, cross-sectional design, with a correlational descriptive scope. The population of the study unit was made up of 100 employees of the Plaza Veá Brasil store, the entire population was taken in the sample, therefore it is a non-probabilistic sample, On the other hand, the survey technique was used and The questionnaire was used as a tool; for this, 34 questions were designed for the ergonomics variable and 30 questions for the work absenteeism variable. The coefficient of Cronbach's Alpha was used for the ergonomics questionnaire, it was 0.890 and for the absenteeism variable, it was 0.811. Therefore, the statistical results obtained through the bilateral correlation test with Spearman's Rho statistic, for the general hypothesis, was for the correlation coefficient, the value of 0.870 and a Sig. (Bilateral) = 0.000, rejecting the null hypothesis and accepting the alternative hypothesis, a relationship that was demonstrated in the investigation of the variables studied in the collaborators of Plaza Veá Brasil, Jesús María, 2020.

**Keywords:** Ergonomics, absenteeism, low back pain.



## I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional los problemas originados por la carencia de métodos en seguridad y salud ocupacional, son motivos de estudio para diferentes tipos de investigación, no solamente una que lleve a conseguir nuevos descubrimientos, sino que también investigaciones que permitan en base a lo conocido, desarrollar planes sobre riesgos ergonómicos en instituciones que carecen de los mismos, como el caso de Industrias (García, 2018). Las lesiones físicas musculares son un problema grave para el sector laboral y el gobierno la cual son uno de las principales causas de absentismo, costos por discapacidad, pérdida de trabajo productividad y problemas en la sociedad y la familia después de todo afecta la salud del trabajador (Medina, Chacón, 2020).

De esta manera se evidenció la necesidad de hacer algunos ajustes en los puestos de trabajo, dado que se encontró que las condiciones ergonómicas no son óptimas, elementos como la silla, la posición del monitor y en general el mobiliario, en los cuales sería factible hacer intervenciones que no requieren mayor inversión y así se podrían mejorar estas condiciones laborales (Piñeda, Blanco, 2019).

En la producción real, los trabajadores realizan una gran cantidad de tareas de las extremidades superiores, que incluyen algunas acciones típicas como agarrar, levantar, bajar, cargar, empujar, tirar y caminar en el centro de trabajo, especialmente en el manejo manual de materiales, estas tareas se dan en las industrias como en la fabricación, los hospitales, la construcción (Reiman, *et al.*, 2014). En cuanto al manejo manual de materiales es una de las primordiales causas que originan lesiones industriales graves [...] contribuyentes de los trastornos físico muscular para los trabajadores (Frederick, Kumar y Karim, 2008). Un ambiente de trabajo poco saludable y las operaciones manuales pueden provocar trastornos musculares relacionados con el trabajo, asimismo se dan en lesiones o problemas de los músculos, nervios, tendones, articulaciones, cartílagos y discos espinales, como dolor lumbar, síndrome de cuello, hombro, muñeca y esguince (Boran y Akay, 2016). Fundamentalmente los riesgos ergonómicos en un lugar de trabajo causan muchos daños a la salud y al bienestar del colaborador; en síntesis, los dolores y problemas musculares en el trabajo, no solo afectan seriamente a la salud del personal y la eficiencia del trabajo en los trabajadores, sino que también aumentan el costo de las empresas, como el absentismo, el tratamiento médico y la

compensación para los trabajadores e incluso afectan la productividad del trabajo e impone costos generales de atención médica en todo el país (Citado en Zhang, Fan, Xiong y Siyu Chen, 2018).

Si las empresas se ven obligadas a prestar atención a la comodidad física de los colaboradores en el entorno laboral esto puede contribuir a una mayor eficiencia, asimismo la mejora de la ergonomía puede contribuir a mejorar el rendimiento y la calidad del trabajo, por lo tanto para evitar los problemas musculares relacionados con el trabajo causados por la fatiga, los gerentes deben considerar la productividad y a la ergonomía de manera integral y diseñar un buen ambiente de trabajo y operación para eliminar el cansancio asimismo lograr un objetivo beneficioso para todos.

En el ámbito nacional la resolución ministerial 375-2008-TR, establece la Norma Básica de Ergonomía y de Procedimiento de Evaluación de Riesgo Disergonómico, su objetivo principal, determinar los parámetros que permitan la adaptación en las condiciones de trabajo a las características físicas y mentales de los colaboradores, con el fin de facilitar bienestar, seguridad y mayor eficiencia en su desempeño, tomando en cuenta que la mejora de las condiciones de trabajo contribuye a una mayor eficacia y productividad empresarial (Citado en Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2009).

En el contexto local la problemática se ve reflejado en la tienda de Plaza Veá Brasil formato de Supermercados Peruanos S.A. dedicada al rubro de comercio y servicio, asimismo a las ventas de productos al por menor, la cual está conformada por un total de 100 colaboradores de las diferentes áreas: Cajas, sala frescos, electro, recepción, sala y almacén donde los colaboradores producen un número de faltas injustificadas por motivos de salud, entrevista personal a otros puestos de trabajo, ocio, problemas familiares, estrés, exceso de especialización de las tareas, según Madiedo, Chandrasekaran y Salvador (2019), menciona que una alta especialización de las tareas hace que los trabajadores pierdan la motivación y el interés en sus trabajos, lo que a su vez perjudica el desempeño, en comparación con trabajar nuevas tareas, la ejecución repetitiva de tareas similares tiende a reducir la excitación de los trabajadores y los niveles de motivación al tiempo que aumenta la desconexión y el aburrimiento (p. 975). Esto ocasiona el malestar a los demás colaboradores que tienen que cubrir las inasistencias de otros y la

separación del área donde laboran hacia otra de menor carga laboral. Según Buchari y Afandi (2019), menciona que el desequilibrio en la carga de trabajo puede causar problemas de salud a los trabajadores, lo que da lugar a que un gran número de trabajadores no terminen las horas de trabajo especificadas, la mejora del sistema de trabajo puede hacerse con un enfoque macro ergonómico para evitar el desequilibrio de la carga (p. 2). El espacio de ausencia laboral no se logra cumplir con las tareas asignadas, las cuales disminuyen la producción de la organización y las faltas justificadas por medio de los descansos médicos, accidentes de trabajo involuntario, estas faltas justificadas son también por problemas musculares ya que no realizan las pausas correspondientes del manejo de herramientas de cada área.

Según Zein, Halim, Azreen, Saptari y Rahayu (2015), las posturas de trabajo inadecuadas como la flexión, torsión, sobre alcance, tareas repetitivas y posturas incómodas contribuyen al trastorno musculoesquelético, las lesiones ocupacionales asociadas a las posturas de trabajos referidos a las condiciones que los trabajadores experimentan molestias en una o varios lugares del cuerpo como: El cuello, el hombro, la espalda, el codo, la mano, la cadera y la rodilla, dolor en las articulaciones, hormigueo e hinchazón (p. 451). Es muy importante mencionar el sentir de la ergonomía en los colaboradores de la tienda de Plaza Veá Brasil, ya que el éxito de ella y que la diferencia de otra, son los colaboradores que cuentan con ambientes agradables teniendo materiales adecuados para una mejor función de sus habilidades, sintiendo así una buena satisfacción laboral y personal, de esa manera perfeccionará y a la vez brindarán mejor servicio y productividad a los clientes.

Para Chávez (2015). *La justificación teórica*, cuyo fin es generar deliberación y discusión académico respecto a un conocimiento o teoría existente (p. 45), este estudio tiene como base el aporte de teoría relacionada nuestra problemática que tiene que ver con la relación de la ergonomía y el ausentismo, en ese sentido la investigación se mueve en ese fin académico.

*La justificación metodológica*, la investigación está sujeta a un proceso sistemático que aporta ideas de investigación y demostrar que uno de los procesos es el instrumento de medición, la cual necesitaremos disponer algunos antecedentes que nos brindarán el apoyo dentro de la variable, además se incluyó conceptos teóricos, mostrando el tipo y diseño de investigación, asimismo la técnica

y el instrumento de medición en el ámbito de la metodología relacionando dos variables tales como la ergonomía y el ausentismo en la tienda plaza vea Brasil, dándonos así una forma de ver el problema con lo cual se estudió en la investigación realizada.

*La justificación social*, En este trabajo de investigación se mencionan las recomendaciones y herramientas que permitirán a la empresa desarrollar métodos para un ambiente de trabajo adecuado que no dañen la salud y la calidad de vida del trabajador y su sociedad, generando empleos y sobre todo en temas de seguridad, delimitando zonas seguras y peatonales a los alrededores, para evitar lesiones innecesarias.

*La justificación económica*, La investigación es sumamente importante y nos permite resolver la relación entre la variable ergonomía y ausentismo siendo esta última de impacto en cuanto a las utilidades de la empresa, en ese sentido la información y conclusiones ayudarían a tomar decisiones adecuadas para en un estudio futuro de más profundidad y así tratar de reducir el ausentismo.

Se planteó la formulación del *problema general* de la siguiente manera: ¿Cuál es la relación entre ergonomía y ausentismo laboral en los colaboradores de Plaza Veá Brasil, Jesús María, 2020, así también se consideró los siguientes problemas específicos: a) ¿Cuál es la relación entre ambiente físico y el ausentismo laboral en los colaboradores?, b) ¿Cuál es la relación entre carga física y ausentismo laboral en los colaboradores?, c) ¿Cuál es la relación entre carga mental y ausentismo laboral en los colaboradores?, d) ¿Cuál es la relación entre aspecto psicosociales y ausentismo laboral en los colaboradores?, e) ¿Cuál es la relación entre el tiempo de trabajo y ausentismo laboral en los colaboradores?.

El problema general se dio a conocer dentro de la tienda de Plaza Veá Brasil, las cuales surgió por las faltas constantes del personal de las áreas en diferentes motivos como son: Exceso de trabajo, dolores de espalda, accidentes involuntarios, faltas justificadas e injustificadas.

En la investigación se planteó el siguiente *objetivo general*: Determinar la relación entre la ergonomía y el ausentismo laboral en los colaboradores de Plaza Veá Brasil, Jesús María, 2020. Los objetivos específicos de la investigación fueron: a) Determinar la relación entre ambiente físico y el ausentismo laboral en los colaboradores, b) Determinar la relación entre carga física y el ausentismo laboral

en los colaboradores, c) Determinar la relación entre carga mental y el ausentismo laboral en los colaboradores, d) Determinar la relación entre aspectos psicosociales y el ausentismo laboral en los colaboradores, e) Determinar la relación entre tiempo de trabajo y el ausentismo laboral en los trabajadores.

Como parte de la investigación se planteó la *hipótesis general*: Existe relación entre ergonomía y ausentismo laboral en los colaboradores de Plaza Veá Brasil, Jesús María, 2020, asimismo se planteó las siguientes hipótesis específicas: a) Existe relación entre el ambiente físico y ausentismo laboral en los colaboradores, b) Existe relación entre carga física y ausentismo laboral en los colaboradores, c) Existe relación entre carga mental y ausentismo laboral en los colaboradores, d) Existe relación entre aspectos psicosociales y ausentismo laboral en los colaboradores, e) Existe relación entre tiempo de trabajo y ausentismo laboral en los colaboradores.

En la investigación se dará a conocer si existe o no relación entre las variables planteadas y cuál es el valor que se obtuvo de cada una de ellas, como también en qué medida afecta a la organización.

## II. MARCO TEÓRICO

Continuando con la estructura de la investigación, Supo (2015) define que los estudios desarrollados dentro de la investigación son los antecedentes investigativos, ubicados en el mismo nivel investigativo o por debajo de él (p.29), de esa manera continuaremos con los trabajos preliminares a nivel nacional e internacional mencionando:

Alarcón (2018), en su tesis titulada *“Influencia de las posturas forzadas en el desempeño de las actividades realizadas por los trabajadores en la maderera Poma E.I.R.L.-Chilca”*, para optar el grado de maestro en Seguridad y Salud en el Trabajo de la Universidad Nacional del Centro del Perú, su objetivo principal fue establecer la influencia entre las posturas forzadas y el desempeño de las actividades por el forzadas son posiciones fijas corporales donde el trabajador se vea expuesto al esfuerzo de los brazos, las piernas, el tronco y cuello. La segunda variable desempeño de las actividades se apoyó en Koontz, Weihrich y Cannice (2012), donde definió el esfuerzo del trabajador, donde va ser evaluado por un procedimiento adecuado [...] a fin de alcanzar lo planificado, la metodología que utilizó es tipo aplicada, método descriptivo explicativo, diseño no experimental transversal, la muestra fue doce trabajadores de la maderera, no probabilístico censal, la herramienta que se utilizó es la observacional, entrevista, toma de fotografía, como instrumento el cuestionario, cámara, ficha de observación, así mismo el resultado adquirido dentro de la correlación entre variables es el estadígrafo Rho Spearman al nivel de -0.966, y un Sig. (Bilateral) = 0.000 se concluyó que existe una correlación negativa bilateral perfecta, entre sus variables posturas forzadas y desempeño de las actividades.

En conclusión, las posturas forzadas pueden ser perjudicial dentro de nuestras actividades la cual se da en las áreas de la tienda de plaza vea Brasil, por tal motivo la organización debe siempre verificar estos temas y su departamento medico a posibles problemas contractuales que puedan padecer un trabajador por el mal posicionamiento de sus tareas diarias, asimismo realizar seguimientos a puestos de trabajo con mayores problemas de levantamiento de carga manual. Las posturas prolongadas son ocasionas mayormente con dolor en el cuello, el tronco y el brazo estas se dan en las áreas respectivas donde el personal está en constante movimiento cobra, repone y transporta la carga de productos sobre el hombro, la

mano y el equipo; se debe da mayor importancia a la investigación ya que para combatir las posturas forzadas se deben centrar en un puesto de trabajo adecuado al trabajador.

Álvarez y Silloca (2018), en su tesis titulada *“Influencia de las condiciones ergonómicas en la satisfacción laboral del personal administrativo de la dirección general de administración de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, 2018”*, para optar el título Profesional de Licenciado en Relaciones Industriales, el objetivo principal determinar la relación de las condiciones ergonómicas en la satisfacción laboral y su influencia en el personal administrativo. Se apoyó en la teoría de Saravia (2006), quien define la ergonomía como una materia científica de disposición sistemática que desarrolla un seguimiento a través de toda la dirección de la actividad humana y que está profundamente enlazada con el desarrollo del diseño. La variable satisfacción laboral se apoyó en Amorós (2007), define la satisfacción laboral de forma genérica de la persona como la actitud a su trabajo. La metodología que se realizó en la tesis es correlacional, transversal, no experimental, la población y muestra estuvo constituida a 146 colaboradores, la técnica que se empleo es la encuesta y el instrumento el cuestionario, el resultado obtenido en la prueba estadística Rho de Spearman fue un nivel de 0.718 con un valor Sig. (Bilateral)= 0.046. Por lo tanto, determina que existe relación positiva considerable entre las variables condiciones ergonómicas y satisfacción laboral asimismo acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula afirmando que si hay una relación entre las variables de investigación.

La presente investigación le da un aporte al trabajo en realizar un exhaustivo análisis y mejorar los ambientes de trabajo que se dan por medio de las condiciones ergonómicas como son: La fatiga, con el fin de mejorarlas e implementar ambientes adecuados para una mayor comodidad y protección del colaborador, en ese sentido el estudio de las posiciones dentro de los puestos de trabajo debe ser de acuerdo a sus actividades diarias y donde el posicionamiento tiene que ser compensado según su rutina laboral. También se menciona que si evitamos los riesgos incensarios se pude mejorar el ambiente laboral ya que puede provocar la motivación de los trabajadores.

Álvarez (2018), en su investigación titulada *“Ergonomía y la productividad laboral en los talleres de confección textil de la galería generales, la Victoria, 2018”*,

para optar el título Profesional de Licenciada en Administración, de la Universidad César Vallejo su objetivo general; determinar la relación entre la ergonomía y la productividad laboral, se apoyó en la teoría de Lara (2013), donde hace mención que la ergonomía es un método que acopla el trabajo al colaborador, y procura mejorar los factores físicos, psicológicos y psicosociales por medio del estudio y diseño de los entornos de trabajo, máquinas, procesos y puestos de trabajo. La variable productividad laboral se apoyó en la teoría de Avante (2018), considera que el rendimiento del trabajador se basa en el volumen de producción adquirido mediante un proceso, la cual utiliza los recursos eficientemente para un producto o servicio. La metodología que se estableció es el método hipotético deductivo, tipo aplicada, enfoque cuantitativo, diseño no experimental y corte transversal, tuvo una muestra censal de 68 trabajadores de los talleres de confección, se realizó el método de la encuesta y se empleó la herramienta cuestionario. Los resultados alcanzados en el estadígrafo Rho de Spearman es 0.703 con un valor Sig. (Bilateral)= 0.000, se concluyó la existencia de una relación positiva estudio ergonomía y productividad laboral.

La investigación le da un aporte en el presente trabajo sustentado por Lara (2013), donde mencionó que la ergonomía es un método que estudia el entorno del trabajo como el diseño, las máquinas y los puestos de trabajo al colaborador ya que si no se tiene un ambiente adecuado afectará considerablemente a la producción de la organización y disminuirá el rendimiento del trabajador y esto se evidenciará en los resultados de la productividad.

Atencio (2018), en su tesis titulada "*Ergonomía y seguridad, salud en el trabajo en el área de servicios, cobranzas e inversiones, grupo Scotiabank, Lima 2018*", para optar el título Profesional de Licenciada en Administración, de la Universidad César Vallejo, el objetivo general de la tesis determinar la relación entre la ergonomía y seguridad en el trabajo en el área de servicios y cobranzas. se apoyó en Obregón (2016), mencionó a la ergonomía como una disciplina autónoma basada en un propósito, los resultados de estudio tanto empíricos como científicos, proporcionan información verídica. La segunda variable se apoyó en Domínguez (2018) menciona los procedimientos y técnicas es el conjunto que tiene por asunto eliminar, disminuir y minimizar los peligros de accidentes que se ocasionen en el centro de trabajo. La Metodología que se empleo fue un enfoque cuantitativo e



hipotético deductivo, diseño no experimental, tipo aplicada y corte transversal, su población es cien colaboradores de una muestra no probabilística, el método que se utilizó es la encuesta y la herramienta cuestionario. De esa manera los resultados obtenidos en la estadística Rho de Spearman es 0.603 y un Sig. (Bilateral)= 0.000, por lo tanto, se concluyó que existe una correlación positiva considerable entre las variables de estudio.

Esta investigación le da un aporte al trabajo en analizar y disminuir los riesgos laborales que pueden provocar accidentes de trabajo, asimismo se debe fomentando las medidas de seguridad que proporcione bienestar de los trabajadores sin dañar su salud.

Alanoca y Hallasi (2019), en su tesis titulada *“Riesgos ergonómicos y estrés laboral en los trabajadores del Centro Médico Universitario Pedro P. Díaz, Arequipa, 2019”*, para optar el título profesional de Licenciadas en Relaciones Industriales de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, el objetivo general fue establecer la relación entre los riesgos ergonómicos y el estrés laboral, se apoyó en la teoría Llanos (2008), define la ergonomía como un conjunto de conocimientos científicos aplicados en el centro de trabajo, los sistemas, productos y ambientes que se adapten a las capacidades y limitaciones físicas y mentales de la persona, dentro de los riesgos laborales, según Quiroz (2018), señala que si un empleado está trabajando de pie en movimientos como una posición estática, las condiciones físicas se ven mermadas, asimismo la variable estrés laboral se apoyó en Stavroula (2004), considera que afecta la salud psicológica y física negativamente de los trabajadores el estrés laboral, la eficacia de las entidades para las que trabajan. La metodología establecida de tipo correlacional descriptiva, diseño no experimental transversal cuantitativa, la muestra estuvo constituida por 62 trabajadores del Centro Médico Universitario, la técnica que se estableció fue la encuesta, como herramienta el cuestionario, asimismo los resultados conseguidos en la estadística Pearson es 0.720 y un Sig.(Bilateral) =0.031, concluye que existe una correlación bilateral positiva considerable entre sus variables riesgos ergonómicos y estrés laboral, el punto en tomar en consideración que las condiciones físicas afectan el avance de la producción continua por ello se debe enfocar en los riesgos.

Esta investigación le da un aporte en el presente trabajo según Quiroz (2018), los riesgos laborales se presentan mayormente en los trabajadores que laboran de pie,

las cuales pueden causar problemas musculares en la espalda, columna, cuello, caderas, rodillas y los pies asimismo no hay una circulación adecuada y a la vez genera estrés laboral la cual se quedan más horas laborando y puede producir daños psicológicos al trabajador y un inadecuado clima organizacional.

Así mismo continuaremos con los trabajos internacionales, lo cual mencionaremos a:

Pereira, Debiase, Farias, Madeira y Longen (2015), en su investigación “*Análisis de riesgos lumbar ergonómico de los trabajadores de la construcción método; el instituto nacional para la salud y seguridad ocupacional de la Universidad do Extremo Sul Catarinense, Brasil*”, su objetivo analizar el grado de riesgo lumbar de los trabajadores de la construcción en las actividades de carga de materiales. Se apoyó en la teoría Ormelez y Ulbricht (2010), el levantamiento de cargas siempre representa un gran desafío ergonómico [...] en la relación con la salud ocupacional, por transporte manual de cargas se entiende el transporte completo en el que el peso de la carga es soportado totalmente por un solo trabajador, incluyendo el levantamiento y la deposición de la carga (Caetano *et al.*, 2012). Las principales causas de ausencia del trabajo es el dolor en la espalda baja que afecta a más 70% de los individuos (Barros, 2011). Adorno y Neto (2013), define el dolor de espalda baja como una dificultad de salud pública en la población económica activa, es la más afectada y puede ser llamada discapacitada, además de causar un gran efecto en la calidad de vida del trabajador. Definió a la ergonomía como la adecuación del trabajo al hombre con sus estrategias y metodologías, puede contribuir a la reducción de las sobrecargas psicofisiológicas presentes en muchas situaciones de trabajo (Rothstein *et al.*, 2013; Carvalo *et al.*, 2011; Moriguchi *et al.*, 2013). La muestra consistió en 74 trabajadores de la construcción, como instrumento de investigación se utilizó el método del Instituto nacional para la salud y seguridad ocupacional para la verificación del riesgo lumbar, la metodología que se utilizó es el estudio transversal, como herramienta la entrevista y la cámara digital, el análisis estadístico se empleó el SPSS versión 20.0 con una significación el 5%, se efectuó la prueba Shapiro Wilk, la comparación de las medidas de las variables cuantitativas y cualitativas dicotómicas se realizó la prueba de T de student, la correlación entre las variables cuantitativas se realizó la correlación de Pearson se estableció en el peso, la altura, el índice de masa corporal del individuo

asimismo para el peso del producto, la intensidad del dolor, el sobrepeso excesivo, la percepción subjetiva del esfuerzo en particular, donde se utilizaron el estadígrafo Rho de Spearman 0.665, entre la intensidad del dolor y el segmento corporal-lumbar de la columna vertebral con un Sig. (Bilateral)= 0.01, se percibió la existencia de una correlación positiva considerable mostrando que cuanto mayor es el esfuerzo físico realizado, mayor será la intensidad del dolor en la columna vertebral, se concluyó que sí existe relación entre los riesgos lumbares ergonómicos y la carga de materiales de los trabajadores de construcción.

Es evidente lo que se refiere en las observaciones, ya que los trabajos dentro del rubro construcción es mayormente labores físicas por ende sus horas largas dentro de su jornal de trabajo va a afectar de forma considerada en los trabajadores y los problemas se verá más afectado por el levantamiento de carga constante y excesiva.

Cargnin, Schneider, Vargas y Schneider I. (2019), en su investigación *“Actividades de trabajo y lumbalgia crónica inespecífica en trabajadores de enfermería” presentado ante la Universidad Federal de Santa Catalina Brasil*, estableció como objetivo determinar las actividades laborales asociadas al dolor lumbar crónico inespecífico en los trabajadores, definió que el dolor de espalda o dolor de columna lumbar causa molestias, fatiga, dolor, y rigidez muscular en el inferior de la columna vertebral asimismo la determinación de las actividades laborales relacionadas con el dolor puede contribuir al análisis ergonómico, se apoyó la teoría de actividades de trabajo, con Martínez, Oviedo, Luna (2013), define como la instancia a través de las personas que obtienen un logro de sus proyectos con los recursos necesarios, mediante la vivencia de una experiencia social e individual, y en la segunda variable actividades lumbalgia crónica, se apoyó en Carbayo, Rodríguez y Sastre (2012), define la lumbalgia como el malestar o dolor lumbar que abarca posturas inapropiadas con torsión de la columna, posiciones incómodas, carga y esfuerzos físicos, movimiento de peso y condición física, trabajando con dolor; el método de estudio fue cuantitativo transversal, se aplicó un análisis descriptivo, la muestra es no probabilística con noventa trabajadores de enfermería, mediante la prueba de Pearson y la prueba exacta de Fisher, la correlación de Rho de Spearman y la prueba U de Mann-Whitney. La duración del dolor mostro una correlación positiva muy fuerte en el estadígrafo de Rho de

Spearman 0.984 y un Sig. (Bilateral) =0.002, nos dice que la prolongación del dolor va a ser siempre perjudicial para los trabajadores en caso de que no se traten dichas molestias.

En esta investigación se entiende que toda actividad denota fuerza física, y debe ser controlado de acuerdo con el peso máximo y mínimo que el individuo pueda cargar, asimismo los dolores lumbares que sufren los trabajadores abarcan serios problemas de salud ya que pueden terminar en incapacidades permanentes con la pérdida del puesto de trabajo del colaborador.

Hoy en día, un tema de gran interés es la calidad de vida laboral, donde engloba los esfuerzos para incrementar y mejorar la productividad y el bienestar de los empleados asimismo prevenir los problemas musculares. Teniendo la siguiente investigación se debe brindar mayor atención a las actividades ergonómicas que son ocasionados por dolores lumbares, la cual orientar cambios necesarios en los puestos laborales y de esa manera disminuir las complicaciones del trabajo realizado.

Heneghan, Baker, Thomas, Falla y Rushton (2018), en su investigación; *Cual es el efecto de la actividad física y de estar sentado durante mucho tiempo en la movilidad de la columna torácica. Un estudio de observación de adultos jóvenes en un entorno universitario del Reino Unido presentado en la Universidad de Birmingham*, el objetivo de estudio, investigar el dominio de la actividad física y el permanecer sentado durante un tiempo prolongado en la movilidad de la columna torácica, según la Salud Pública de Inglaterra el ejercicio es beneficioso para la salud musculo esquelética, quienes realizan una actividad física moderada tienen una movilidad de la columna torácica significativamente mayor, a los que son más sedentarios (p. 6). En la base teórica según Gupta *et al.* (2015), definió que el dolor lumbar es un problema de salud mundial, los adultos pasan de seis a ocho horas por día o más sentados, los costos directos e indirectos son enormes debido al uso excesivo de los servicios de salud, la ausencia del trabajo y la pérdida de la productividad. Se apoyó en Johannssen *et al.* (2016), Define la actividad física como uno de los principales factores de riesgo para las enfermedades no transmisibles y se ha sugerido que la inactividad física es uno de los mayores problemas de salud pública en el siglo veintiuno, por lo tanto, aumentar la actividad física como una importante estrategia de salud ya que se recomienda que los

adultos deben participar al menos 150 minutos por semana. Los participantes fueron reclutados por correo electrónico por el personal y el cuerpo estudiantil de la Universidad del Reino Unido, incluyeron a adultos de 18 a 30 años de edad, el tamaño de la muestra se basó en 30 personas como mínimo por grupo en un estudio transversal y un estudio observacional prospectivo por un evaluador, los datos fueron transferidos al SPSSV.22, los análisis estadísticos descriptivos incluyeron resumen de los participantes e características, se utilizaron los análisis de Rho de Spearman para evaluar las relaciones entre la movilidad torácica las medidas de auto informe de la duración de la sesión de los días de actividad y se encontró una correlación positiva moderada considerable en la movilidad torácica y la duración del ejercicio con una correlación de 0.62, y un Sig. (Bilateral) = 0.001, se concluyó que proporciona evidencia de la reducción de la docilidad torácica en individuos que pasan más de siete horas al día sentados y menores a 150 minutos de actividad física a la semana, por ello se explicarán y analizarán las variables de estudios.

Para la variable Ergonomía, Llanea (2009), señala que “La ergonomía se ocupa de identificar los riesgos ergonómicos de un sistema, trabajo eficiente o equipo seguro, busca soluciones y resuelve en el espacio de la prevención problemas de riesgos laborales, condicionada al acondicionamiento o corrección” (p. 26); por otra parte Oluwole, Babatope, Olusola, Oriola y Opeyemi (2020), manifestó que la ergonomía es un campo que se adecua al trabajador, planifica una tarea con el fin de reducir las lesiones [...] sino que también se minimiza la rotación de los empleados y el ausentismo, fortaleciendo la productividad y aumenta la calidad de la vida (p. 2). También Mengoni, Matteucci y Raponi (2017), se refiere a la ergonomía (o factores humanos) como la disciplina científica que emplea la comprensión de las interacciones entre los seres humanos y otros elementos de un sistema [...] y las técnicas para diseñar con el fin de mejorar el bienestar humano y el beneficio general del sistema (p. 1312). Asimismo, Vite *et al.* (2019), menciona que la ergonomía es el desempeño de adaptación del lugar de trabajo, la maquinaria, herramientas y dispositivos a las espacios o estructura del cuerpo humano; la prevención de trastornos producidos por las malas posturas, duración, repetitividad de las tareas y esfuerzo (p. 3).

De las definiciones anteriores podemos inferir que la ergonomía es la relación del hombre y su ambiente de trabajo, encargándose de que esa asociación sea la más positiva, para así poder tener un desarrollo laboral con poco riesgo y alto en productividad.

Primera dimensión: *Ambiente físico*, “Forma parte del ambiente donde se realiza las actividades del trabajo, la iluminación, el ruido, los cambios climáticos, el ambiente térmico y las vibraciones, la cual puedan generar una incomodidad o de lo contrario favorecer la realización de las labores, los ambientes pueden ser medibles [...] su repercusión accederá enfrentar y comprender los medios para su modificación” (Llaneza, 2009, p. 63). Asimismo, según Anshel (2007) el resplandor de las ventanas o luminarias puede causar molestias y reducir el rendimiento en su labor de trabajo visualmente exigibles; así también el parpadeo de las luminarias, pueden causar fatiga visual y dolor de cabeza (citado en Heiden, Zetterberg, Lindberg, Nylén y Hemphala, 2019, p. 180).

El autor especifica que cada lugar de trabajo es material de estudio, un ejemplo básico es el área de producción donde se realiza estudios de ergonomía, ruido e iluminación, etc. De esa manera se busca la comodidad del trabajador dentro de sus áreas de trabajo en la planta productiva, refiriéndose que un buen ambiente laboral y sobre todo una buena estructuración de puestos de trabajo ayudarán que las obligaciones dentro de la organización sean más efectivas.

Segunda dimensión: *Carga física*, señalo que “Las imposiciones físicas del trabajo establecen la carga física (contrainte o stress) y el costo que pueda suponer a la persona (astreinte o strain), se entiende esta carga laboral como el total de los requisitos físicos a lo que es sometida una persona a lo largo de su jornada”, sus indicadores fueron: Trabajo estático y trabajo dinámico (Llaneza, 2009, p. 287). El autor nos indica que la sobre carga física dentro de las labores cotidiana en las empresas puede producir ciertos problemas en el trabajador dentro de su jornada laboral, por ello es bueno implementar pausas activas, que esto ayuda a despejar un momento al colaborador de su rutina cotidiana. De tal manera podemos decir que la ergonomía que se encarga de analizar las cargas es el estudio del área de trabajo donde se presentan condiciones físicas, es decir del estudio de las cargas máximas permitidas según las condiciones de organismos internacionales como por ejemplo la Organización Nacional del Trabajo.

Tercera dimensión: *Carga mental*, afirmó que “Es un conocimiento sugerido por que los fundamentos perceptivos y cognitivos añadidos posiblemente a las reacciones emocionales, determinados por una obra fragmentario, cargan el sistema nervioso central de una manera equiparable a la carga física con el respecto al sistema cardiovascular”, sus indicadores fueron: Exigencias de tiempo, complejidad-rapidez, atención, minuciosidad (Ibidem, p. 270). El autor nos indica que los problemas interpersonales de los trabajadores pueden ocasionar distracción dentro de sus labores por los problemas internos que el colaborador pueda tener. En ese sentido de lo antes mencionado podemos inferir que la ergonomía basada en la carga mental es el estudio del tiempo de trabajo de los colaboradores y de cómo esta influye en los aspectos de desarrollo y desempeño del trabajo.

Cuarta dimensión: *Aspectos psicosociales*, señaló que “Son las interacciones en la capacidad, dirección del trabajo y las situaciones climáticas, por una parte las ocupaciones y disposiciones de los colaboradores, estas interacciones podrían desempeñar una protección mala en la salud de los colaboradores a través de su apreciación, los perjuicios psicológicos que no están en el instinto del trabajador, crean condiciones de obligación y adeudamiento proceder en la estimación auténtico/universal de riesgos” los indicadores que se presentaron son: Iniciativa, cooperación, Estatus social, identificación del producto y comunicaciones (Ibidem, p. 410). El autor se centra en las evaluaciones internas de inicialización en el trabajo, donde el trabajador debe pasar de forma obligatoria, de esa manera conocer sus inquietudes y necesidades de cada colaborador.

Quinta dimensión: *Tiempo de trabajo*, señaló que “El plazo de obligatoriedad es uno de los elementos de expansión psicosocial entendido en la precisión legal en los escenarios laborables, la organización del turno de trabajo resulta un compromiso entre la productividad, la gestión de la mano de obra y la prevención de riesgos”, se detalló los siguientes indicadores: Adaptarse al puesto, seguridad (Ibidem, p. 422). El autor nos señala que el tiempo que un trabajador desarrolla sus funciones en un lapso lo cual tiene que ser productivo dentro de sus horas laborables, evitando tiempos muertos que al final eso conlleva no rentabilidad del trabajador.

Según Estrada (2015), definió la ergonomía como una práctica disciplinada que se coloca al logro de resultados propios para las personas, la realidad de las organizaciones es mediante una preparación de un proyecto que añade todos los aspectos, pero en suma de esto es preciso estimar la posibilidad de normalizar la relación costo-beneficio de las acciones ergonómicas (p. 25). Asimismo, Llaneza (2009), expone que la ergonomía se refiere a la disciplina que busca adaptar el trabajo al hombre mediante la regulación de las situaciones en donde se desarrolla la actividad (citado en Silva, Roquefort y Muñoz, 2019, p. 162). También Bonfatti, Fadel y Pacheco (2017), nos dice que la ergonomía se ocupa del progreso de los sistemas socio- técnicos, conteniendo sus organizaciones políticas, procesos y organizativas, el estudio de componentes del sistema de trabajo, lugar de trabajo, ambiente y máquinas, tareas y actividades (p. 263). Finalmente, Rodríguez y Pérez (2014), la ergonomía se precisa como el orden científico que se encarga de estudiar las interacciones entre las personas y los otros elementos de un sistema y la profesión que emplea la teoría, información, principios y las técnicas para mejorar el bienestar humano y el desempeño general del sistema (p. 280).

Primera dimensión: *Ergonomía física*, apropia las características antropométricas, anatómicas del individuo en busca en las actividades física y su relación con las posturas de trabajo, movimiento repetitivo, sobreesfuerzo, lesiones musculares de origen laboral y diseños de puestos de trabajo (Estrada, 2015, p. 21). Se puede modificar métodos de trabajo para poder alternar los elementos musculares y así contrarrestar los factores de riesgo musculo esquelético, la cuales pueden ocasionar enfermedades, se recomienda alternar turnos rotativos para minimizar las posturas forzadas.

Segunda dimensión: *Ergonomía cognitiva*, se ocupa de los procesos: Mentales, razonamiento, respuesta motora, memoria y percepción, que afectan a las interacciones de las personas y otro elemento de un sistema (Ídem, p. 21).

Tercera dimensión: *Ergonomía Organizacional*, se describe a la mejora de los sistemas socio técnico, introduciendo sus estructuras organizativas, políticas y los procesos. Son asuntos sobresalientes de este predominio: los factores psicosociales, trabajo en equipo y comunicación (Ibídem, p. 22). Es decir, se dan en la estructura de la organización, en la cual influyen el clima y la satisfacción laboral, por ello es importante la participación de los trabajadores en la



organización, la cual se mejorará la carga de trabajo, la flexibilidad, y el desempeño del colaborador.

Cuarta dimensión: *Ergonomía Visual*, se observa la estructura de alcanzar la mayor eficacia y facilidad de un individuo cuando ejecuta actividades que comprometen un requerimiento visual de importancia [...], o en situaciones impropio de alumbrado, con reducidos contrastes frente a iluminación que genere luminosidad (Ídem, p. 22).

Baca, Cruz, Cristóbal, Baca, Gutiérrez, Pacheco, Rivera, Rivera y Obregón (2014), menciona “La ergonomía como la disciplina que, mediante estudios e investigaciones del área de trabajo, los equipos y las máquinas aplica al ser humano, para que su trabajo sea eficientemente y que el trabajador se sienta satisfactorio y seguro en su puesto laboral” (p. 340). Asimismo, Lida (2005) menciona que la ergonomía tiene como finalidad ayudar en el progreso de trabajos para ayudar a reducir la biomecánica y la cognición demandas del operador, permitiendo la adaptación de una postura más apropiada (citado en Souza y Mazini, 2017, p. 124). También Ferreira (2018) nos dice que la ergonomía comprende un conjunto de conocimientos teóricos y metodológicos que permiten analizar la obra para comprenderla y transformarla, teniendo en cuenta las exigencias del desarrollo de trabajos, su eficacia y la salud de los trabajadores (p. 11); asimismo, Hernández (2016) considera que dentro la ergonomía se debe dar mayor énfasis a la ergonomía física, en cuanto a las lesiones musculares las organizaciones, las industrias procesadoras, manufactura, agricultura y servicios, son autoras de accidentes y enfermedades musculares, la mayoría de ellas añadido al manejo de carga al trabajo constantemente repetitivo y el uso de la fuerzas por encima de las competencias mismas del hombres y las mujeres trabajadoras (p. 8), también Wisner (1987), define la ergonomía como el total de conocimientos sobre el desempeño del ser humano en actividad, para aplicarlos al diseño de tareas, instrumentos, máquinas y sistemas de producción, en otras palabras, conserva la salud de los colaboradores [...] la adecuación en las labores, las herramientas y otros objetos al hombre, buscan garantizar la seguridad, la comodidad, la satisfacción y el bienestar de los trabajadores y usuarios (citado en Dal-Pozzo, Vargas, Seabra y Aparicio, 2018, p. 1).

Primera dimensión: *Ergonomía preventiva*, se basa en el acontecimiento de planificar todos los detalles vinculando con el plano del trabajo, el acondicionamiento óptimo de la distribución en planta, realizando los espacios apropiados al manejo de materiales, disponiendo una iluminación y ventilaciones adecuadas, entre otros aspectos (Baca *et al*, 2014, p. 340).

Segunda dimensión: *Ergonomía correctiva*, se refiere al intentar corregir las instalaciones, ventilación, espacios, ruido y demás aspectos que no se quitaron en consideración al instante de la iniciación de sus labores, dado que una de las industrias instaladas ha sido establecida en locales y edificios que no fueron diseñadas para éstas (Ibidem, p. 341).

Para la variable Ausentismo, según Molinera (2010) nos indica “El ausentismo laboral como el incumplimiento y sus obligaciones laborales como parte del empleado abandonando al trabajo, cuando estaba programado que asistiese de manera injustificada y justificada no complete de forma total o parcial la hora laborable” (p. 19). Por otra parte, Ménard y Quintero (2017) nos dice acerca del ausentismo “Las personas faltan a sus labores por distintas circunstancias; no obstante una causa notable y verdadera son las licencias médicas o lesiones atribuibles a las condiciones de trabajo” (p. 16); del mismo modo Borda (2017), se refiere que es un problema laboral, social y económico y que influye en la desaceleración del crecimiento económico y social, por ende Kury (2011), señala que el ausentismo también se le conoce como absentismo, vocablo latino que se llegó a utilizar en mayor medida en la era industrial y se aplicaba a las personas que faltaban al trabajo (citado en Izaguirre y Rojas, 2020, p. 72); sin embargo el absentismo está reflejado por sucesos multifactoriales, como son: Las condiciones inadecuadas, horas de trabajo, trabajos por turnos, riesgos, salarios, carga de trabajo entre otros, lo que involucra finalmente la calidad de vida en el trabajo (Ferreira y Porto, 2018, p. 4); en ese sentido podemos afirmar que el ausentismo es la falta al trabajo por parte del colaborador de una empresa, debido a diferentes motivos, unos debidamente justificados en la legalidad y otros no.

Primera dimensión: *Incapacidad laboral*, nos indica la situación en la que se encuentra colaboradores imposibilitados de forma temporal para realizar trabajos por motivo de enfermedad profesional, accidente común, sea o no de trabajo mientras el empleado reciba ayuda médica ocupacional o por su seguro médico,

así como el tiempo de observación por enfermedad profesional en lo que se determine la baja sus labores durante el tiempo necesario (Molinera, 2010, p. 27); por otro lado según Villaplana (2015), expresa que “La incapacidad temporal es la posición en la que se encuentra los colaboradores impedidos de manera temporal para realizar trabajo, mientras tanto reciba asistencia médica por su aseguradora social” (p. 41); también Haeffner *et al.* (2018), Para los autores los traumas musculoesqueléticos son uno de los principales factores del ausentismo en las empresas (p. 2); de las definiciones anteriores pudimos inferir que la incapacidad temporal nos señala que las enfermedades o lesiones ocurridas dentro del centro laboral o fuera de ella deben estar amparadas con su respectivo seguro social, para que el trabajador pueda recuperarse para luego incorporarse a sus funciones nuevamente.

Segunda dimensión: Causas legales, es todo lo que se generan por una norma legal que permita que el trabajador falte a sus labores de forma justificada. “Las licencias y autorizaciones son con previo aviso y justificación de la empresa, el colaborador alcanzará a faltar a sus obligaciones laborales con derecho a remuneración” (Molinera, 2010, p. 55); por otra parte, Ribaya (1995), define que las causas legales permiten describir el concepto de ausentismo, se distingue como la falta del deber de prestar un desempeño a cambio del salario anticipadamente pactado entre las partes” (citado en Villaplana, 2015, p. 57). De las definiciones anteriores se infiere que una justificación médica tanto de forma particular o estatal debe ser aceptada por las empresas como una justificación válida por parte del trabajador, por ende, debe ser remunerado los días de ausencia laboral.

Tercera dimensión: *Causas psicológicas*, se define como “La frustración de las necesidades humanas, tanto biológicas como sociales, la incapaciten de satisfacerlas, ocasionan problemas psicológicos como el estrés o la baja motivación” (Molinera, 2010, p.61); del mismo modo según Villaplana (2015), la causa psicológica “Se concibe como una conducta personal, respuesta a determinadas situaciones e imposiciones laborales, cuyo motivo está determinada principalmente por las características particulares (edad, personalidad y género)” (p. 62); de las definiciones vertidas anteriormente se puede inferir que cada trabajador tiene necesidades propias de los cuales a no poder cumplir conlleva que

el trabajador no realice bien sus funciones por las preocupaciones que tenga de forma externa dentro de su ámbito laboral.

Según Mendoza (2015), el ausentismo laboral define como la falta de un empleado dentro del puesto laboral por razones ajenas al desempeño del mismo (p. 1028); asimismo Hernández, Varona y Hernández (2020), mencionan que el ausentismo laboral dentro de un área es muy importante en la salud ocupacional, asimismo establece una relación de costos indirectos sobre la productividad de una organización, este impacto económico es absorbido por los trabajadores, las administradoras de riesgos laborales y las promotoras de salud, asimismo las consecuencias económicas del ausentismo es un indicador global para la salud y el bienestar de los empleados (p. 111). Según Sánchez (2015), el ausentismo laboral es un fenómeno propio de las organizaciones [...] en él participan múltiples factores individuales, externos y organizativos que establecen su aparición, genera serios problemas a nivel empresarial y tiene un gran impacto sobre el trabajador que se ausente pero además ocasiona consecuencias negativas directas e indirectas en las organizaciones en términos de productividad, costos, desgaste administrativo y de recurso humano (citado en Izaguirre y Rojas, 2020, p.71); también Chiavenato (2015), menciona que el ausentismo distingue las faltas o ausencias de los trabajadores en sus labores, en un sentido más extenso es la suma de las etapas en que los empleados se encuentran ausentes en el trabajo, ya sea por falta, demora o algún otro motivo (p. 124).

Primera dimensión: *Culturales*, son aquellos donde la población, un país o región se vean afectados de forma general o son referidos a la cultura de una empresa u organización (Mendoza, 2015, p. 1028); toda empresa cuenta con su propia cultura organizacional, ya depende del trabajador adaptarse al cambio.

Segunda dimensión: *Situacionales*, referidos a agentes externos al sujeto que tienen origen en las prácticas, procedimientos propios y roles de una estructura, un lugar propio en la organización o un rol en la sociedad, dentro de los situacionales de ausentismo con mayor soporte están el nivel jerárquico, la remuneración y el clima psicológico, estabilidad en el trabajo (Ídem, p. 1028).

Tercera dimensión: *Individuales*, consideran aquellas que son propias de las personas y escapan de los límites de una organización, los que tienen mayor apoyo empírico son el género y la edad, y sin apoyo empírico concreto con la salud del

trabajador, número de hijos y aquellas que no han encontrado resultados estadísticamente significativos son el estado civil y el comportamiento organizacional (Ibídem, p. 1029).

Según Tatamudez, Domínguez y Matabanchoy (2019), definen el ausentismo laboral como la inasistencia de sus labores por una etapa de uno o más días trabajados, actualmente es un problema en la salud pública, la cual presenta un elevado interés de estudio por su importancia perjudicial en la economía, la capacidad de las empresas y el desarrollo del talento humano, que se ve afectado de forma total la salud del colaborador, pues interrumpe en el despliegue óptimo de las habilidades, destrezas, conocimiento, experiencias y aptitudes de quien se considera capital humano de una organización y parte fundamental para el logro del éxito organizacional (p. 101); también Johns y Miraglia (2015), nos dice el absentismo ha sido una preocupación para las organizaciones desde hace mucho tiempo y es uno de los temas más investigados en psicología del trabajo, y su impacto negativo en la productividad de las empresas, lo que se refiere a la falta de apariencia física del colaborador en su puesto, en aquellos momentos en que es esperable que esté presente (citado en Segura y Topa, 2016, p. 171). Asimismo, Houtman y Blatter (2005), definió el absentismo laboral con un número importante de trabajadores ausentes de sus trabajos por un tiempo prolongado la cual son diagnosticados como emocionalmente agotados, quemados, sobrecargados o deprimidos (citado Olivares *et al.*, 2019, p. 147); según Ali *et al.* (2020), el absentismo laboral puede definirse como un patrón habitual de ausencia de un deber o una obligación, es un indicador importante de mal desempeño, se produce cuando los empleados llegan habitualmente tarde o realizan actividades que no están relacionadas directa o indirectamente con su trabajo, por ejemplo, pausas excesivamente largas, tiempos personales excesivos, tiempos e internet o socialización innecesaria (p. 2).

Primera dimensión: *Inasistencia al lugar de trabajo*, es el total de faltas por parte de un empleado de un definido centro de trabajo (Tatamudez, *et al.* 2019, p. 104); el autor se refiere que las faltas generan sobre carga laboral en los turnos laborales, generando inconvenientes entre otros trabajadores.

Segunda dimensión: *Tiempo de ausencia*, es toda ausencia de su puesto de trabajo en horas que corresponda a un día o más días laborables dentro de la

jornada legal de trabajo (Ídem, p. 104); nos indica que dentro de nuestras horas laborables no ejercen sus funciones por motivos de otros temas que se pueda tener pendiente.

Tercera dimensión: *Causas generadoras de ausentismo*, es una señal que evidencia no sólo la cuestión del trabajador, sino también del ámbito de la organización, puede ser por causas médicas y no médicas, es decir multifactoriales relacionados a varias causas de trabajo, culturales, sociales y de personalidad, en función a sus procesos médicos o legales se origina cuando el trabajador continua recibiendo remuneración como son por accidente laboral, enfermedad normal, enfermedad profesional y licencias legales, en función a sus causas no médicas o ausentismo no retribuido, el trabajador no continua recibiendo remuneración y comprende permisos particulares, conflictos laborales y ausencias no autorizadas(Ídem, p. 104).

### **III. METODOLOGÍA**

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

##### **Tipo de investigación.**

Según Hernández (2014), las investigaciones correlacionales describen conceptos o variables en un momento definido y relaciones entre dos o más categorías, a veces únicamente en métodos correlacionales, otra función de la relación causa-efecto (p. 157). Nos quiere decir que la correlación tiene un fin determinado en la búsqueda de una relación; la investigación en su desarrollo fue del tipo correlacional debido a que analizaremos las dos variables de la investigación ergonomía y ausentismo, por ello las hipótesis nos arrojaran los resultados buscados.

##### **Diseño de investigación.**

Hernández (2014), El estudio descriptivo pretende medir y recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refiere y especificar características importantes de cualquier fenómeno que se analice (p. 92); asimismo Hernández (2014), nos dice “que la investigación no experimental se realiza sin la manipulación de variables en los que se observan en su ambiente natural para analizarlos (p. 152); por tal motivo el diseño de investigación trabajado para nuestro estudio es el de no experimental descriptivo transversal. La metodología para el estudio fue la hipotética deductiva, teniendo un punto de vista cuantitativo. Por otra parte, se dice que la investigación es hipotética porque se inicia de una afirmación, la cual se busca aceptar o rechazar, llegando a una conclusión. Así mismo es cuantitativo porque al recolectar los datos todo se cuantifico de una forma numérica para su posterior análisis estadístico.

#### **3.2 Variables y Operacionalización**

Las variables según Hernández, Fernández y Baptista (2014), señalan que una variable es una pertenencia que puede modificar, cuya variabilidad es dispuesta de observarse o medirse (p. 105); nos indican aquí es que la variable tiene un comportamiento indistinto y susceptible a la variación. De esta manera entendemos que cada particularidad, cualidad o propiedad que presenta una manifestación que pueda variar, se indica que toma un efecto que puede ser medido o evaluado. (Anexo 1)

### **Definición conceptual de ergonomía.**

Según Llaneza (2009), “La ergonomía se ocupa de reconocer los riesgos ergonómicos de un sistema, trabajo o equipo seguro y eficiente, soluciona dificultades obvias y busca solucionar en el contorno de la prevención de riesgos laborales limitada a la corrección o preparación” (p. 26); nos indica el autor la ergonomía es una pieza fundamental dentro de las organizaciones, por ello se debe dar la prioridades recurrentes cuando así se lo requiera y darle la atención debida cuando los casos se presenta por más minúsculo que pueda ocurrir.

### **Definición operacional de ergonomía.**

La ergonomía puede definirse como el estudio de las situaciones de adaptación del operador en un lugar de trabajo, maquina, así como también a las características, psicológicas y físicas. En la variable de ergonomía se consideró cinco dimensiones, 15 indicadores y 34 ítems y una escala de valoración Likert y el nivel deficiente, regular y óptimo.

### **Indicadores.**

La variable ergonomía tiene como primera dimensión: Ambiente físico tiene como indicadores: Ambiente térmico, ruido, iluminación, vibraciones; como segunda dimensión: Trabajo estático, trabajo dinámico; en la tercera dimensión: Carga mental tiene como indicadores: Exigencias de tiempo, complejidad-rapidez, atención, minuciosidad; en la cuarta dimensión: Aspectos tiene los siguientes indicadores: Iniciativa, estatus Social, comunicaciones, identificación del producto y en la quinta dimensión: Tiempo de trabajo, tiene como indicadores: Adaptación al puesto, seguridad. Nuestras variables y dimensiones nos ayudaran a buscar los resultados hipotéticos dentro de nuestra tesis, de tal forma nos ayudara a tomar las decisiones necesarias para tomar acciones referentes a los resultados que nos pueda arrojar nuestra tesis dentro de nuestra unidad de estudio.

### **Escala de medición.**

La investigación se empleó la escala ordinal tipo Likert para los instrumentos de medición, esto nos ayuda a tener una validación confiable a lo que deseamos medir.

### **Definición conceptual del ausentismo.**

Según Molinera (2010), indico “El ausentismo laboral como la falta por parte del empleador y sus deberes laborales, ausentándose al trabajo, cuando estaba predicho que asistiese al mismo, de manera injustificada o justificada, o no



realizando su cometido de forma voluntaria durante una parte o la totalidad de la jornada” (p. 19); señalo que el ausentismo genera un vacío cuando se tiene tareas programada dentro de la semana laboral y eso afecta al rendimiento general y corta de forma literal el engranaje de las actividades laborales, ya que se deber ver la forma que las obligaciones de trabajo no tenga inconvenientes por las falta del colaborador.

#### **Definición operacional del ausentismo.**

Ausentismo se define por la ausencia del colaborador en su lugar de trabajo, esto puede ser dado por motivos personales, descansos médicos, estrés, mal clima laboral condiciones de trabajos no adecuadas. En el Ausentismo se detalló tres dimensiones constituidas por 13 indicadores, 30 ítems, la escala de valoración de Likert o escala ordinal, sus niveles fueron como: Deficiente, regular y óptimo.

#### **Indicadores.**

La variable ausentismo tiene como primera dimensión: Incapacidad temporal tiene como indicadores: Accidentes de trabajo, tipos y prevención, enfermedad, obligaciones de los trabajadores, subsidio por incapacidad; como segunda dimensión: Causas Legales tiene como indicadores: Licencia y permiso, actividad sindical; en la tercera dimensión: Causas psicosociales tiene como indicadores: Estrés, violencia psicológica, falta de presencia, rendimiento de colaborador, presencia del colaborador, falta motivación y ausentismo voluntario, ausentismo injustificado. Así mismo estos indicadores nos ayudaran a ver la realidad de nuestra problemática referente a nuestras dimensiones y tomar las acciones correspondientes según los resultados que tengamos dentro de la tesis.

#### **Escala de medición.**

Hernández, Fernández y Baptista (2014), Instrumento de medición, medio que emplea el investigador para inscribir averiguación o antecedentes sobre las variables que tiene en mente (p. 199). En la investigación se empleó la escala ordinal tipo Likert para los instrumentos de medición, nos dará la información necesaria para los resultados de la medición esperada.

### **3.3 Población, muestra y muestreo**

#### ***Población.***

Hernández *et al.* (2014), nos indica que la población “Es un conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” (p. 174); aquí nos indica

que población total son 100 colaboradores de Plaza Veá Brasil, lo cual va a ser materia de estudio y cada uno tiene su propia cualidad o subjetividad.

***Criterio de inclusión.***

Estuvo constituido por 100 colaboradores que trabajan dentro de las instalaciones de Plaza Veá Brasil las cuales tenemos: Personal de caja, reponedores, almacenes, electro, personal de frescos, jefes y personal administrativo.

***Criterio de exclusión.***

No se consideró al Gerente de tienda ya que se trata de una persona de mayor edad por ende está abocado más a temas administrativas de la tienda.

***Muestra***

Hernández, *et al.* (2014), “La muestra es un subgrupo del universo o población del cual se recolectan los datos y que debe definirse con precisión y además representativo de la población” (p. 173); de esa manera la muestra que se tomará como materia de estudio va a ser los 100 colaboradores de la tienda Plaza Veá, Brasil y nos servirá como referente a lo que deseamos alcanzar dentro de nuestra investigación. (Anexo 3)

***Censal.***

Sánchez, Reyes y Mejía (2018), Proceso que alcanza la selección de información acerca de las características de toda la población o universo (p.27). La población que se tomará para la investigación fueron los colaboradores de la tienda Plaza veá Brasil, en el rango de edad de 20 a 60 años por lo tanto la investigación constara de una población de estudio a los colaboradores de las áreas Cajas, Sala, Recepción y Almacén, Electro, Sala Frescos, Administración en un total de 100 participantes.

**3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

***Técnica***

Se aplicó a nuestro estudio fue el de la encuesta con el fin de recolectar la mayor información y datos al respecto de nuestras variables tanto ergonomía como ausentismo, así mismo esta técnica nos ayudara de forma eficaz de contar con la evidencia escrita o digital, ya sea por el medio que sea necesario.

***Encuesta.***

Arias (2012), la encuesta por muestreo o simplemente encuesta es una estrategia oral o escrita cuya intención es lograr información (p. 32). Nos indica el autor que

los datos recabados dentro de la encuesta nos servirán de manera segmentada nuestra información requerida.

#### **Instrumento de recolección de datos.**

Arias (2012), nos dice que “Un instrumento de recolección de datos es cualquier técnica, formato u dispositivo (papel o digital), que se emplea para obtener, almacenar o registrar información” (p. 25); nos indicó que sea la forma que captemos la información siempre debe ser constatada de tal forma tengamos una base de datos. (Anexo 2).

#### **Cuestionario.**

Chasteauneuf (2009), nos dice “Un cuestionario se basa en un grupo de preguntas respecto de una o más variables a medir” (citado en Hernández, *et al.* 2014, p. 217); para el estudio se aplicó el cuestionario como instrumento, este se aplicó en la muestra seleccionada con una serie de preguntas las cuales están debidamente establecidas en una escala de respuestas que serán clasificadas y procesadas numéricamente en el área de trabajo de la tienda Plaza Veá Brasil.

#### **Validación de instrumento.**

El tipo de validación, según Hernández, *et al.* (2014), “La validez en términos generales, se informa al grado en que un instrumento calcula verdaderamente la variable que desea medir. Por ejemplo, un instrumento permitido para medir la inteligencia debe medir la inteligencia y no la memoria” (p. 200). De tal manera que para la investigación los expertos validaron nuestro instrumento, las cuales son docentes con amplia experiencia y con el grado de magíster, ellos analizaron y revisaron los ítems de nuestro cuestionario dándonos la validez del caso. (Anexo 4)

#### **Confiabilidad del instrumento.**

“La confiabilidad de un instrumento de medición describe al grado en que su estudio frecuente al mismo individuo u objeto produce consecuencias iguales” Hernández *et al.*, (2013); Kellstedt y Whitten, (2013); Ward y Street, (2009), (citado en Hernández, *et al.* 2014, p.200). Con la finalidad de establecer la confiabilidad de la investigación de la encuesta o cuestionario, se aplicó la prueba estadística de fiabilidad Alfa de Cronbach mediante el programa informático estadístico SPSS 22. Se ha analizado que de sus 34 elementos de los cuales el resultado del Alfa de

Cronbach detecto el 0.890 así mismo se ha analizado que de sus 30 elementos de los cuales el resultado del alfa de Cronbach detectó el 0.811. En tal sentido una vez realizada la validación y la confiabilidad de los principios se procedió a desembrollar la prueba piloto obteniendo mediante Alfa de Cronbach se obtuvo un resultado esplendido para atribuir la muestra de estudió, de esta forma se realizó la recolección de datos para radicar el concreción estadístico adonde se dividió en dos apartados que son: Los resultados descriptivos que realiza mediante marco y figura y en la parte inferencial se demuestra la hipótesis mediante el Rho de Spearman por calibrar con una escalera ordinal. (Anexo 5)

### **3.5 Procedimientos**

Según Hernández, *et al.* (2014) define que “Recolectar los datos compromete a preparar un plan detallado de instrucciones que nos canalice a compilar datos con un objeto específico” (p.198). De esa manera elaboramos un cuestionario con las preguntas más pertinentes para así poder hallar la relación entre nuestras variables de investigación y nos ayudara a procesar toda la información que podamos recabar.

### **3.6 Métodos de análisis de datos**

El método de análisis de la investigación fue el hipotético deductivo y se detallaron las características de las variables, así como sus cualidades, obteniéndose así unos resultados. Posteriormente se aplicó el método inferencial para poder determinar las posibles relaciones entre variables. (Anexo 8)

#### ***Análisis descriptivo univariado.***

Esta prueba se inició baremando la variable ergonomía y ausentismo laboral que tiene por finalidad clasificar y resumir los datos alcanzados de manera que se optimicen los resultados obtenidos.

#### ***Análisis descriptivo bivariada.***

Utilizamos esta prueba de correlación bilateral de las tablas cruzadas, que consta de las variables ergonomía y ausentismo laboral, de esa manera vamos a determinar las correlaciones entre las dos variables y obtener resultados específicos.

#### ***Prueba de Normalidad.***

Esta prueba se realizó de tal forma saber si los datos obtenidos dentro del análisis descriptivo bivariada están a una distribución normal o es paramétrica o no

paramétrica y de esa determinar tener presente que tipo de estadígrafo se va a utilizar en la siguiente prueba.

### ***Análisis inferencial bivariada.***

En esta parte de la investigación se especifica la validación de la hipótesis planteada mediante la prueba de Rho Spearman, el cual nos dará como resultado si la variable ergonomía se relaciona con la variable ausentismo laboral, del mismo modo, si las dimensiones de la ergonomía se relacionan con la variable ausentismo laboral en conjunto, así finalmente determinar si se acepta o rechaza nuestra hipótesis alterna.

### **3.7 Aspectos éticos**

En la investigación siempre se buscó el diseño, la recolección y el tratamiento de los datos de una manera netamente científica avalada por los valores que caracterizan una investigación científica, mostrando tal cual el diagnóstico de las variables. En tal sentido el respeto, honestidad, responsabilidad y el compromiso primaron en la investigación. Por otro lado, para el proceso de la investigación se estableció normas académicas, por lo cual se guía una redacción y formato de la investigación, asimismo se obtendrá una autorización de la empresa indicando donde se realizara la investigación, también se mantendrá una rigurosa seriedad y responsabilidad la información recolectada, la información se respetó lo cual se obtuvo como empleo con fines académicos, el trabajo es de autoría, de esa manera se recurrió a fuentes bibliográficas, las cuales son citadas con los autores correspondiente.

## IV. RESULTADOS

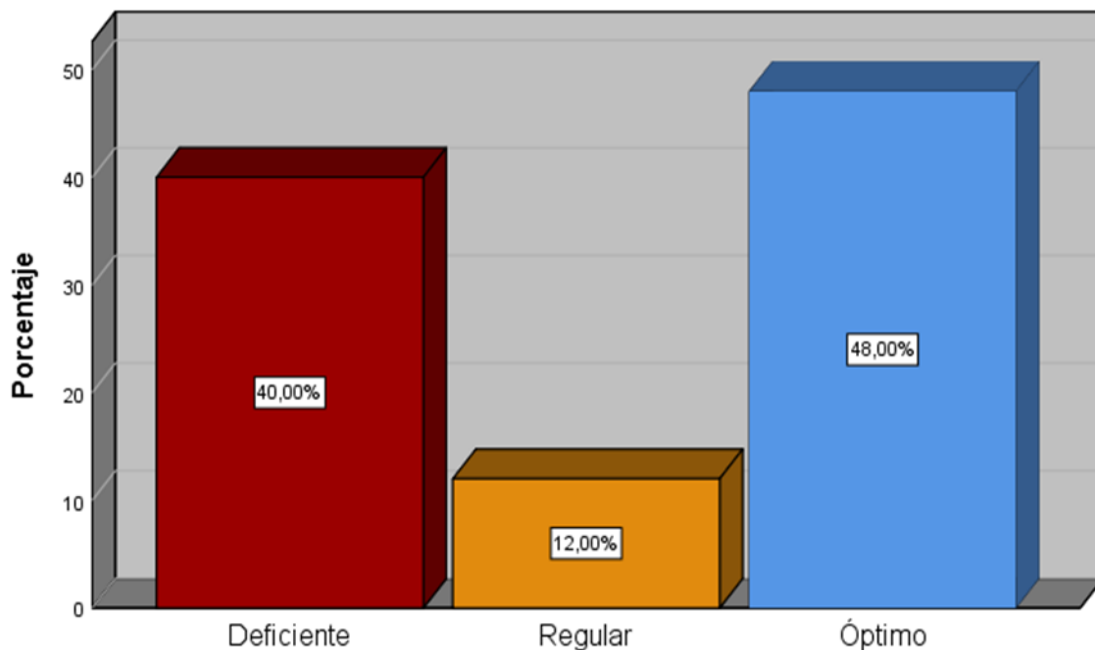
### 4.1 Análisis descriptivo univariado

Tabla 1

*Frecuencias de la variable ergonomía*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	40	40,0	40,0	40,0
	Regular	12	12,0	12,0	52,0
	Óptimo	48	48,0	48,0	100,0
Total		100	100,0	100,0	

Variable Ergonomía



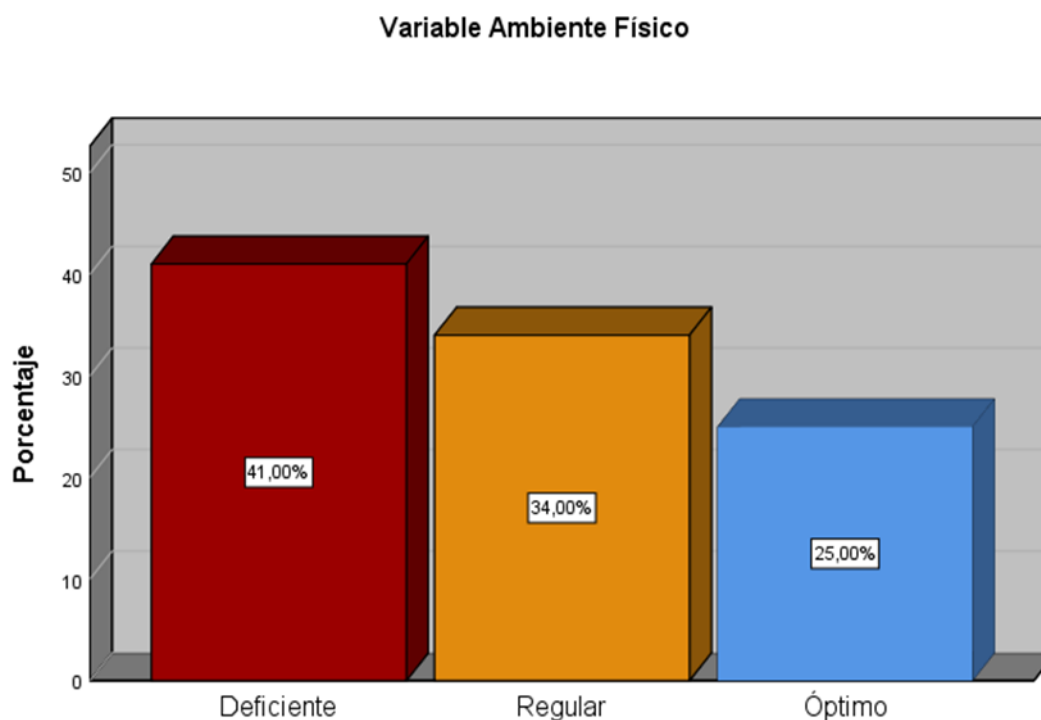
*Figura 1.* Histograma de frecuencias de la variable ergonomía.

*Nota.* De acuerdo con la tabla 1 y la figura 1, del 100% de los encuestados; el 48.00% manifestó que la ergonomía afecta de manera óptima al ausentismo laboral en los colaboradores de Plaza Veá Brasil, Jesús María. Sin embargo, el 12.00% manifestó que la ergonomía afecta al ausentismo laboral en los colaboradores de Plaza Veá Brasil, Jesús María. También existe el 40.00% la cual manifestó que perciben que la ergonomía afecta de manera deficiente al ausentismo laboral en los colaboradores de Plaza Veá Brasil, Jesús María.

Tabla 2

*Frecuencias e la dimensión ambiente físico*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	41	41,0	41,0	41,0
	Regular	34	34,0	34,0	75,0
	Óptimo	25	25,0	25,0	100,0
Total		100	100,0	100,0	



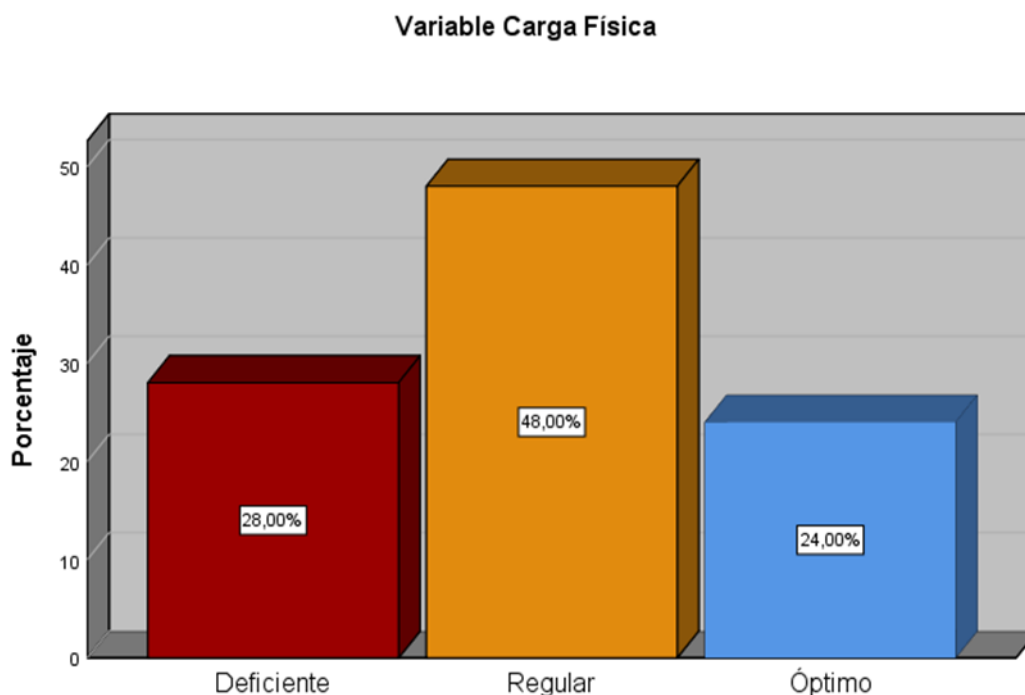
*Figura 2.* Histograma de frecuencias de la dimensión ambiente físico.

*Nota.* De acuerdo con la tabla 2 y la figura 2, del 100% de los encuestados; el 34,00% manifestó que el ambiente físico afecta de manera regular al ausentismo laboral en los colaboradores de Plaza Veá Brasil, Jesús María. Sin embargo, el 41,00% manifestó que el ambiente físico afecta de manera deficiente al ausentismo laboral en los colaboradores de Plaza Veá Brasil, Jesús María. También existe el 25.00% que manifestó que perciben que el ambiente físico afecta de manera óptima al ausentismo laboral en los colaboradores de Plaza Veá Brasil, Jesús María.

Tabla 3

*Frecuencias de la dimensión carga física*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	28	28,0	28,0	28,0
	Regular	48	48,0	48,0	76,0
	Óptimo	24	24,0	24,0	100,0
Total		100	100,0	100,0	



*Figura 3. Histograma de frecuencias de la dimensión carga física.*

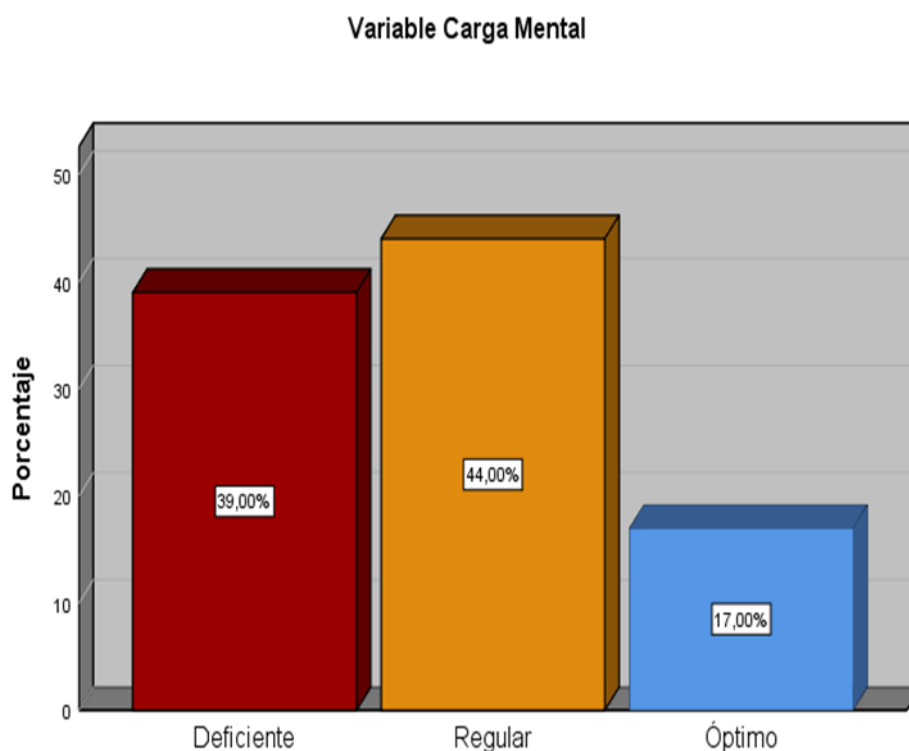
*Nota.* De acuerdo con la tabla 3 y la figura 3, del 100% de los encuestados; el 28,00% manifestó que la carga física afecta de manera deficiente al ausentismo laboral en los colaboradores de Plaza Veá Brasil, Jesús María. Sin embargo, el 48,00% manifestó que la carga física afecta de manera regular al ausentismo laboral en los colaboradores de Plaza Veá Brasil, Jesús María. También existe el 24.00% la cual manifestó que perciben la carga física afecta de manera óptima al ausentismo laboral en los colaboradores de Plaza Veá Brasil, Jesús María.



Tabla 4

*Frecuencias de la dimensión carga mental*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	39	39,0	39,0	39,0
	Regular	44	44,0	44,0	83,0
	Óptimo	17	17,0	17,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	



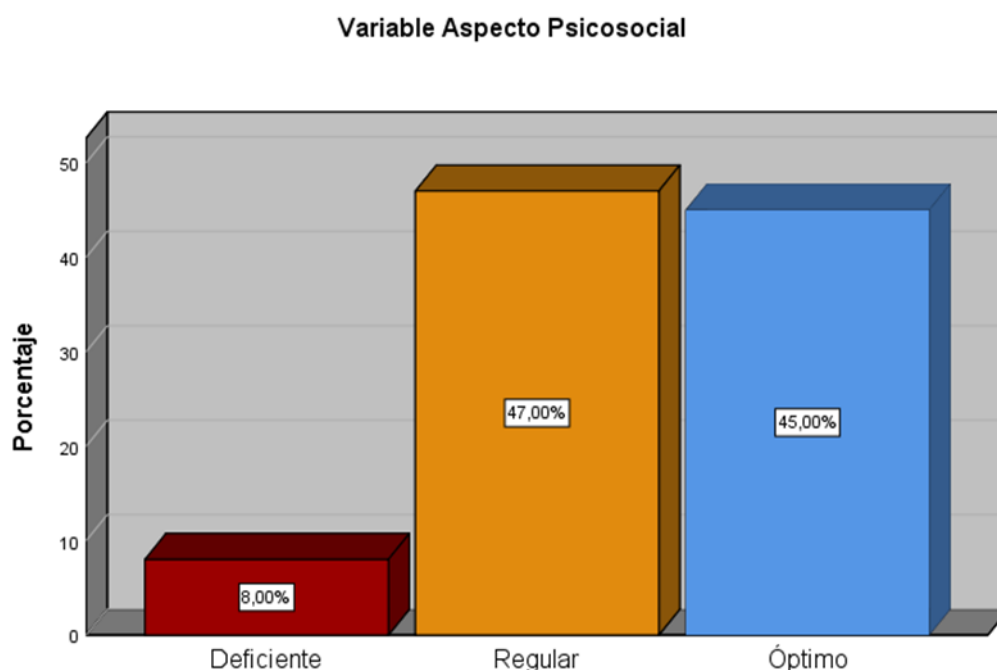
*Figura 4. Histograma de frecuencias de la dimensión carga mental.*

*Nota.* De acuerdo a la tabla 4 y la figura 4, del 100% de los encuestados; el 39,00% manifestó que la carga mental afecta de manera deficiente al ausentismo laboral en los colaboradores de Plaza Veá Brasil, Jesús María. Sin embargo, el 44,00% manifestó que la carga mental afecta de manera regular al ausentismo laboral en los colaboradores de Plaza Veá Brasil, Jesús María. También existe el 17,00% manifestó que perciben la carga mental afecta de manera de manera óptima el ausentismo laboral en los colaboradores de Plaza Veá Brasil, Jesús María.

Tabla 5

*Frecuencias de la dimensión aspectos psicosociales*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	8	8,0	8,0	8,0
	Regular	47	47,0	47,0	55,0
	Óptimo	45	45,0	45,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	



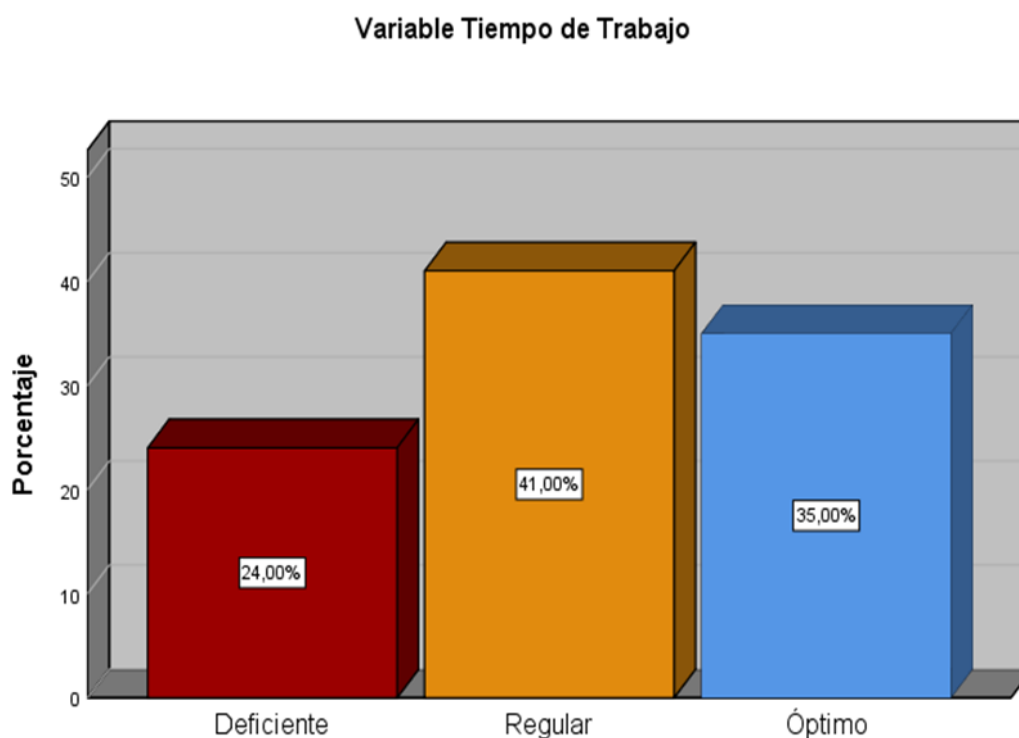
*Figura 5. Histograma de frecuencias de la dimensión aspectos psicosociales.*

*Nota.* De acuerdo con la tabla 5 y la figura 5, del 100% de los encuestados; el 8,00% manifestó que los aspectos psicosociales afectan de manera deficiente al ausentismo laboral en los colaboradores de Plaza Veá Brasil, Jesús María. Sin embargo, el 45,00% manifestó que los aspectos psicosociales afectan de manera óptima al ausentismo laboral en los colaboradores de Plaza Veá Brasil, Jesús María. También existe el 47,00% que manifestó que perciben que los aspectos psicosociales afectan de manera regular al ausentismo laboral en los colaboradores de Plaza Veá Brasil, Jesús María.

Tabla 6

*Frecuencia de la dimensión Tiempo de trabajo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	24	24,0	24,0	24,0
	Regular	41	41,0	41,0	65,0
	Óptimo	35	35,0	35,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	



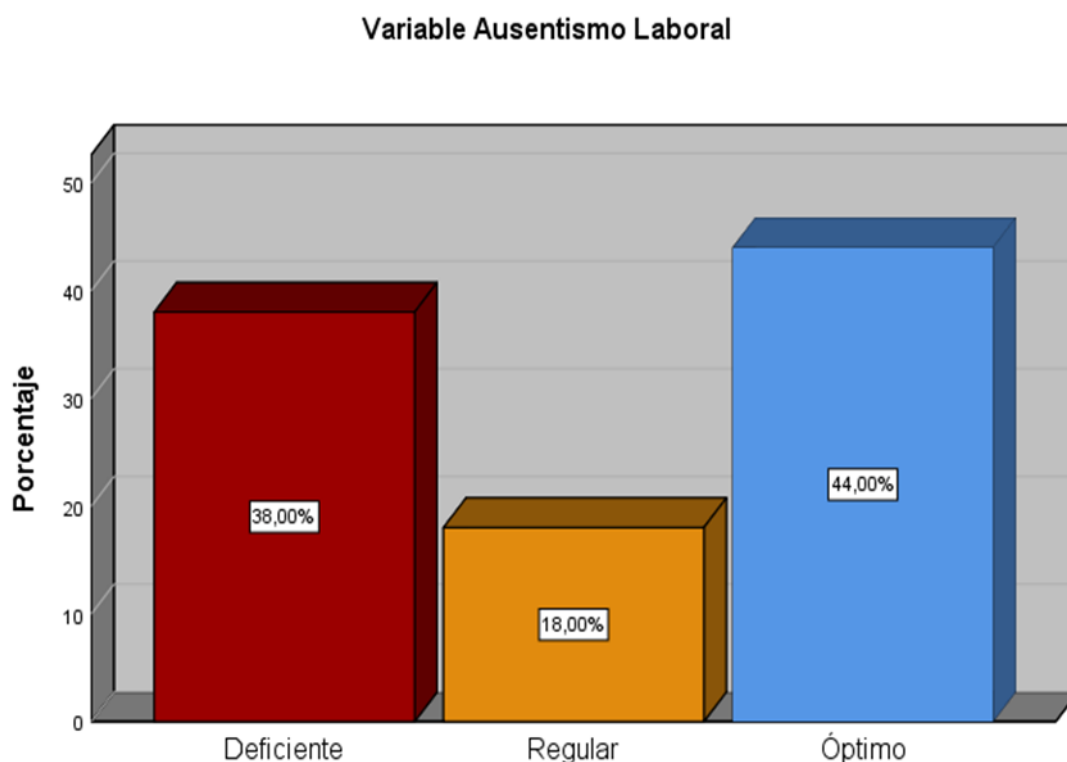
*Figura 6.* Histograma de frecuencias de la dimensión tiempo de trabajo.

*Nota.* De acuerdo con la tabla 6 y la figura 6, del 100% de los encuestados; el 35,00% manifestó que el tiempo de trabajo afecta de manera óptima al ausentismo laboral en los colaboradores de Plaza Vea Brasil, Jesús María. Sin embargo, el 41,00% manifestó que el tiempo de trabajo afecta de manera regular al ausentismo laboral en los colaboradores de Plaza Vea Brasil, Jesús María. También existe el 24,00% que manifestó que el tiempo de trabajo afecta de manera deficiente al ausentismo laboral en los colaboradores de Plaza Vea Brasil, Jesús María.

Tabla 7

*Frecuencia de la variable ausentismo laboral*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	38	38,0	38,0	38,0
	Regular	18	18,0	18,0	56,0
	Óptimo	44	44,0	44,0	100,0
Total		100	100,0	100,0	



*Figura 7.* Histograma de frecuencias de la variable ausentismo laboral.

*Nota.* De acuerdo con la tabla 7 y la figura 7, del 100% de los encuestados; el 44.00% manifestó que el ausentismo laboral afecta de manera óptima en los colaboradores de Plaza Vea Brasil, Jesús María. Sin embargo, el 18.00% manifestó que el ausentismo laboral afecta de manera regular en los colaboradores de Plaza Vea Brasil, Jesús María. También existe el 38.00% que manifestó que perciben que el ausentismo laboral afecta de manera deficiente en los colaboradores de Plaza Vea Brasil, Jesús María.

## 4.2 Análisis descriptivo bivariada

Tabla 8

*Cruce entre las variables ergonomía y ausentismo laboral*

		Ausentismo laboral			Total
		Deficiente	Regular	Óptimo	
Ergonomía	Deficiente	36,0%	4,0%		40,0%
	Regular	2,0%	8,0%	2,0%	12,0%
	Óptimo		6,0%	42,0%	48,0%
Total		38,0%	18,0%	44,0%	100,0%

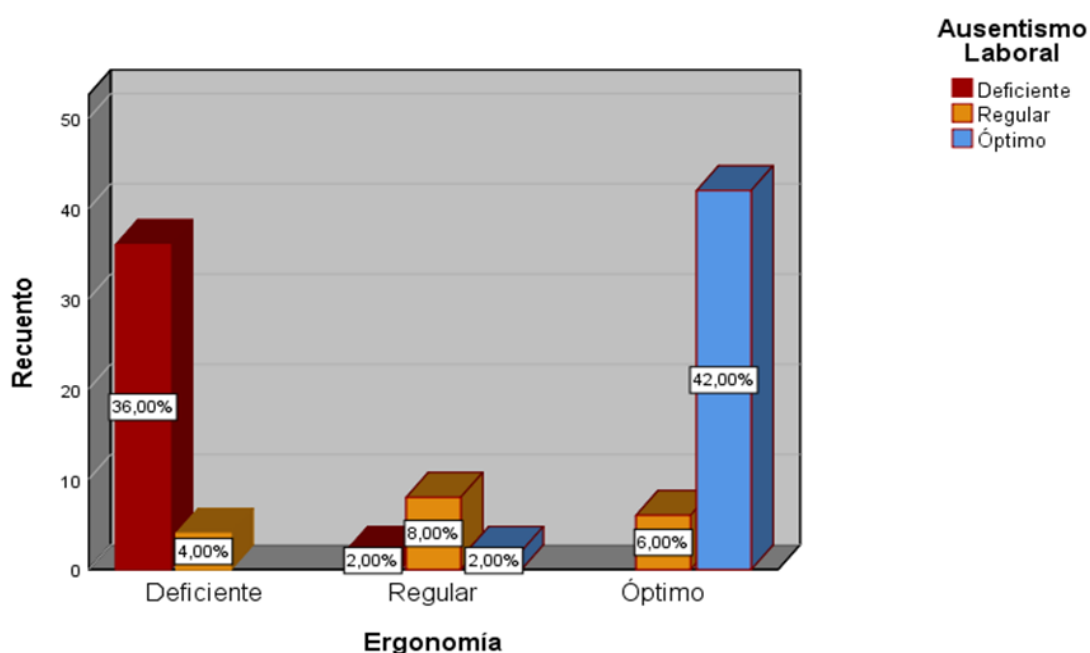


Figura 8. Histograma del cruce de variables ergonomía y ausentismo laboral.

Nota. De acuerdo con la tabla 8 y la figura 8, del 100% de los encuestados, el 42.00% manifestó que el cruce de las variables ergonomía y ausentismo laboral resulto en un nivel óptimo; el 8,00% manifestó que en el cruce de las variables ergonomía y ausentismo laboral resulto en un nivel regular; sin embargo, el 36,00% manifestó que en el cruce de las variables ergonomía y ausentismo laboral resulto en un nivel deficiente. Es importante señalar que el 2,00% manifestó que cuando la variable ergonomía está a nivel regular, la variable ausentismo laboral alcanza el nivel deficiente. También, el 4,00% considero que cuando la variable ergonomía está a nivel deficiente, la variable ausentismo laboral alcanzo el nivel regular. Por último, el 8,00% manifestó que cuando la variable ergonomía alcanzo nivel óptimo, la variable administración estratégica resulto en un regular.

Tabla 9

*Cruce entre la dimensión ambiente físico y la variable ausentismo laboral*

		Ausentismo laboral			Total
		Deficiente	Regular	Óptimo	
Ambiente Físico	Deficiente	31,0%	9,0%	1,0%	41,0%
	Regular	7,0%	7,0%	20,0%	34,0%
	Óptimo		2,0%	23,0%	25,0%
Total		38,0%	18,0%	44,0%	100,0%

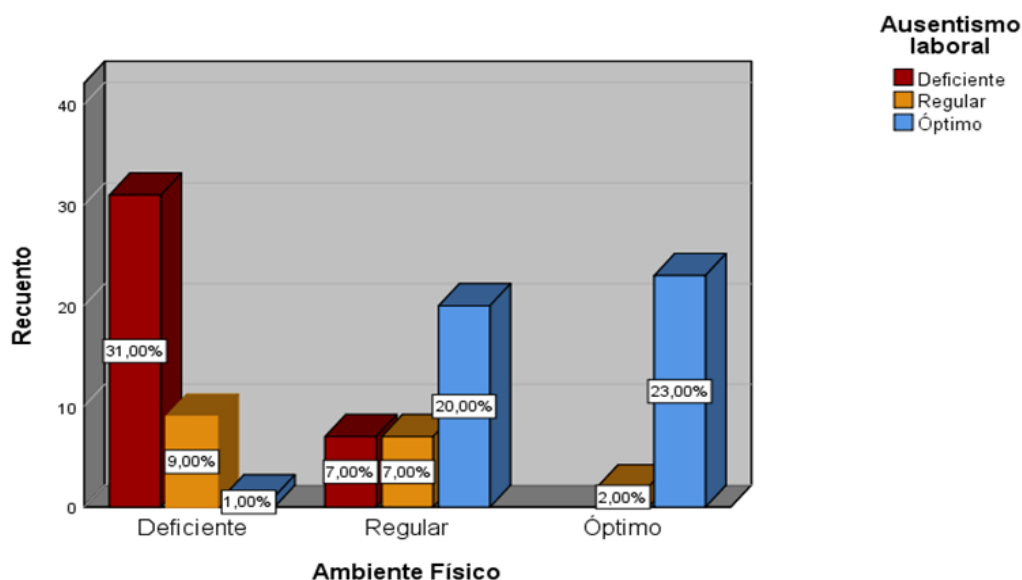


Figura 9. Histograma del cruce de la dimensión ambiente físico y la variable ausentismo laboral.

Nota. De acuerdo con la tabla 9 y la figura 9, del 100% de los encuestados, el 23,00% manifestó que el cruce de la dimensión ambiente físico y la variable ausentismo laboral, resultó en un nivel óptimo; el 7,00% manifestó que, en el cruce de la dimensión ambiente físico y la variable ausentismo laboral, resultó en un nivel regular; sin embargo, el 31,00% manifestó que, en el cruce de dimensión ambiente físico y la variable ausentismo laboral, resultó en un nivel deficiente. Es importante señalar que el 7,00% manifestó que cuando el ambiente físico está a nivel regular, el ausentismo laboral, alcanzó el nivel deficiente. También, el 9,00% considero que cuando el ambiente físico está a nivel deficiente, el ausentismo laboral, alcanzó el regular. El 2,00% manifestó que cuando el ambiente físico alcanzó nivel óptimo, el ausentismo laboral resultó en un nivel regular.

Tabla 10

*Cruce entre la dimensión carga física y la variable ausentismo laboral*

		Ausentismo laboral			Total
		Deficiente	Regular	Óptimo	
Carga Física	Deficiente	22,0%	6,0%		28,0%
	Regular	16,0%	11,0%	21,0%	48,0%
	Óptimo		1,0%	23,0%	24,0%
Total		38,0%	18,0%	44,0%	100,0%

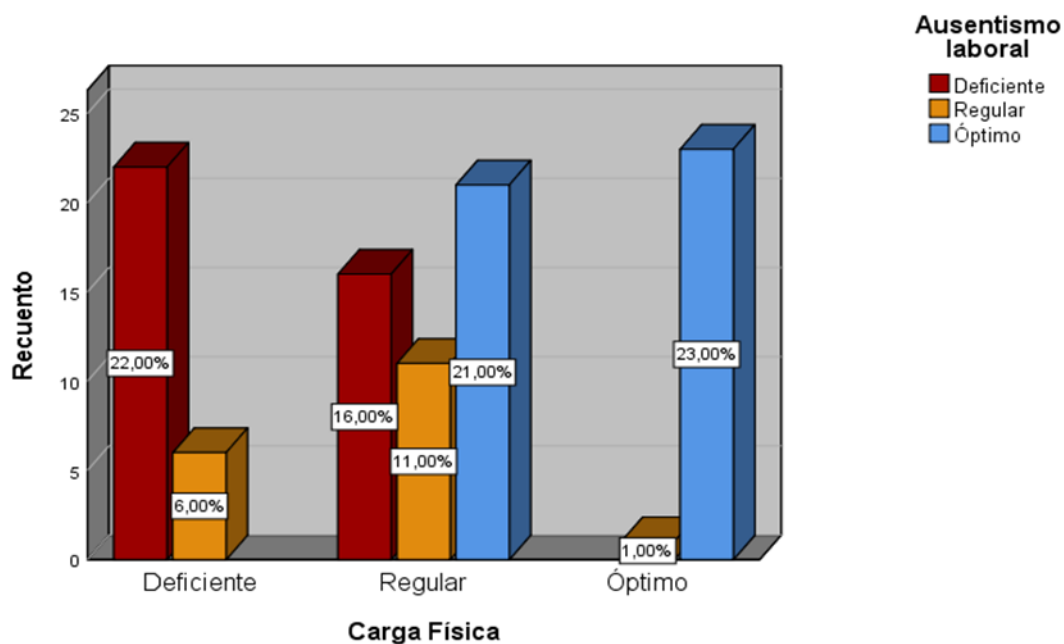


Figura 10. Histograma del cruce de la dimensión carga física y la variable ausentismo laboral.

Nota. De acuerdo con la tabla 10 y la figura 10, del 100% de los encuestados, el 11,00% manifestó que el cruce de la dimensión carga física y la variable ausentismo laboral, resultó en un nivel regular; el 22,00% manifestó que, en el cruce de la dimensión carga física y la variable ausentismo laboral, resultó en un nivel deficiente; sin embargo, el 23,00% manifestó que, en el cruce de la dimensión carga física y la variable ausentismo laboral, resultó en un nivel óptimo. Es importante señalar que el 6,00% manifestó que cuando carga física está a nivel deficiente, el ausentismo laboral, alcanzó el nivel regular. También, el 16,00% considero que cuando la carga física está a nivel regular, el ausentismo laboral, alcanzó el nivel deficiente. El 1,00% manifestó que cuando la carga física alcanzó nivel óptimo, el ausentismo laboral resultó en un nivel regular.

Tabla 11

*Cruce entre la dimensión carga mental y la variable ausentismo laboral*

		Ausentismo laboral			Total
		Deficiente	Regular	Óptimo	
Carga Mental	Deficiente	31,0%	8,0%		39,0%
	Regular	7,0%	9,0%	28,0%	44,0%
	Óptimo		1,0%	16,0%	17,0%
Total		38,0%	18,0%	44,0%	100,0%

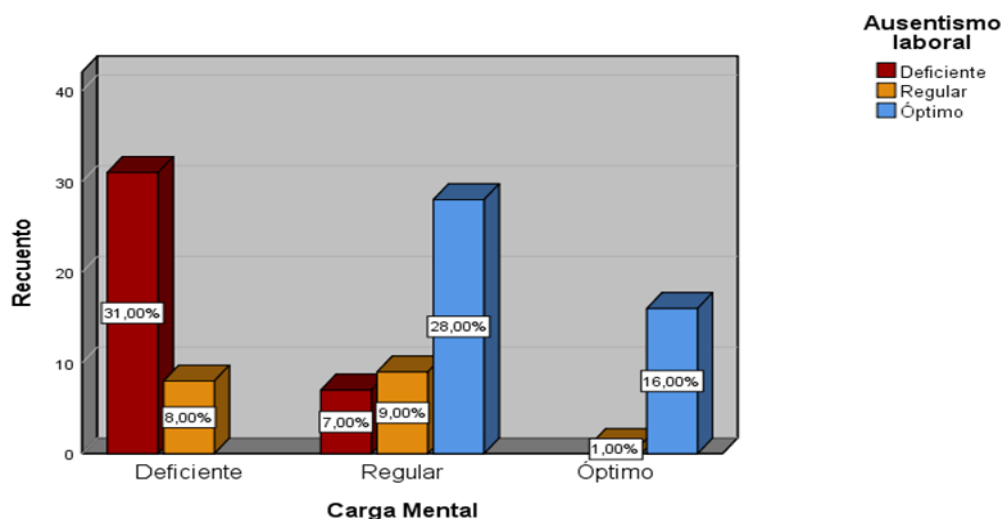


Figura 11. Histograma del cruce de la dimensión carga mental y la variable ausentismo laboral.

Nota. De acuerdo con la tabla 11 y la figura 11, del 100% de los encuestados, el 9,00% manifestó que el cruce de la dimensión carga mental y la variable ausentismo laboral, resultó en un nivel regular; el 31,00% manifestó que, en el cruce de la carga mental y el ausentismo laboral, resultó en un nivel deficiente; sin embargo, el 16,00% manifestó que, en el cruce de la en el cruce de la carga mental y el ausentismo laboral, resultó en un nivel óptimo. Es importante señalar que el 8,00% manifestó que cuando la carga mental está a nivel deficiente, el ausentismo laboral, alcanzó el nivel regular. También, el 7,00% considero que cuando la carga mental está a nivel regular, el ausentismo laboral, alcanzó el nivel deficiente. El 1,00% manifestó que cuando la carga mental alcanzó nivel óptimo, el ausentismo laboral resultó en un nivel regular. El 28,00% manifestó que cuando la carga mental alcanzó el nivel regular, el ausentismo laboral alcanzó el nivel óptimo.



Tabla 12

*Cruce entre la dimensión tiempo de trabajo y variable ausentismo laboral*

		Ausentismo laboral			Total
		Deficiente	Regular	Óptimo	
Tiempo de Trabajo	Deficiente	18,0%	3,0%	3,0%	24,0%
	Regular	16,0%	7,0%	18,0%	41,0%
	Óptimo	4,0%	8,0%	23,0%	35,0%
Total		38,0%	18,0%	44,0%	100,0%

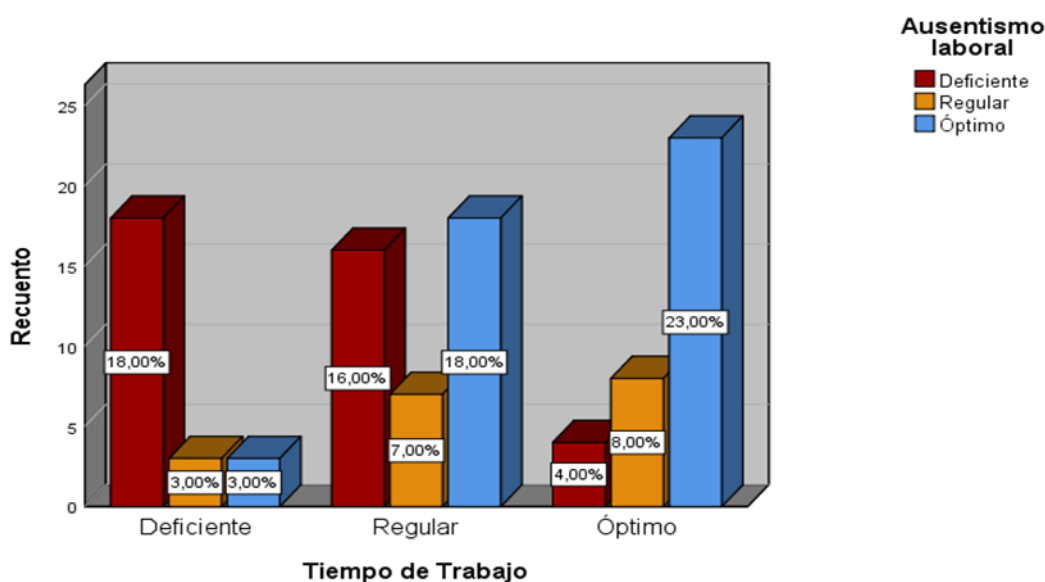


Figura 12. Histograma del cruce de la dimensión tiempo de trabajo y la variable ausentismo laboral.

Nota. De acuerdo con la tabla 12 y la figura 12, del 100% de los encuestados, el 18,00% manifestó que el cruce de la dimensión tiempo de trabajo y la variable ausentismo laboral, resultó en un nivel deficiente; el 7,00% manifestó que, en el cruce del tiempo de trabajo y el ausentismo laboral, resultó en un nivel regular; sin embargo, el 23,00% manifestó que, en el cruce del tiempo de trabajo y el ausentismo laboral, resultó en un nivel óptimo. Es importante señalar que el 3,00% manifestó que cuando el tiempo de trabajo está a nivel deficiente, el ausentismo laboral, alcanzó el nivel regular. También, el 16,00% considero que cuando el tiempo de trabajo está a nivel regular, el ausentismo laboral, alcanzó el nivel deficiente. El 18,00% manifestó que cuando el tiempo de trabajo alcanza nivel regular, el ausentismo laboral resultó en un nivel óptimo. El 4,00% manifestó que cuando el tiempo de trabajo alcanzan el nivel óptimo, el ausentismo laboral alcanzó el nivel deficiente.

Tabla 13

*Cruce entre la dimensión aspectos psicosociales y la variable ausentismo laboral*

		Ausentismo laboral			Total
		Deficiente	Regular	Óptimo	
Aspectos Psicosociales	Deficiente	23,0%	2,0%		25,0%
	Regular	15,0%	13,0%	13,0%	41,0%
	Óptimo		3,0%	31,0%	34,0%
Total		38,0%	18,0%	44,0%	100,0%

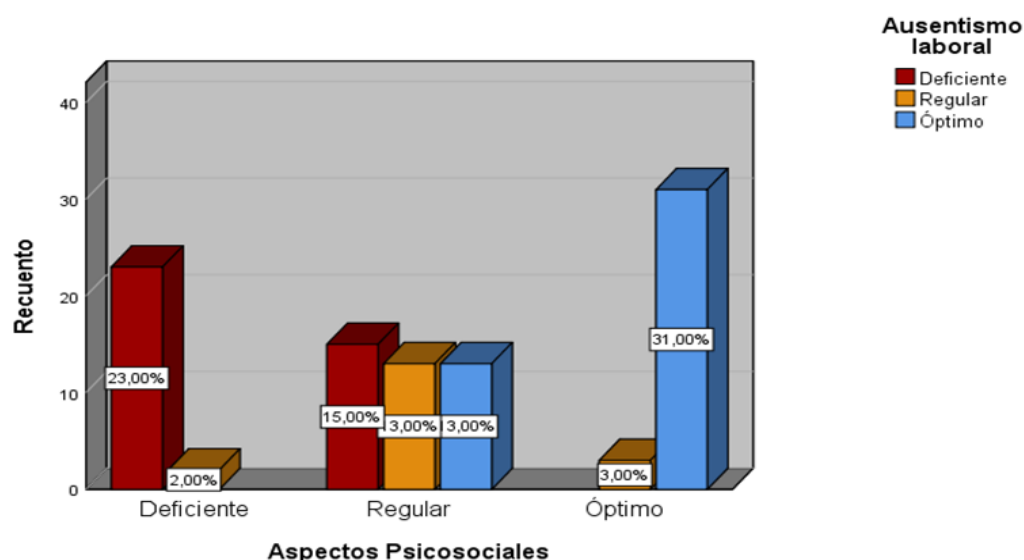


Figura 13. Histograma del cruce entre la dimensión aspectos psicosociales y la variable ausentismo laboral

Nota. De acuerdo con la tabla 13 y la figura 13, del 100% de los encuestados, el 23,00% manifestó que el cruce de la dimensión aspectos psicosociales y la variable ausentismo laboral, resultó en un nivel deficiente; el 15,00% manifestó que, en el cruce de aspectos psicosociales y el ausentismo laboral, resultó en un nivel regular; sin embargo, el 31,00% manifestó que, en el cruce del tiempo de trabajo y el ausentismo laboral, resultó en un nivel óptimo. Es importante señalar que el 2,00% manifestó que cuando el tiempo de trabajo está a nivel deficiente, el ausentismo laboral, alcanzó el nivel regular. También, el 15,00% considero que cuando el tiempo de trabajo está a nivel regular, el ausentismo laboral, alcanzó el nivel deficiente. El 13,00% indicó cuando el tiempo de trabajo alcanza nivel óptimo, el ausentismo laboral resultó en un nivel regular. El 13,00% manifestó que cuando el tiempo de trabajo alcanza el nivel óptimo, el ausentismo laboral alcanzó el nivel regular.

### 4.3 Prueba de normalidad

#### *Hipótesis estadística.*

Hipótesis nula	Valor $p > 0.05$	Los datos siguen una distribución normal.
Hipótesis alterna	Valor $p < 0.05$	Los datos <i>no</i> siguen una distribución normal.

Tabla 14

#### *Prueba de normalidad para las variables y dimensiones*

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Ergonomía	,185	100	,000	,875	100	,000
Ausentismo laboral	,170	100	,000	,915	100	,000
Ambiente Físico	,130	100	,000	,963	100	,006
Carga Física	,142	100	,000	,969	100	,019
Carga Mental	,136	100	,000	,960	100	,004
Aspectos Psicosociales	,105	100	,000	,957	100	,003
Tiempo de Trabajo	,153	100	,000	,956	100	,002

a. Corrección de significación de Lilliefors

*Nota.* En la tabla 14, para determinar si las variables (ergonomía, ausentismo) y dimensiones (ambiente físico, carga física, carga mental, aspectos psicosociales, tiempo de trabajo) presentan una distribución normal o no normal, se aplicó la prueba Kolmogorov-Smirnov por ser una muestra con 100 elementos > a 30 elementos de estudio; dando como resultado para la variables y dimensiones el valor  $p < 0,05$ ; por consiguiente, se acepta la hipótesis alterna, aceptando que los datos de la variable no siguen una distribución normal. En tal sentido, se aplicó el estadígrafo de Rho de Spearman para analizar muestras no paramétricas en las hipótesis planteadas y evaluar el grado de correlación entre las variables y dimensiones del estudio.

### 4. Análisis inferencial bivariada

Tabla 15

Niveles de correlación bilateral

Rango	Relación
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta.
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte.
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable.
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media.
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil.
0.00	No existe correlación.
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil.
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media.
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable.
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte.
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Tomado de la revista científica *Movimiento Científico*, 8(1), p.100. Mondragón, M. (2014).

## Prueba de hipótesis general.

### **Hipótesis estadística.**

Ho No existe relación significativa entre la ergonomía y ausentismo laboral en los colaboradores de Plaza Veá Brasil, Jesús María, 2020.

Ha Existe relación significativa entre la ergonomía y ausentismo laboral en los colaboradores de Plaza Veá Brasil, Jesús María, 2020.

Tabla 16

### *Prueba de hipótesis general*

<b>Correlaciones</b>				
			Ergonomía	Ausentismo
Rho de Spearman	Ergonomía	Coeficiente de correlación	1,000	,870**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Ausentismo laboral	Coeficiente de correlación	,870**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

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

*Nota.* En la tabla 16, como se puede observar se detalla que la relación entre las variables ergonomía y ausentismo laboral es significativa al nivel de 0,870 positivo; por lo tanto, se puede inferir que existe correlación positiva muy fuerte entre las variables de estudio. Po tanto, se puede deducir que la relación es directamente proporcional; es decir que, a mayor desconocimiento o aplicación incorrecta de la ergonomía, mayor será el ausentismo laboral de los colaboradores de Plaza Veá Brasil en el distrito Jesús María.

*Decisión.* De acuerdo con el Sig. (Bilateral)=0.000<0,05 indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; afirmando que, si existe una correlación positiva muy fuerte entre las variables ergonomía y ausentismo laboral, esto nos dice, que si no se trabaja en la ergonomía se verá perjudicado la empresa Plaza Veá Brasil, por la ausencia de los colaboradores al trabajo.

## Prueba de hipótesis específica 1.

### **Hipótesis estadística**

Ho No existe relación significativa entre ambiente físico y ausentismo laboral en los colaboradores de Plaza Veá Brasil, Jesús María, 2020.

Ha Existe relación significativa entre ambiente físico y ausentismo laboral en los colaboradores de Plaza Veá Brasil, Jesús María, 2020.

Tabla 17

### *Prueba de hipótesis específica 1*

<b>Correlaciones</b>				
			Ambiente Físico	Ausentismo laboral
Rho de Spearman	Ambiente Físico	Coefficiente de correlación	1,000	,759**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Ausentismo	Coefficiente de correlación	,759**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

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

*Nota.* En la tabla 17, se verificó que la relación entre la dimensión ambiente físico y la variable ausentismo laboral es significativa al nivel de 0,759 positivo; por lo tanto, se puede inducir que existe correlación positiva considerable entre las variables de estudio. Manifiesta una curva de tendencia positiva; por lo tanto, se puede deducir que la relación es directamente proporcional; es decir, a mayor inadecuada instalación de un ambiente físico, mayor será el ausentismo laboral de los colaboradores de Plaza Veá Brasil en el distrito Jesús María.

*Decisión.* De acuerdo con el Sig. (Bilateral)=0.000<0,05 indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; afirmando que, si existe una correlación positiva considerable entre la dimensión ambiente físico y la variable ausentismo laboral, esto nos dice que, si no se trabaja en un ambiente físico laboral adecuado, la empresa Plaza Veá Brasil, se verá perjudicado por la ausencia de los colaboradores al trabajo.

## Prueba de hipótesis específica 2.

### *Hipótesis estadística.*

Ho No existe relación significativa entre carga física y ausentismo laboral en los colaboradores de Plaza Veá Brasil, Jesús María, 2020.

Ha Existe relación significativa entre carga física y ausentismo laboral en los colaboradores de Plaza Veá Brasil, Jesús María, 2020.

Tabla 18

### *Prueba de hipótesis específica 2*

<b>Correlaciones</b>				
			Carga Física	Ausentismo laboral
Rho de Spearman	Carga Física	Coeficiente de correlación	1,000	,725**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Ausentismo laboral	Coeficiente de correlación	,725**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

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

*Nota.* En la tabla 18, se verificó que la relación entre la dimensión carga física y la variable ausentismo laboral es significativa al nivel de 0,725 positivo; por lo tanto, se puede inducir que existe correlación positiva considerable entre las variables de estudio. Manifiesta una curva de tendencia positiva; por lo tanto, se puede deducir que la relación es directamente proporcional; es decir, a mayor carga física, mayor será el ausentismo laboral de los colaboradores de Plaza Veá Brasil en el distrito Jesús María.

*Decisión.* De acuerdo con el Sig. (Bilateral)=0.000<0,05 indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; afirmando que, si existe una correlación positiva considerable entre la dimensión carga física y la variable ausentismo laboral, esto nos dice, que se tiene que mejorar la carga física laboral en la empresa Plaza Veá Brasil.

### Prueba de hipótesis específica 3.

#### **Hipótesis estadística.**

Ho No existe relación significativa entre carga mental y ausentismo laboral en los colaboradores de Plaza Veá Brasil, Jesús María, 2020.

Ha Existe relación significativa entre carga mental y ausentismo laboral en los colaboradores de Plaza Veá Brasil, Jesús María, 2020.

Tabla 19

#### *Prueba de hipótesis específica 3*

<b>Correlaciones</b>				
			Carga Mental	Ausentismo laboral
Rho de Spearman	Carga Mental	Coeficiente de correlación	1,000	,793**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Ausentismo laboral	Coeficiente de correlación	,793**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

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

*Nota.* En la tabla 19, se encontró que la relación entre la dimensión carga mental y la variable ausentismo laboral es significativa al nivel de 0,793 positivo; por lo tanto, se puede inducir que existe correlación positiva muy fuerte entre las variables de estudio. Manifiesta una curva de tendencia positiva; por lo tanto, se puede deducir que la relación es directamente proporcional; es decir, a mayores cargas mentales en el trabajo mayores serán las ausencias laborales de los colaboradores de la empresa Plaza Veá Brasil distrito Jesús María.

*Decisión.* De acuerdo con el Sig. (Bilateral)=0.000<0,05 indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; afirmando que, si existe una correlación positiva muy fuerte entre la dimensión carga mental y la variable ausentismo laboral, esto nos dice, que se tiene que mejorar la carga mental laboral en la empresa Plaza Veá Brasil.

#### Prueba de hipótesis específica 4.

##### Hipótesis estadística.

Ho No existe relación significativa entre aspectos psicosociales y ausentismo laboral en los colaboradores de Plaza Veá Brasil, Jesús María, 2020.

Ha Existe relación significativa entre aspectos psicosociales y ausentismo laboral en los colaboradores de Plaza Veá Brasil, Jesús María, 2020.

Tabla 20

##### Prueba de hipótesis específica 4

Correlaciones				
			Aspectos Psicosociales	Ausentismo laboral
Rho de Spearman	Aspectos Psicosociales	Coefficiente de correlación	1,000	,798**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N		100	100
	Ausentismo laboral	Coefficiente de correlación	,798**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N			100	100

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

*Nota.* En la tabla 20, se encontró que la relación entre la dimensión aspectos psicosociales y la variable ausentismo laboral es significativa al nivel de 0,798 positivo; por lo tanto, se puede inferir que existe correlación positiva muy fuerte entre las variables de estudio. Manifiesta una curva de tendencia positiva; por lo tanto, se puede deducir que la relación es directamente proporcional; es decir, a mayores aspectos psicosociales negativos en el trabajo, mayores serán las ausencias laborales de los colaboradores de la empresa Plaza Veá Brasil distrito Jesús María.

*Decisión.* De acuerdo con el Sig. (Bilateral)=0.000<0,05 indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; afirmando que, si existe una correlación positiva muy fuerte entre la dimensión aspecto psicosocial y la variable ausentismo laboral, esto nos dice, que se tiene que mejorar el aspecto psicosocial laboral en la empresa Plaza Veá Brasil.



## Prueba de hipótesis específica 5.

### **Hipótesis estadística.**

Ho No existe relación significativa entre tiempo de trabajo y ausentismo laboral en los colaboradores de Plaza Veá Brasil, Jesús María, 2020.

Ha Existe relación significativa entre tiempo de trabajo y ausentismo laboral en los colaboradores de Plaza Veá Brasil, Jesús María, 2020.

Tabla 21

### *Prueba de hipótesis específica 5*

<b>Correlaciones</b>				
			Tiempo de Trabajo	Ausentismo laboral
Rho de Spearman	Tiempo de Trabajo	Coefficiente de correlación	1,000	,559**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Ausentismo laboral	Coefficiente de correlación	,559**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

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

*Nota.* En la tabla 21, se verificó que la relación entre la dimensión tiempo de trabajo y la variable ausentismo laboral es significativa al nivel de 0,559 positivo; por lo tanto, se puede inducir que existe correlación positiva considerable entre las variables de estudio. Manifiesta una curva de tendencia positiva; por lo tanto, se puede deducir que la relación es directamente proporcional; es decir, a mayor tiempo de trabajo, mayores serán las ausencias laborales de los colaboradores de la empresa Plaza Veá Brasil distrito Jesús María por motivos de cansancio, fatiga, etc.

*Decisión.* De acuerdo con el *Sig. (Bilateral)*=0.000<0,05 indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; afirmando que, si existe una correlación positiva considerable entre la dimensión tiempo de trabajo y la variable ausentismo laboral, esto nos dice, que se tiene que mejorar el tiempo de trabajo prolongado en la empresa Plaza Veá Brasil

## V. DISCUSIÓN

El siguiente estudio desarrollado se estableció como finalidad determinar la relación que existe entre la ergonomía y el ausentismo laboral en los colaboradores de Plaza Veá Brasil, así también se formuló como primer objetivo específico determinar la relación entre ambiente físico y el ausentismo laboral en los colaboradores, determinar la relación entre carga física y el ausentismo laboral en los colaboradores, determinar la relación entre carga mental y el ausentismo laboral en los colaboradores, determinar la relación entre aspectos psicosociales y el ausentismo laboral en los colaboradores, y por último determinar la relación entre tiempo de trabajo y el ausentismo laboral en los colaboradores de Plaza Veá Brasil. Para interpretar la discusión de los resultados en el estudio desarrollado, está referida en primer lugar a contrastar la hipótesis general referenciada a la ergonomía y ausentismo laboral en los colaboradores de Plaza Veá Brasil; frente a las evidencias internacionales y nacionales expresadas en los antecedentes estudiados. Los resultados descriptivos obtenidos del análisis univariado sobre la variable ergonomía, mostró que el 48% de los encuestados la ergonomía es óptima y el 40% manifestó que la ergonomía es deficiente en los colaboradores de Plaza Veá Brasil, resultado que evidencia con respecto a la ergonomía es que no hay un ambiente de trabajo adecuado sin riesgo en los trabajadores. Sin embargo, en los resultados descriptivos univariado obtenidos en el ausentismo laboral manifestaron un 44% afecta de manera óptima en los colaboradores, sin embargo 38% manifestó que el ausentismo laboral afecta de manera deficiente en los colaboradores de Plaza Veá Brasil, Jesús María.

En el cruce de variables entre la ergonomía y el ausentismo laboral en los colaboradores de Plaza Veá Brasil, nos refleja un resultado que obtuvo un coeficiente correlación de estadígrafo Rho Spearman 0.870 y el valor Sig. (Bilateral) = 0.000, asimismo, existe un nivel de correlación bilateral positiva muy fuerte entre las variables de estudio sustentadas por los siguientes teóricos: Llana (2009), nos señala que “La ergonomía identifica los riesgos ergonómicos de un sistema, equipo o trabajo seguro, resuelve problemas para buscar soluciones en la prevención de riesgos laborales limitada a la corrección o acondicionamiento” (p. 26); por ende la ergonomía detecta los riesgos ergonómicos de un ambiente de trabajo, con la herramienta y equipos que utiliza el trabajador, ya que busca la

prevención y soluciones a estos riesgos laborales para una correcta y un adecuado trabajo seguro y manejo de estas herramientas.

Por otra parte Oluwole, Babatope, Olusola, Oriola y Opeyemi (2020), manifestó que la ergonomía es un campo que se adecua al trabajador, planifica una tarea con el fin de reducir las lesiones [...] sino que también se minimiza la rotación de los empleados y el ausentismo, fortaleciendo el rendimiento de la producción y aumentando el bienestar de los trabajadores (p. 2); sin embargo, Mengoni, Matteucci y Raponi (2017), se refiere a la ergonomía (o factores humanos) como la disciplina científica que se ocupa de la comprensión de las interacciones entre los seres humanos y otros elementos de un sistema [...] y los métodos para diseñar con el fin de optimizar el bienestar humano y el rendimiento general del sistema (p. 1312). Finalmente, Vite *et al.* (2019), define la ergonomía como la adaptación del hombre al puesto de trabajo, maquinaria, herramientas y dispositivos a las dimensiones o estructura del cuerpo humano, los trastornos ocasionados por los movimientos repetitivos, malas posturas, esfuerzo y repetitividad de las tareas (p. 3). De los autores mencionados definimos la ergonomía como el estudio al hombre en relación con su puesto o área de trabajo, encargándose de que esa simbiosis sea la más positiva, para así poder tener un desarrollo laboral con poco riesgo y alto en productividad.

Y para la variable ausentismo laboral a Molinera (2010) nos indica “El ausentismo laboral como el incumplimiento y sus obligaciones laborales como parte del empleado abandonando al trabajo, cuando estaba programado que asistiese de manera injustificada y justificada no complete de forma total o parcial la hora laborable” (p. 19); dentro de la tienda de Plaza Veá Brasil, hay un gran número de colaboradores que faltan constantemente por motivos justificados como los descansos médicos y no justificadas por exceso de especialización de tareas; por otra parte, Ménard y Quintero (2017) menciona acerca del ausentismo como las personas que faltan al trabajo por diferentes razones, así también las causas que sobresalen en el ausentismo laboral son las licencias médicas por enfermedades o lesiones atribuibles a las condiciones de trabajo (p. 16); del mismo modo Borda (2017), se refiere que es un problema social, económico y laboral que influye en la desaceleración del crecimiento económico y social, por ende Kury (2011), señala que el ausentismo también se le conoce como absentismo, vocablo latino que se

llegó a utilizar en mayor medida de la era industrial y se aplicaba a las personas que faltaban al trabajo (citado en Izaguirre y Rojas, 2020, p. 72); finalmente, Ferreira y Porto (2018), menciona que el absentismo está representado por situaciones multifactoriales, como: Ambientes inadecuadas, trabajo por turnos, horas de trabajo, salarios mínimos, riesgos, carga de trabajo entre otros, lo que implica finalmente la calidad de vida en el trabajo (p. 4).

En este sentido podemos afirmar que el ausentismo es la falta al trabajo por parte del colaborador de una empresa, debido a diferentes motivos, unos debidamente justificados en la legalidad y otros no. El resultado tiene relación con Cargnin, Schneider, Vargas y Schneider I. (2019), en su investigación obtuvo un nivel con el Rho de Spearman de 0.984 y un Sig. (Bilateral)= 0.002 afirmando que existe relación positiva perfecta entre las variables que se sustentaron en los siguientes teóricos: Martínez, Oviedo y Luna (2013), menciona que el trabajo ha sido considerado indispensablemente donde las personas obtienen los recursos necesarios para el logro de sus proyectos, mediante la vivencia de una experiencia individual y social, en la segunda variable las actividades lumbalgia crónica se apoyó en Carbayo, Rodríguez y Sastre (2012), define la lumbalgia como el malestar o dolor lumbar que abarca posturas inapropiadas con torsión de la columna, posiciones incómodas, carga y esfuerzos físicos, movimiento de peso y condición física las cuales deba ser considerada de origen importante. Además, nuestras variables tienen relación con lo que menciono Pereira, Debiase, Farias, Madeira y Longen (2015), quien en su estudio obtuvo como resultado el Rho Spearman 0.665 con valor Sig. (Bilateral)= 0.01 afirmando que tiene correlación positiva considerable entre las variables de estudio, asimismo sustentaron los teóricos Ormelez y Ulbricht (2010), define el levantamiento de cargas siempre representa un gran desafío ergonómico [...] en la relación con la salud ocupacional, en la segunda variable Adorno y Neto (2013), define el dolor de espalda baja como la dificultad de la salud pública en la población económica activa; de acuerdo a los antecedentes internacionales en relación a la ergonomía y el ausentismo laboral quien se apoyó en Heneghan, Baker, Thomas, Falla y Rushton (2018), mencionando como resultado el estadígrafo Rho Spearman 0.62 con un valor Sig. (bilateral)=0.001, afirmando que existe relación entre las variables de estudio, además se apoyó en los teóricos Gupta *et al.* (2015), define el dolor lumbar, como

un problemas de salud mundial, la segunda variable se apoyó en Johannssen *et al.* (2016), define la actividad física como uno de los principales factores de riesgo para las enfermedades no trasmisibles y se ha sugerido que la inactividad física es uno de los mayores problemas de salud pública en el siglo veintiuno, por lo tanto, aumentar la actividad física como una importante estrategia de salud ya que se recomienda que los adultos deben participar al menos 150 minutos por semana. En la tienda de plaza vea Brasil las actividades de trabajo relacionadas con el dolor lumbar son frecuentes esto se da mayor mente en las áreas de recepción, sala y almacén, al momento de la reposición de productos no realizan las pausas activas la cual genera dolor lumbar en la espalda ya que sienten sensación de hormigueo por las posturas inadecuadas y por consiguiente habrá un numero de faltas de personal. Teniendo la siguiente conclusión se debe prestar y enfocarse a la atención en las acciones ergonómicas que previenen episodios de dolores lumbares y no se realicen trabajos repetitivos, asimismo, lo ideal es que nos sirva para orientar cambios en los puestos laborales, la cual los resultados obtenidos en comparación con la correlación entre las variables estudiados llegaron a contrastar una relación positiva, resultado que se proyectaba a partir del análisis univariado indica que es directamente proporcional a las variables estudiadas.

Continuando con el desarrollo a contrastar sobre la primera hipótesis específica, entre el ambiente físico y el ausentismo laboral en los colaboradores de Plaza Vea Brasil, frente a las evidencias de los antecedentes nacionales estudiados, el resultado fue un coeficiente correlación que se utilizó el estadígrafo Rho de Spearman 0.759 con un Sig. (Bilateral)= 0.000, afirmando la existencia de una relación positiva considerable entre la dimensión ambiente físico y ausentismo, el resultado tiene relación con Alanoca y Hallasi (2019), quien en su investigación obtuvo a través del estadígrafo de Pearson 0.720, y un Sig. (Bilateral)= 0.031, se apoyó en la teoría de Llanos (2008), define la ergonomía como un grupo de conocimientos científicos aplicados en el trabajo, ambientes, sistemas, se ajusten a las capacidades , limitaciones físicas y mentales de la persona. La variable estrés laboral se apoyó en Stavroula (2004), menciona que afecta a la salud física y psicológica de los trabajadores también a la eficacia de las entidades para las que trabajan, también se puede percibir que existe una correlación bilateral positiva considerable entre la variables estudiadas, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula

y se acepta la hipótesis alterna, afirmando la existencia de una relación, esto nos dice que a más riesgos ergonómicos mayor será el estrés laboral, dentro de la tienda de Plaza Veá Brasil el colaborador pueda presentar síntomas físico y conlleve a dolores musculares y contracturas cervicales por causas de su propia condición física del colaborador, ya que dependerá del trabajo que esté realizando.

Continuando con el desarrollo a contrastar sobre la segunda hipótesis específica existe una correlación positiva considera entre la dimensión carga física y ausentismo laboral en los colaboradores de Plaza Veá Brasil, así mismo se refleja el resultado que tiene un nivel de coeficiente correlación de 0.725 y un sig. (Bilateral)= 0,000 donde se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, afirmando si existe un correlación entra la dimensión carga mental y la variable ausentismo laboral. Por otro lado, este resultado tiene relación frente a las evidencias de los antecedentes nacionales estudiados, con la investigación de Álvarez y Silloca (2018) quien en su investigación obtuvo a través del resultado de la prueba estadística Rho de Spearman 0.718 y un nivel Sig. (Bilateral)= 0.046. Se apoyó en la teoría de Saravia (2006), define que la ergonomía como una materia científica de orientación sistemática que extiende su seguimiento a través los aspectos de la actividad humana y que está íntimamente ligada con los procesos de diseño. La variable satisfacción laboral se apoyó en Amorós (2007), define la satisfacción laboral como la actitud general de la persona hacia su trabajo. Concluyendo que existe relación de la variable condiciones ergonómicas y satisfacción laboral la cual se acepta la hipótesis alterna. Esta investigación le da un aporte al trabajo en realizar un exhaustivo análisis y mejorar las condiciones ergonómicas en los ambientes laborales, la fatiga, con el fin de mejorarlas e implementar ambientes adecuados para una mayor comodidad y protección del colaborador, este punto es muy importante porque la infraestructura de toda organización y la buena clasificación de las áreas de trabajo es prioridad a cuanto un trabajador deba efectuar sus obligaciones diarias, por ello la distribución de planta siempre se debe verificar los temas de iluminación, ventilación, zonas seguras y siempre teniendo un espacio cómodo y agradable.

Continuando con el desarrollo a contrastar sobre la tercera hipótesis manifiesta que existe una correlación positiva muy fuerte entre la carga mental y el ausentismo laboral en los colaboradores de Plaza Veá Brasil, el resultado arrojado

tuvo un nivel coeficiente de correlación con el estadígrafo Rho de Spearman 0.793 y el valor Sig. (Bilateral) = 0.000, se observó que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna donde afirma que existe una relación positiva muy fuerte. Asimismo, este resultado tiene relación frente a las evidencias de los antecedentes nacionales estudiados con la investigación del autor Alarcón (2018), realizó como resultado el estadígrafo Rho Spearman con un coeficiente correlación bilateral - 0.966, a su vez el valor Sig. (Bilateral)= 0,000, se observó que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, donde afirma que existe relación negativa perfecta entre sus variables estudiadas, posturas forzadas y el desempeño de las actividades, el cual sustenta por el teórico de Portela y Castro (2013), definió que las posturas forzadas son posiciones fijas corporales donde el trabajador se vea expuesto al esfuerzo de los brazos, las piernas, el tronco y cuello. La segunda variable desempeño de las actividades se apoyó en Koontz, Weihrich y Cannice (2012), donde definió el esfuerzo del trabajador, donde va ser evaluado por un procedimiento adecuado [...] a fin de alcanzar lo planificado. Se concluyó que existe correlación negativa bilateral perfecta entre las posturas forzadas y desempeño de las actividades, dicho esto la posturas repetitivas afecta de manera cotidiana el desempeño dentro de las empresas, por tal motivo hoy en día muchas organizaciones realizan pausas activas inopinadas dentro del horario de trabajo, eso nos ayuda a liberarse un poco dentro de nuestras obligaciones y ayuda liberar tensiones que nos sirve para seguir efectuando un buen desempeño en nuestras labores.

Continuando con el desarrollo a contrastar sobre la cuarta hipótesis específica, existe una correlación positiva muy fuerte entre los aspectos psicosociales y el ausentismo laboral en los colaboradores de Plaza Veá Brasil, el resultado obtenido tuvo una correlación con el estadígrafo Rho Spearman 0.798 y un sig. (Bilateral)= 0.009 por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, afirmando que existe una relación positiva muy fuerte entre la dimensión aspectos psicosociales y el ausentismo laboral, por lo tanto este resultado tiene relación frente a las evidencias de los antecedentes nacionales estudiados con Álvarez (2018), los resultados alcanzados dentro de la prueba estadística de rho de Spearman alcanzaron un nivel sig. (Bilateral)= 0,000 y un coeficiente de correlación 0.703 en el cual observamos que se rechaza la hipótesis

nula y se acepta la hipótesis alterna, en donde afirma que existe relación positiva considerable entre las variables ergonomía y productividad laboral. La cual es validada por la teoría de Lara (2013), donde hace mención que la ergonomía es un método que se acopla el trabajo al colaborador, y procura mejorar los factores físicos, psicológicos y psicosociales por medio del estudio y diseño de los entornos de trabajo, máquinas, procesos y puestos de trabajo, por lo tanto la variable productividad laboral se apoyó en la teoría de Avante (2018), considera que el rendimiento del trabajador se basa en el volumen de producción adquirido mediante un proceso, la cual utiliza los recursos eficientemente para un producto o servicio. En resumen existe relación positiva considerable entre las variables de estudio ergonomía y productividad laboral, es muy importante resaltar lo que se menciona, ya que los problemas ergonómicos no deben afectar la producción y eso es materia de estudio y seguimiento dentro de las tareas cotidianas que realiza un trabajador dentro de una empresa, donde se evalúa si hay molestia alguna con las tareas que realizan a diario, de esa forma se van descartando posibles causas de incidentes o accidentes por problemas ergonómicos.

Continuando con el desarrollo a contrastar sobre la quinta hipótesis manifiesta la existencia de una correlación bilateral positiva considerable, entre el tiempo de trabajo y el ausentismo laboral en los colaboradores de Plaza Vea Brasil, el resultado fue nivel con el estadígrafo de Rho Spearman 0.559 y el Sig. (Bilateral)= 0.000, efectivamente se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula afirmando que existe una relación positiva considerable entre la dimensión tiempo de trabajo y el ausentismo laboral, por lo tanto este resultado tiene relación frente a las evidencias de los antecedentes nacionales estudiados, con la investigación donde referimos con Atencio (2018), utilizó el estadígrafo Rho de Spearman 0.603 con un Sig.(Bilateral)= 0.000, en el que se observó la aceptación de la hipótesis alterna y el rechazo de la hipótesis nula, donde afirma que existe relación positiva considerable en la variable ergonomía y seguridad salud en el trabajo, también Obregón (2016), menciona la ergonomía como la disciplina autónoma basada en un propósito, los resultados de estudio tanto empíricos como científicos, proporcionan información verídica, la segunda variable se apoyó en la definición de la ley de seguridad y salud en el trabajo (2011), su objetivo principal fomentar una cultura de prevención de riesgos laborales en el país



(p. 1); según Domínguez (2018), menciona que es conjunto procedimientos y de técnicas, con el objetivo de suprimir o minimizar el riesgo antes de que se produzcan los accidentes de trabajo. Se concluyó tener una correlación positiva considerable entre las variables de estudio, en ese sentido un trabajador puede laborar como máximo 12 horas de trabajo y lo normal son ocho horas de trabajo, pero todo eso va de acuerdo a las tareas que realizan, ya que por el tiempo de trabajo donde hay una intensidad de ruido eso puede afectar de forma considerable, por ello las organizaciones realizan de forma anual los exámenes medico correspondiente para ver la situación actual de un colaborador.

## VI. CONCLUSIONES

Hernández, Fernández y Batista (2014), señala que la elaboración de conclusiones es aconsejable estén los datos importantes y recordar que no se trata de repetir los resultados, sino de resumir los más importantes y su significado (p. 345); lo mencionado por el autor se tiene las siguientes conclusiones.

Primera De acuerdo con los resultados descriptivos del análisis univariado sobre la variable ergonomía, resultó que el 48.00% de los encuestados manifestaron que la ergonomía afecta de manera óptima al ausentismo laboral y el 12% de los encuestados manifestaron que la ergonomía afecta de manera deficiente al ausentismo laboral en los colaboradores. En el caso de la variable ausentismo mostraron que el 44% de los encuestados manifestaron que el ausentismo laboral afecta de manera óptima en los colaboradores, y el 38% de los encuestados mostraron el ausentismo laboral afecta de manera deficiente en los colaboradores. El desarrollo del cruce de las variables entre la ergonomía y ausentismo laboral el resultado obtenido es un nivel de coeficiente de correlación de 0.870 y un sig. (Bilateral)= 0.000 considerando que existe una relación positiva muy fuerte entre las variables estudiadas.

En conclusión los resultados descriptivos univariado de mayor proporción en los colaboradores perciben los problemas ergonómicos en las áreas de mayor esfuerzo físico tales como: Almacén, recepción, electro, sala, cajas, pero todo lo contrario se tiene una menor proporción en el área de Frescos (panadería, pastelería, comidas preparadas) las cuales los colaboradores no demandan esfuerzo físico; asimismo el ausentismo también se ve afectado por las consecuencias y relaciones con la primera variable, donde se tiene una proporción de consideración de las faltas, esto se ve reflejado por los problemas físicos de acuerdo a sus funciones realizadas, afectando a la organización en temas de ventas, producción, atención al cliente y desabastecimiento de productos por tal motivo se tiene una relación positivamente muy fuerte con las variables estudiadas.

Segunda Los resultados descriptivos en el análisis univariado sobre la dimensión ambiente físico, manifestó que el 25% de los encuestados perciben de manera óptima al ausentismo laboral en los colaboradores, además el 41% de los encuestados mostraron que el ambiente físico afecta de manera deficiente al ausentismo laboral en los colaboradores de plaza vea Brasil. Mediante el desarrollo del cruce en las variables entre la dimensión ambiente físico y la variable ausentismo, el resultado obtenido fue el nivel coeficiente de correlación de 0,759 y un sig. (Bilateral)= 0,000; resultado obtenido afirmando la existencia de una correlación positiva considerable entre la dimensión y la variable de estudio. En conclusión los resultados descriptivos univariado se ve reflejado en los problemas como el ambiente físico, donde el tema específico son el aire acondicionado y la estación climática y esto se debe a una mala distribución de la corriente de aire; en cambio la iluminación su problema específico es la visualización y estación climática donde este último genera que en tiempo de verano el sol penetre las ventanas directamente a las áreas de caja donde genera molestia en la atención al cliente en el momento de realizar sus compras, lo mencionado tiene como resultado una correlación positiva entre la dimensión y la variable de estudio.

Tercera Los resultados descriptivos del análisis univariado sobre la dimensión carga física, manifestó que el 24% de los encuestados perciben de manera óptima al ausentismo laboral en los colaboradores, también el 28% de los encuestados mostraron que la carga física afecta de manera deficiente al ausentismo laboral en los colaboradores de la tienda plaza vea Brasil. Mediante el desarrollo del cruce en las variables entre la dimensión carga física y la variable ausentismo, el resultado obtenido en el nivel coeficiente de correlación es 0,725 y un sig. (Bilateral)= 0,000; afirmando la existencia de una correlación positiva considerable entre la dimensión y variable de estudio. En conclusión los resultados descriptivos univariado de la carga física, afecta en relación al trabajo estático donde lo más perjudicados son las áreas de

caja y frescos, dicho personal mantiene una posición fija durante su jornada laboral la cual genera cansancio al colaborador, dolor de pies y piernas como las varices, dolor de espalda, cintura, hombros, se debe realizar estrategias para mejorar sus condiciones laborales; en cambio el esfuerzo dinámico afecta a las áreas: Almacén, reposición y recepción donde no cuenta con un tiempo de ocio y su ritmo de trabajo es constante, además afecta en los trabajadores en el levantamiento de las cargas de mercaderías a sala de ventas, en la reposición de los productos, por tal motivo existe una relación entre la carga física y el ausentismo laboral ya que realizan movimientos repetitivo y no realizan las pausas activas, esto se refleja en la organización de tal forma que se debe de imponer un ritmo de trabajo adecuado y evaluar cuidadosamente las herramientas utilizadas de cada área.

Cuarta Los resultados descriptivos en el análisis univariado sobre la dimensión carga mental, manifestó que el 17% de los encuestados perciben de manera óptima al ausentismo laboral en los colaboradores, asimismo el 39% de los encuestados mostraron que la carga mental afecta de manera deficiente al ausentismo laboral en los colaboradores de plaza vea Brasil. Mediante el desarrollo del cruce de variables entre la dimensión carga mental y la variable ausentismo, el resultado obtenido con el nivel coeficiente de correlación de 0,793 y un sig. (Bilateral)= 0,000; resultado que manifestó la existencia de una correlación positiva muy fuerte entre la dimensión y variable de estudio. En conclusión de acuerdo a los resultados se percibe que existe un ritmo de trabajo inadecuado, el cuello de botella que se genera cuando se tiene una mayor afluencia de público, de esa manera genera un cuadro de estrés de parte del colaborador por la presión y la premura de tiempo en avanzar y culminar su trabajo, teniendo presente a no incurrir errores por la rapidez en su atención; por tal motivo existe la relación entre la dimensión carga menta y ausentismo laboral, ya que ocasiona reclamos de los clientes, la inadecuada reposición y el vencimiento de los productos al no venderse , la implementación de los precios, y las

faltas de trabajadores por la sobrecarga de trabajo esto afecta en la organización ya que no se cumple con los indicadores propuestos.

Quinta Los resultados descriptivos como el análisis univariado sobre la dimensión aspecto psicosociales, manifestó que el 45% de los encuestados perciben de manera óptima al ausentismo laboral en los colaboradores, también el 8% de los encuestados mostraron que el aspecto psicosocial afecta de manera deficiente al ausentismo laboral en los colaboradores de plaza vea Brasil. Mediante el desarrollo del cruce de variables entre la dimensión aspecto psicosocial y la variable ausentismo, el resultado obtenido fue un coeficiente de correlación de 0,798 y un sig. (Bilateral)= 0,000; resultado que manifestó la existencia de una correlación positiva muy fuerte entre la dimensión y variable de estudio. En conclusión de acuerdo a los resultados obtenidos en la dimensión aspectos psicosociales se refleja que no hay interacción entre el colaborador y su medio ambiente, estas condiciones ambientales ocasionan un factor de riesgo en el colaborador, en sus capacidades, en sus necesidades y sus situación personal, el colaborador no se identifica con la empresa, la realización de la tarea, un punto muy importante es la comunicación deficiente por la organización y el trabajador, que no es efectiva, ni horizontal de esa manera no se crea un lugar de confianza y ocasionando malestar en los colaboradores que tienen que quedarse más de la hora asignada , las colas generadas por la ausencias, por tal motivo existe la relación de la dimensión y variable de estudio ya que influye a la imagen de la empresa, hace que los colaboradores falten a sus áreas y que no se llegue al presupuesto señalado por la organización, la cual se debe mejorar en la participación de los colaboradores , un reconociendo por su esfuerzo, la flexibilidad.

Sexta Los resultados descriptivos en el análisis univariado sobre la dimensión tiempo de trabajo, manifestó que el 35.5% de los encuestados perciben de manera óptima al ausentismo laboral en los colaboradores, también el 24% de los encuestados mostraron que el tiempo de trabajo afecta

de manera deficiente al ausentismo laboral en los colaboradores de plaza vea Brasil. Mediante el desarrollo del cruce de variables entre la dimensión tiempo de trabajo y la variable ausentismo, el resultado obtenido fue un coeficiente de correlación de 0,559 y un sig. (Bilateral)= 0,000; resultado que manifestó la existencia de una correlación positiva considerable entre la dimensión y variable de estudio. En conclusión de acuerdo a los resultados obtenidos en la dimensión tiempo de trabajo nos indica que el esfuerzo físico ocasionar la fatiga en el trabajador esto conlleva a que presente síntomas como: Dolores de espalda, columna, dolores en el cuello; asimismo ocasiona las faltas justificadas por medio de los descansos médicos , por lo tanto esto afecta a la empresa en la contratación del personal que reemplace a estos colaborador por la ausencia en sus puestos de trabajo, es por ello que se debe de considerar un aspecto fundamental en la organización.

Séptima Las limitaciones referente a la investigación estudiada no fue tan mayúsculo como pensábamos en la captación de la información dentro de la unidad de estudios, ya que nunca tuvimos suspensión perfecta ni tampoco trabajo remoto, todas las encuestas se realizaron in situ, lo cual su respuesta fue corta, cuando se les presento las encuestas, la explicación se dio de forma grupal vía Wasap de tal modo solo se bajó la información una sola explicación para todos los encuestados y ante cualquier duda mi compañero también estaba presto para cualquier inquietud en el desarrollo del cuestionario. Las clases virtuales y los horarios laborales si había un inconveniente respecto a ello, pero se tenía que adecuar a la disponibilidad de alguno de nosotros para prestar atención a las indicaciones de nuestro asesor.

## VII. RECOMENDACIONES

Hernández, Fernández y Baptista (2014), señala que, en la investigación cuantitativa, se presenta procesos y recolección de análisis de datos con pocos márgenes de error, permite controlar la generación de respuestas y obtención de resultados positivos, si cuenta con recomendaciones para mejorar los trabajos cuantificables (p. 125); lo mencionado por el autor se tiene las siguientes recomendaciones.

Primera Se recomienda que se realice un estudio más amplio en las demás sedes de la institución para así poder tener un alcance de mayor magnitud y poder tomar decisiones en un correcto camino que denoten la reducción del ausentismo y las mejoras ergonómicas en los colaboradores de la empresa. En lo mencionado se refiere que la tesis se replique en todas en las demás sedes, por ello el estudio realizado se bajara toda la información obtenida y nos apoyaremos con el área de Seguridad y Salud en el trabajo donde todo lo recopilado servirá como materia de estudio y se tendrá algunas conclusiones y se tomara acciones correctiva a los resultados obtenidos y se tendrá reuniones semanales para verificar el avance, cabe indicar que En el capítulo 2: Objetivos y alcances, el artículo 1, objetivos A, del reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo, nos indica garantizar las condiciones de seguridad y salvaguardar la vida, la integridad física y el bienestar de los colaboradores, mediante la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales.

Segunda Se recomienda hacer una investigación del tipo aplicativo longitudinal dando así las mejoras a un nivel ergonómico para tomar cartas en el asunto y minimizar el ausentismo como causa de la poca implementación o casi nula de la rama ergonómica. Lo que se busca de la tesis es no perder lo ganado por ello se debe proseguir ahora en adelante y eso dependerá del comité de seguridad y salud en el trabajo y el compromiso del empleador y trabajadores en sus

facultades y obligaciones, donde se tendrá reuniones quincenales y se revisara como manera de indicador las acciones o condiciones sub estándar y se buscara implementar una tarjeta SAFE donde tendrá dos formas de observación, una de ella va ser de forma inopinada donde podrá evaluar a un colaborador sobre las acciones que estén realizando y la siguiente observación va verificar la infraestructura de la organización y reportarlo para realizar las acciones correctivas necesarias.

Tercera Se recomienda que la empresa elabore un sistema, de capacitaciones a todo el personal mostrando los riesgos que puede traer una incorrecta forma de trabajo, así como la atención de su puesto y ambiente laboral, para poder crear el ambiente adecuado y se puedan desempeñar en condiciones óptimas. Lo mencionado se busca el cumplimiento de las capacitaciones para el bienestar del empleador y trabajador, donde realizara de forma semestral, por ello lo que nos indica el reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo del capítulo 5: Atribuciones y obligaciones, del artículo 11, lo trabajadores o representantes ante el Comité/Subcomité de SST tienen derecho a revisar los programas de capacitación y entrenamiento y formular recomendaciones con el fin de mejorar la efectividad de lo mismo; el resultado esperado es estar preparados para cualquier eventualidad tales como: Incendio Tipo A ( papel y plástico) y C (equipos electrónicos), primeros auxilios y brigadas de seguridad que ante una emergencia ellos se encargaran de asegurar y coordinar la salida de las personas ante una emergencia.

Cuarta Se recomienda contratar una especialista ergónoma y realice estudios de posiciones de trabajo y fuerza tanto en las áreas administrativas y operativas con el fin de bajar dicha información a todos los colaboradores. Lo indicado nos servirá como asesoría externa anual, donde la especialista trabajara de la mano con el comité de seguridad y salud en el trabajo y podrá verificar las condiciones actuales como la infraestructura, posición del cuerpo en el puesto de trabajo, carga



física y condición del personal; de esta manera nos ayudara a tener un resultado más efectivo ya que el estudio a realizar va ser más subjetivo dentro de la tienda y los resultados comprendidos se verificara y se realizara el seguimiento respectivo referente a los casos estudiados. Tomando un caso en el área de cajas se indica dentro del reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo en el Capítulo 3. Sección Cajas, artículo 33; nos indica alternar las posturas de pie, tomando asiento (utilizar las sillas que son un medio de descanso) en cada hora unos 10 minutos; pero por la afluencia de público en horas determinadas (llamado hora pico) no se cumple dicho reglamento por lo tanto la especialista nos recomendará que acciones pudiera tomarse referente a lo mencionado.

Quinta Se recomienda realizar de forma inopinada y con mayor frecuencia las pausas activas, esto ayuda a liberarse y desconectarse por unos minutos de la tensión del trabajo. Un punto muy importante es liberarse un poco de la carga laboral y esto tiene que estar en coordinación con el comité y brigada de seguridad donde se seleccionara algunas personas que integran el grupo en realizar pausas activas a los colaboradores y esto se realizara de forma quincenal y en un lugar interno de la tienda, de ese modo la actividad favorecerá y estimulara la circulación del trabajador disminuyendo el estrés en las articulaciones y músculos.

Sexta Se recomienda que, de forma anual, cuando se realice los exámenes médicos se agregue como parte de revisión el estudio muscular en los trabajadores, de tal forma se podrá evidenciar molestias del colaborador y dar un diagnóstico para su pronta recuperación. Actualmente los exámenes médicos son más tradicionales y no se le da el debido cuidado por ello los exámenes físicos debería ser riguroso y minucioso, por lo tanto, el área de Recursos Humanos debería tener en cuenta estos tipos de estudio musculares dentro de la organización y así evitar complicaciones futuras por algún

trabajador, en caso contrario si lo tuviera reubicarlo en otra área de menor actividad y esfuerzo laboral.

Séptima Se recomienda realizar un indicador sobre problemas ergonómicos (descanso médico y ausentismo) de tal manera mostrar al colaborador el impacto que causa y los costos que ocasionan dichos problemas ergonómicos en la organización. Por ello de forma semanal se enviará a las distintas áreas un indicador sobre los accidentes laborales donde se analizará los problemas, causa raíz y las observaciones y soluciones constatadas, donde la responsabilidad de notificar será la brigada de seguridad y ellos se harán cargo del seguimiento, los accidentes se clasificarán como: Leves y graves de esta manera evidenciaremos los problemas circunstanciales dentro de la organización.

## VIII. REFERENCIAS

- Alanoca, M. y Hallasi, S. (2019). *Riesgos Ergonómicos y estrés laboral en los trabajadores del Centro Médico Universitario Pedro P. Díaz, Arequipa, 2019.* (Tesis de Pregrado) Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
- Alarcón, A. (2018). *Influencia de las posturas forzadas en el desempeño de las actividades realizadas por los trabajadores en la Maderera Poma E.I.R.L.- Chilca, 2018.* (Tesis de Posgrado). Universidad Nacional del Centro del Perú – Huancayo.
- Álvarez, L. y Silloca, G. (2018). *Influencia de las condiciones ergonómicas en la satisfacción laboral del personal administrativo.* (Tesis de Pregrado). Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
- Álvarez, L. (2018). *Ergonomía y la productividad laboral en los talleres de confección textil de la galería generales, la Victoria, 2018.* (Tesis de Pregrado). Universidad Cesar Vallejo.
- Ali, S., Uddin, I., Aziz, F., Ahmad, S., Al-Khasawened, M. y Sharaf, M. (2020). An Enhanced Deep Neural Network for Predicting Workplace Absenteeism. *Revista Hindawi.* 20(1), 1-12.
- Arias, F. (2012). *EL proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica.* (6° ed.). Caracas: Editorial Episteme.
- Atencio, Y. (2018). *Ergonomía y Seguridad, salud en el trabajo en el área de servicios, cobranzas e inversiones, grupo Scotiabank, Lima 2018.* (Tesis de Pregrado). Universidad César Vallejo.
- Baca, G., Cruz, M., Cristóbal, M., Baca C, G., Gutiérrez, J., Pacheco, A., Rivera, A., Rivera, I. y Obregón, M. (2014). *Introducción a la Ingeniería (2° ed.).* México D.F.: Grupo editorial Patria.
- Bonfatti, R., Vasconcellos, L. y Ferreira, A. (2017). Ergonomia, desenvolvimento e trabalho sustentável: um olhar para a saúde do trabalhador. *Revista Brasileira de Medicina do Trabalho.* 15(3), 257-266.
- Buchari y Afandi, (2019). Working System Improvement by Macroergonomics Approach. *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering.* 505(1), 1-7.

- Cargnin, Z., Schneider, D., Vargas, M. y Schneider, I. (2019). Atividades de trabalho e lombalgia crônica inespecífica em trabalhadores de enfermagem. *Acta Paulista de Enfermagem*. 32(6), 707-713.
- Chiavenato, I. (2015). *Administración de recursos humanos. El capital humano en las organizaciones*. (10° ed.). México D.F.: McGraw-Hill Interamericana Editores S.A.
- Chávez, R. (2015). *Introducción a la metodología de la investigación*. (1° ed.). Machala: Ediciones Utmach.
- Dal-Pozzo, D., Witcel, N., Seabra, E., Fernandes, C. (2018). Análise ergonômica do trabalho da operação de um torno mecânico universal. *Revista Espacios*. 39(42), 1-8.
- Estrada, J. (2015), *Ergonomía Básica* (1° ed.). Colombia: Ediciones de la U.
- Ferreira, W. (2018). A invisibilidade do trabalho real: o trabalho docente e as contribuições da ergonomia da atividade. *Revista Brasileira de Educação*. 23(1), 1-19.
- Ferreira, R. y Porto, A. (2018). La calidad de vida en el trabajo y el ausentismo como indicadores de resultados de gestión hospitalaria. *Ciencias administrativas*, 11 (1), 3-14.
- García, M. (2018). Evaluación de riesgos ergonómicos en el área de estibación y monitoreo de panel central, mediante los métodos RULA y OCRA, en industrias Guapan. *Revista Ciencias Pedagógicas e Innovación*, 5(3), 149-157.
- Haeffner, R., Kalinke, L., Felli, E., Mantovani, M., Consonni, D., Mansano, L. (2018). Absenteísmo por distúrbios musculoesqueléticos em trabalhadores do Brasil: milhares de dias de trabalho perdidos. *Revista Brasileira de Epidemiologia*. 1(1), 45-46.
- Heneghan, N., Baker, G., Thomas, K., Falla, D. y Rushton, A. (2018). What is the effect of prolonged sitting and physical activity on thoracic spine mobility? An observational study of young adults in a UK university setting. *BMJ Open*. 8(5), 1-6.
- Hernández, P. (2016). Principales brechas de la Ergonomía en América Latina: a quince años del siglo XXI. *Revista Ciencias de la Salud*. 1(14), 5-10.

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6° ed.). México D.F.: Editorial Mc Graw - Hill.
- Heiden, M., Zetterberg, C., Lindberg, P., Nylén, P. y Hemphala, H. (2019). Validity of a computer-based risk assessment method for visual ergonomics. *International Journal of Industrial Ergonomics* 72(1), 180-187.
- Izaguirre, D. y Rojas, J. (2020). Ausentismo laboral: Una realidad preocupante en Perú y Sudamérica. *Revista Sciéndo*. 23(1), 71-77.
- Llaneza, F. (2009), *Ergonomía y psicología aplicada manual para la formación del especialista*. (15° ed.). Valladolid: Editorial Lex Nova.
- Madiedo, J. Chandraseka, A. Salvador F. (2019). Capturing the Benefits of Worker Specialization: Effects of Managerial and Organizational Task Experience. *PRODUCTION & OPERATIONS MANAGEMENT* 29(4), 973-994.
- Ménard, S. y Quintero, C. (2017). Ausentismo y producción: el esquema de ajuste de primas por siniestralidad observada aplicado al seguro de salud en Francia. *Revista Lecturas de Economía*. 1(88), 9-50.
- Mendoza, R. (2015). Insatisfacción laboral como predictor del ausentismo en un hospital público. *Revista médica de Chile*. 143(8), 1028-1033.
- Medina-Chacón, E. (2020). Evaluation of disergonomic risks in small and medium-size enterprises (SMEs) in Bogotá. *DYNA*, 87(213), 98-104.
- Mengoni, M., Matteuci, M. y Raponi, D. (2017). A Multipath Methodology to Link Ergonomics, Safety and Efficiency in Factories. *Procedia Manufacturing*. 11(1), 1311-1318.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo, (2009). Norma Básica de Ergonomia y de Procedimiento de evaluación de riesgo disergonomico, Lima- Perú, Diario Oficial "El Peruano"
- Molinera, F. (2010). *Absentismo laboral: causas control y análisis nuevas técnicas para su educación*. España: Confemetal.
- Olivares-Faúndez, V., Árias, F., Peralta, J., Jélvez-Wilke, C., Morales-Gutiérrez, J. y Riquelme, G. (2019). El rol de la culpa en la relación entre el burnout y la inclinación al absentismo laboral en los trabajadores de administración y servicios industriales. *Revista Interciencia*, 44(3), 147-153.
- Oluwole, H., Babatope, S., Olusola, B., Oriola, O. & Opeyemi, O. (2020). Safe lifting ergonomics program for truck-loaders in Nigerian block making industries: A

- multi-site case study with qualitative and econometric analyses. *Scientific African*, 8(1), 1-14.
- Pereira, C., Debiase, D., Farias, J., Madeira, K. y Longen, W., (2015). Análise do risco ergonómico lombar de trabalhadores da construção civil através do método NIOSH. *Revista Produção Online*, 15(3), 914-924.
- Piñeda, A. y Blanco, Y. (2019). Identificación de las condiciones ergonómicas, ambientales, organizacionales de puesto de trabajo para usuarias de video terminales del área administrativa en una Institución. *Revista Ingeniería, Matemáticas y Ciencias de la Información*, 6(12), 87-93.
- Rodríguez, Y. y Pérez, E. (2014). Procedimiento ergonómico para la prevención de enfermedades en el contexto ocupacional. *Revista Cubana de Salud Pública*, 40(2), 279-285.
- Sánchez, D. (2015). Ausentismo laboral: Una visión desde la gestión de la seguridad y la salud en el trabajo. *Revista Salud Bosque*, 5(1), 43-53.
- Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. (1° ed.). Lima: Universidad Ricardo Palma.
- Segura, A., Topa, G. (2016). Identificación con los trabajadores mayores y absentismo: moderación de la Selección, Optimización y Compensación. *Acción Psicológica*, 13(2), 169-188.
- Silva-Roquefort, R. y Muñoz, F. (2019). Ergonomía urbana como estrategia adaptativa del espacio público. Un análisis crítico al paradigma urbano actual. *Bitácora Urbano Territorial*, 29(2), 159-168.
- Souza, J., Mazini, M. (2017). Ergonomics posture and movement analyses of supermarket checkout operators in the city of Cataguases. *Minas Gerais. Gestão & Produção*, 24(1), 123-135.
- Supo, J. (2015). *Tu proyecto de investigación en un solo día*. (1° ed.). Arequipa: Bioestadístico EIRL.
- Tatamuez-Tarapues, R., Domínguez, A. y Matabanchoy-Tulcán, S. (2019). Revisión sistemática: Factores asociados al ausentismo laboral en países de América Latina. *Revista Universidad y Salud*, 21(1), 100-112.

- Villaplana, M. (2015). *Absentismo e incapacidad laboral. Promover organizaciones saludables como garantía de excelencia y efectividad organizativa. (1° ed.)*. Asturias: Graficas Summa.
- Vite, E., Larrea, I., Moreno, F., Tayo, F., Solis, D. y Cevallos, C. (2019). El papel de las pautas ergonómicas en el manejo de la fibromialgia. *Revista Cubana de Reumatología*, 21(1), 1-8.
- Zein, R., Halim, I., Azreem, N., Saptari, A. y Rahayu, S. (2015). A survey on Working postures among Malaysian Industrial Workers. *Procedia Manufacturing*, 2(1), 450-459.
- Zhang, W., Fan, S., Xiong, J. y Chen, S. (2018). A Biobjective Model for Manual Materials Handling with Energy Consumption Being Accounted For. *Mathematical Problems in Engineering*, 18(1), 2-11.

# ANEXOS

## Anexo 1

### Matriz de operacionalización de la variable X

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Ergonomía	Según Llanea (2009) nos menciona que "la ergonomía se ocupa de identificar los riesgos ergonómicos de un sistema, equipo o trabajo seguro y eficiente, resuelve problemas evidentes y busca soluciones en el ámbito de la prevención de riesgos laborales limitada a la corrección o acondicionamiento" (p. 26)	La ergonomía puede definirse como el estudio de las condiciones de adaptación del operador en un lugar de trabajo, maquina, así como también a las características físicas y psicológicas.	Según Llanea (2009) definió 5 dimensiones: Ambiente físico (p.63) Carga física (p.287) Carga mental (p.270) Aspectos psicológicos (p.410) Tiempo de trabajo (p.422)	Ambiente térmico Ruido Iluminación Vibraciones Trabajo estático, trabajo dinámico Exigencias de tiempo, complejidad-rapidez, atención, minuciosidad. Iniciativa, Estatus Social, comunicaciones, identificación del producto. Adaptación al puesto, seguridad.	Escala Ordinal de Likert  1.Nunca 2.Casi Nunca 3.A veces 4.Casi Siempre 5.Siempre



### Matriz de operacionalización de la variable Y

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Ausentismo Laboral	Según Molinera (2010) define, "el ausentismo laboral como el incumplimiento por parte del empleado y sus obligaciones laborales, faltando al trabajo, cuando estaba previsto que acudiese al mismo, de manera justificada o injustificada, o no desarrollando su cometido de forma voluntaria durante una parte o la totalidad de la jornada" (p. 19)	Ausentismo se define por la ausencia del colaborador en su lugar de trabajo, esto puede ser dado por motivos personales, descansos médicos, estrés, mal clima laboral condiciones de trabajos no adecuadas.	Según Molinera (2010) definió en 3 dimensiones:  Incapacidad Temporal (p. 27)  Causas Legales (p. 55)  Causas Psicosociales (p.61)	Accidentes de trabajo, tipos y prevención, enfermedad, obligaciones de los trabajadores, Subsidio por incapacidad.  Licencia y permiso, actividad sindical.  Estrés, violencia psicológica, falta de presencia, rendimiento de colaborador, presencia del colaborador, falta motivación y ausentismo voluntario, ausentismo injustificado	Escala Ordinal de Lickert  1.Nunca 2.Casi Nunca 3.A veces 4.Casi Siempre 5.Siempre

## Anexo 2

### Instrumento de recolección de datos.

#### TEST: ERGONOMIA

Edad: \_\_\_\_\_ Sexo: \_\_\_\_\_ Área: \_\_\_\_\_

**INSTRUCCIONES:** A continuación, encontrarás afirmaciones sobre maneras de pensar, sentir y actuar. Lee cada una con mucha atención; luego, marca la respuesta que mejor te describe con una X según corresponda. Recuerda, no hay respuestas buenas, ni malas. Contesta todas las preguntas con la verdad.

#### OPCIONES DE RESPUESTA:

**N** = Nunca  
**CN** = Casi Nunca  
**AV** = Algunas Veces  
**CS** = Casi Siempre  
**S** = Siempre

Nº	PREGUNTAS	N	CN	AV	CS	S
1.	La temperatura del aire en el área donde se labora es la apropiada	N	CN	AV	CS	S
2.	Las corrientes de aire frío le han ocasionado molestias usando la indumentaria apropiada	N	CN	AV	CS	S
3.	En su entorno laboral ha percibido ruidos que le han causado molestias en sus funciones	N	CN	AV	CS	S
4.	En el área donde labora usted ha levantado el tono voz para tener una intervención con los clientes	N	CN	AV	CS	S
5.	La iluminación en su área es la adecuada para desempeñar las funciones encomendadas	N	CN	AV	CS	S
6.	Tiene inconvenientes para ver y leer de manera correcta la documentación recibida	N	CN	AV	CS	S
7.	En los equipos de trabajo ha percibido vibraciones que alteren el funcionamiento de la herramienta que utiliza	N	CN	AV	CS	S
8.	El piso donde labora o se traslada cuenta con desniveles que produzcan vibraciones que afecten su labor	N	CN	AV	CS	S
9.	Trabaja en sus horas laborables todo el día de pie	N	CN	AV	CS	S
10.	Ha tenido dolores en el cuerpo por no realizar las pausas adecuadas en sus funciones	N	CN	AV	CS	S
11.	Al momento de levantar un objeto pesado usa las dos manos	N	CN	AV	CS	S
12.	El trabajo permite combinar la posición de pie sentado	N	CN	AV	CS	S
13.	Recepciona rápidamente la información dada por su jefe inmediato para el correcto funcionamiento de sus labores	N	CN	AV	CS	S
14.	Le alcanza el tiempo para realizar sus funciones en el área dentro de sus horas laborables	N	CN	AV	CS	S
15.	El trabajo que realiza dentro del área implica mucha complejidad o se considera ansioso al realizarla	N	CN	AV	CS	S
16.	El trabajo que realiza implica mucha responsabilidad y/o considera intenso los fines de semana	N	CN	AV	CS	S
17.	En alguna oportunidad desconoce alguna promoción emitida por la empresa	N	CN	AV	CS	S
18.	En sus funciones se distrae fácilmente	N	CN	AV	CS	S
19.	El trabajo que realiza lo demanda a ser detallista en alguna tarea específica	N	CN	AV	CS	S
20.	El trabajo que realiza le genera estrés	N	CN	AV	CS	S
21.	La función designada no le permite tener iniciativa	N	CN	AV	CS	S
22.	Puede resolver algunas dificultades presentadas en el puesto	N	CN	AV	CS	S
23.	En su área laboral existe la comunicación horizontal	N	CN	AV	CS	S
24.	En su área laboral hay preferencias con algunos de los colaboradores	N	CN	AV	CS	S
25.	Considera que es buena la comunicación con los colaboradores	N	CN	AV	CS	S
26.	Existe un sistema de consulta para resolver las dificultades relacionados con el trabajo	N	CN	AV	CS	S
27.	Cada vez que tiene una duda sobre un problema esta es absuelta por su jefe	N	CN	AV	CS	S
28.	Existe sinergia entre áreas	N	CN	AV	CS	S
29.	Consideras que tu trabajo es muy repetitivo	N	CN	AV	CS	S
30.	Considera que la atención al cliente es aburrido	N	CN	AV	CS	S
31.	Considera que el tiempo prolongado en una misma posición afecta su desempeño	N	CN	AV	CS	S
32.	Durante el tiempo que tiene laborando, en el área que se desempeña realiza pausas activas	N	CN	AV	CS	S
33.	Dentro del área cuenta con señalización de emergencia	N	CN	AV	CS	S
34.	En su trabajo cuenta con brigadas de emergencia para cualquier eventualidad	N	CN	AV	CS	S

**Gracias por completar el Cuestionario**

## **TEST: AUSENTISMO LABORAL**

Edad: \_\_\_\_\_ Sexo: \_\_\_\_\_ Área: \_\_\_\_\_

**INSTRUCCIONES:** A continuación, encontrarás afirmaciones sobre maneras de pensar, sentir y actuar. Lee cada una con mucha atención; luego, marca la respuesta que mejor te describe con una X según corresponda. Recuerda, no hay respuestas buenas, ni malas. Contesta todas las preguntas con la verdad.

### **OPCIONES DE RESPUESTA:**

N = Nunca  
 CN = Casi Nunca  
 AV = Algunas Veces  
 CS = Casi Siempre  
 S = Siempre

<b>Nº</b>	<b>PREGUNTAS</b>	<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
1.	La ausencia en el área se produce por accidentes de trabajo	N	CN	AV	CS	S
2.	En la organización se ha visto accidentes de trabajo frecuentes	N	CN	AV	CS	S
3.	En su empresa cuenta con señalizaciones de seguridad	N	CN	AV	CS	S
4.	En su trabajo, entregan y usa los Epp's adecuados según sus funciones	N	CN	AV	CS	S
5.	Ha tenido algún problema de salud a causa de sus funciones en él trabajo	N	CN	AV	CS	S
6.	Ha sufrido dolores de cabeza durante los últimos meses	N	CN	AV	CS	S
7.	En su trabajo concientiza el buen servicio al cliente	N	CN	AV	CS	S
8.	Está capacitado sobre los riesgos laborales que se ocasionan en su empresa	N	CN	AV	CS	S
9.	La empresa cumple con sus obligaciones por subsidio por incapacidad laboral si algún colaborador tiene un accidente	N	CN	AV	CS	S
10.	Está realmente capacitado si sufre incapacidad laboral en su área	N	CN	AV	CS	S
11.	En su trabajo dan facilidades sobre licencia laboral	N	CN	AV	CS	S
12.	Ha tenido que pedir permiso por motivos de estudio y/o familiares a su jefe inmediato	N	CN	AV	CS	S
13.	En su trabajo la actividad sindical afecta en las funciones por los turnos responsables	N	CN	AV	CS	S
14.	Su empresa ha tomado alguna represaría contra las actividades sindicales	N	CN	AV	CS	S
15.	El ritmo de trabajo es alto y tiene mucha presión durante toda la jornada laboral	N	CN	AV	CS	S
16.	El trabajo que realiza le ha ocasionado estrés y cansancio	N	CN	AV	CS	S
17.	Tiene conflictos con su jefe inmediato	N	CN	AV	CS	S
18.	Tiene conflictos con los clientes	N	CN	AV	CS	S
19.	Alargo unos minutos al tiempo otorgado que tengo para comer e ir al baño	N	CN	AV	CS	S
20.	Se queda más horas laborables cuando sus compañeros de trabajo faltan	N	CN	AV	CS	S
21.	Sé exactamente lo que se espera sobre mi rendimiento en el trabajo	N	CN	AV	CS	S
22.	Las políticas de la empresa facilitan el buen desempeño	N	CN	AV	CS	S
23.	En su trabajo los colaboradores están comprometidos con la organización	N	CN	AV	CS	S
24.	En su trabajo los colaboradores están orgullosos de trabajar para la organización	N	CN	AV	CS	S
25.	En el trabajo me siento lleno/a de energía	N	CN	AV	CS	S
26.	Mi trabajo es estimulante e inspirador	N	CN	AV	CS	S
27.	Dices que te encuentras enfermo para no ir a trabajar, pero no voy por razones personales y privadas	N	CN	AV	CS	S
28.	Me excuso para no ir a trabajar (Ejemplo: por una lumbalgia) cuando estoy muy cansado	N	CN	AV	CS	S
29.	Has faltado al trabajo por temas personales	N	CN	AV	CS	S
30.	Dices que estas enfermo para no ir a trabajar, pero no traes justificación	N	CN	AV	CS	S

***Gracias por completar el cuestionario.***

### Anexo 3. Cálculo del tamaño de la muestra.

#### Población.

Área o Sección	Puesto del colaborador	# de personas
Cajas	Representante de Servicios (Carriboy)	2
	Cajeros	24
	Supervisores de Cajas	5
Sala	Representante de Servicios (RS)	20
	Representante de Servicios (RS1)	2
Recepción y Almacén	Representante de Servicios (RS)	13
	Representante de Servicios (RS1)	2
Electro	Representante de Servicios	4
Sala Frescos	Representante de Servicios (RS)	11
	Representante de Servicios (RS1)	4
Recepción e Inventario	Auxiliar e inventario	2
Administración	Gerente	1
	Sub Gerente	1
	Asistente de Tienda	1
	Supervisora de Servicio	1
Jefes	Jefe de Cajas	1
	Jefe de Sala	2
	Jefe de Recepción y Almacén	1
	Jefe de Electo	1
	Jefe de Sala Frescos	2
	Total	100

Fuente: elaboración propia





13	Recepciona rápidamente la información dada por su jefe inmediato para el correcto funcionamiento de sus labores		✓		✓		✓
14	Le alcanza el tiempo para realizar sus funciones en el área dentro de sus horas laborables		✓		✓		✓
<b>INDICADOR: Complejidad-Rapidez</b>							
15	El trabajo que realiza dentro del área implica mucha complejidad o se considera ansioso al realizarla		✓		✓		✓
16	El trabajo que realiza implica mucha responsabilidad y/o considera intenso los fines de semana		✓		✓		✓
<b>INDICADOR: Atención</b>							
17	En alguna oportunidad a desconocido alguna promoción emitida por la empresa		✓		✓		✓
18	En sus funciones se distrae fácilmente		✓		✓		✓
<b>INDICADOR: Minuciosidad</b>							
19	El trabajo que realiza lo demanda a ser detallista en alguna tarea específica		✓		✓		✓
20	El trabajo que realiza le genera estrés		✓		✓		✓
<b>DIMENSIÓN 4: ASPECTOS PSICOSOCIALES</b>							
<b>INDICADOR: Iniciativa</b>							
21	La función designada no le permite tener iniciativa		✓		✓		✓
22	Puede resolver algunas dificultades presentadas en el puesto		✓		✓		✓
<b>INDICADOR: Estatus Social</b>							
23	En su área laboral existe la comunicación horizontal		✓		✓		✓
24	En su área laboral hay preferencias con algunos de los colaboradores		✓		✓		✓
<b>INDICADOR: Comunicaciones</b>							
25	Considera que es buena la comunicación con los colaboradores		✓		✓		✓
26	Existe un sistema de consulta para resolver las dificultades relacionados con el trabajo		✓		✓		✓
<b>INDICADOR: Cooperación</b>							
27	Cada vez que tiene una duda sobre un problema esta es absuelta por su jefe		✓		✓		✓
28	Existe sinergia entre áreas		✓		✓		✓
<b>INDICADOR: Identificación del producto</b>							
29	Consideras que tu trabajo es muy repetitivo		✓		✓		✓
30	Considera que la atención al cliente es aburrido		✓		✓		✓
<b>DIMENSIÓN 5: TIEMPO DE TRABAJO</b>							
<b>INDICADOR: Adaptarse al puesto</b>							
31	Considera que el tiempo prolongado en una misma posición afecta su desempeño		✓		✓		✓







Certificado de validez de contenido del instrumento que mide El Ausentismo laboral

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>			Relevancia <sup>2</sup>			Claridad <sup>3</sup>			Sugerencias
		M D	D A	A A	M D	M D	A A	M D	M D	A A	
	<b>DIMENSIÓN 1: INCAPACIDAD TEMPORAL</b>										
	<b>INDICADOR: Accidente de Trabajo</b>										
1	La ausencia en el área se produce por accidentes de trabajo			✓			✓			✓	
2	En la organización se ha visto accidentes de trabajo frecuentes			✓			✓			✓	
	<b>INDICADOR: Tipos y prevención</b>										
3	En su empresa cuenta con señalizaciones de seguridad			✓			✓			✓	
4	En su trabajo, entregan y usa los Epp's adecuados según sus funciones			✓			✓			✓	
	<b>INDICADOR: Enfermedad</b>										
5	Ha tenido algún problema de salud a causa de sus funciones en el trabajo			✓			✓			✓	
6	Ha sufrido dolores de cabeza durante los últimos meses			✓			✓			✓	
	<b>INDICADOR: Obligaciones de los trabajadores</b>										
7	En su trabajo concientiza el buen servicio al cliente			✓			✓			✓	
8	Está capacitado sobre los riesgos laborales que se ocasionan en su empresa			✓			✓			✓	
	<b>INDICADOR: Subsidio por incapacidad laboral</b>										
9	La empresa cumple con sus obligaciones por subsidio por incapacidad laboral si algún colaborador tiene un accidente			✓			✓			✓	
10	Está realmente capacitado si sufre incapacidad laboral en su área			✓			✓			✓	
	<b>DIMENSION 2: CAUSAS LEGALES</b>										
	<b>INDICADOR: Licencia y Permiso</b>										
11	En su trabajo dan facilidades sobre licencia laboral			✓			✓			✓	
12	Ha tenido que pedir permiso por motivos de estudio y/o familiares a su jefe inmediato			✓			✓			✓	
	<b>INDICADOR: Actividad Sindical</b>										
13	En su trabajo la actividad sindical afecta en las funciones por los turnos responsables			✓			✓			✓	
14	Su empresa ha tomado alguna represaria contra las actividades sindicales			✓			✓			✓	
	<b>DIMENSIONES 3: CAUSAS PSICOLÓGICAS Y VOLUNTARIAS</b>										
	<b>INDICADOR: Estrés</b>										
15	El ritmo de trabajo es alto y tiene mucha presión durante toda la jornada laboral			✓			✓			✓	
16	El trabajo que realiza le ha ocasionado estrés y cansancio			✓			✓			✓	
	<b>INDICADOR: Violencia psicológica</b>										
17	tiene conflictos con su jefe inmediato			✓			✓			✓	
18	tiene conflictos con los clientes			✓			✓			✓	





INDICADOR: Falta de presencia								
19	Alargo unos minutos al tiempo otorgado que tengo para comer e ir al baño		✓		✓			✓
20	Se queda más horas laborables cuando sus compañeros de trabajo faltan		✓		✓			✓
INDICADOR: Rendimiento de colaboradores								
21	Se exactamente lo que se espera sobre mi rendimiento en el trabajo		✓		✓			✓
22	Las políticas de la empresa facilitan el buen desempeño		✓		✓			✓
INDICADOR: Presencia de colaborador								
23	En su trabajo los colaboradores están comprometidos con la organización		✓		✓			✓
24	En su trabajo los colaboradores están orgullosos de trabajar para la organización		✓		✓			✓
INDICADOR: Falta de motivación								
25	En el trabajo me siento lleno/a de energía		✓		✓			✓
26	Mi trabajo es estimulante e inspirador		✓		✓			✓
INDICADOR: El ausentismo voluntario								
27	Dices que te encuentras enfermo para no ir a trabajar, pero no voy por razones personales y privadas		✓		✓			✓
28	Me excuso para no ir a trabajar (Ejemplo: por una lumbalgia) cuando estoy muy cansado		✓		✓			✓
INDICADOR: El ausentismo injustificado								
29	has faltado al trabajo por temas personales		✓		✓			✓
30	Dices que estas enfermo para no ir a trabajar, pero no traes justificación		✓		✓			✓

Observaciones: \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable [ ]  Aplicable después de corregir [ ]  No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Flore Bolivar Ruiz Auberto DNI: 10352413

Especialidad del validador: Mg. Gestión Pública

Lima 22 de noviembre del 2019

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Firma del Experto Informante.  
Especialidad





13	Recepciona rápidamente la información dada por su jefe inmediato para el correcto funcionamiento de sus labores			✓			✓			✓
14	Le alcanza el tiempo para realizar sus funciones en el área dentro de sus horas laborables			✓			✓			✓
<b>INDICADOR: Complejidad-Rapidez</b>										
15	El trabajo que realiza dentro del área implica mucha complejidad o se considera ansioso al realizarla			✓			✓			✓
16	El trabajo que realiza implica mucha responsabilidad y/o considera intenso los fines de semana			✓			✓			✓
<b>INDICADOR: Atención</b>										
17	En alguna oportunidad desconoce alguna promoción emitida por la empresa			✓			✓			✓
18	En sus funciones se distrae fácilmente			✓			✓			✓
<b>INDICADOR: Minuciosidad</b>										
19	El trabajo que realiza lo demanda a ser detallista en alguna tarea específica			✓			✓			✓
20	El trabajo que realiza le genera estrés			✓			✓			✓
<b>DIMENSIÓN 4: ASPECTOS PSICOSOCIALES</b>										
<b>INDICADOR: Iniciativa</b>										
21	La función designada no le permite tener iniciativa			✓			✓			✓
22	Puede resolver algunas dificultades presentadas en el puesto			✓			✓			✓
<b>INDICADOR: Estatus Social</b>										
23	En su área laboral existe la comunicación horizontal			✓			✓			✓
24	En su área laboral hay preferencias con algunos de los colaboradores			✓			✓			✓
<b>INDICADOR: Comunicaciones</b>										
25	Considera que es buena la comunicación con los colaboradores			✓			✓			✓
26	Existe un sistema de consulta para resolver las dificultades relacionados con el trabajo			✓			✓			✓
<b>INDICADOR: Cooperación</b>										
27	Cada vez que tiene una duda sobre un problema esta es absuelta por su jefe			✓			✓			✓
28	Existe sinergia entre áreas			✓			✓			✓
<b>INDICADOR: Identificación del producto</b>										
29	Consideras que tu trabajo es muy repetitivo			✓			✓			✓
30	Considera que la atención al cliente es aburrido			✓			✓			✓
<b>DIMENSIÓN 5: TIEMPO DE TRABAJO</b>										
<b>INDICADOR: Adaptarse al puesto</b>										
31	Considera que el tiempo prolongado en una misma posición afecta su desempeño			✓			✓			✓



32	Durante el tiempo que tiene laborando, en el área que se desempeña realiza pausas activas			✓			✓			✓	
INDICADOR: Seguridad											
33	Dentro del área cuenta con señalización de emergencia			✓			✓			✓	
34	En su trabajo cuenta con brigadas de emergencia para cualquier eventualidad			✓			✓			✓	

Observaciones: \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable []    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: ..... DIANA HUAMANI CAJALEON .....    DNI: ..... 43648908 .....

Especialidad del validador: ..... ADMINISTRACION .....

Lima 22 de noviembre del 2019

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Ciudad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Firma del Experto Informante.

Especialidad





**Certificado de validez de contenido del instrumento que mide El Ausentismo laboral**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>			Relevancia <sup>2</sup>			Claridad <sup>3</sup>			Sugerencias
		M D	D A	A M	M D	D A	A M	M D	D A	A M	
	<b>DIMENSIÓN 1: INCAPACIDAD TEMPORAL</b>										
	<b>INDICADOR: Accidente de Trabajo</b>										
1	La ausencia en el área se produce por accidentes de trabajo			✓			✓			✓	
2	En la organización se ha visto accidentes de trabajo frecuentes			✓			✓			✓	
	<b>INDICADOR: Tipos y prevención</b>										
3	En su empresa cuenta con señalizaciones de seguridad			✓			✓			✓	
4	En su trabajo, entregan y usa los Epp's adecuados según sus funciones			✓			✓			✓	
	<b>INDICADOR: Enfermedad</b>										
5	Ha tenido algún problema de salud a causa de sus funciones en él trabajo			✓			✓			✓	
6	Ha sufrido dolores de cabeza durante los últimos meses			✓			✓			✓	
	<b>INDICADOR: Obligaciones de los trabajadores</b>										
7	En su trabajo concientiza el buen servicio al cliente			✓			✓			✓	
8	Está capacitado sobre los riesgos laborales que se ocasionan en su empresa			✓			✓			✓	
	<b>INDICADOR: Subsidio por incapacidad laboral</b>										
9	La empresa cumple con sus obligaciones por subsidio por incapacidad laboral si algún colaborador tiene un accidente			✓			✓			✓	
10	Está realmente capacitado si sufre incapacidad laboral en su área			✓			✓			✓	
	<b>DIMENSION 2: CAUSAS LEGALES</b>										
	<b>INDICADOR: Licencia y Permiso</b>										
11	En su trabajo dan facilidades sobre licencia laboral			✓			✓			✓	
12	Ha tenido que pedir permiso por motivos de estudio y/o familiares a su jefe inmediato			✓			✓			✓	
	<b>INDICADOR: Actividad Sindical</b>										
13	En su trabajo la actividad sindical afecta en las funciones por los turnos responsables			✓			✓			✓	
14	Su empresa ha tomado alguna represaría contra las actividades sindicales			✓			✓			✓	
	<b>DIMENSIONES 3: CAUSAS PSICOLÓGICAS Y VOLUNTARIAS</b>										
	<b>INDICADOR: Estrés</b>										
15	El ritmo de trabajo es alto y tiene mucha presión durante toda la jornada laboral			✓			✓			✓	
16	El trabajo que realiza le ha ocasionado estrés y cansancio			✓			✓			✓	
	<b>INDICADOR: Violencia psicológica</b>										
17	tiene conflictos con su jefe inmediato			✓			✓			✓	
18	tiene conflictos con los clientes			✓			✓			✓	



## Anexo 5. Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

Tabla

*Estadística de fiabilidad de la variable Ergonomía*

Alfa de Cronbach	N° de ítems
0,890	34

Tabla

*Estadística de fiabilidad de la variable ausentismo laboral*

Alfa de Cronbach	N° de ítems
0,811	30

Tabla

*Estadísticas del total de elementos de la variable ergonomía*

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. La temperatura del aire en el área donde se labora es la apropiada	87,85	232,735	,212	,339	,890
2. Las corrientes de aire frío le han ocasionado molestias usando la indumentaria apropiada	88,02	224,464	,407	,456	,887
3. En su entorno laboral ha percibido ruidos que le han causado molestias en sus funciones	88,27	230,987	,193	,301	,892
4. En el área donde laboras usted ha levantado el tono voz para tener una intervención con los clientes	88,96	228,584	,417	,424	,887
5. La iluminación en su área es la adecuada para desempeñar las funciones encomendadas	87,81	223,166	,692	,615	,884
6. Tiene inconvenientes para ver y leer de manera correcta la documentación recibida	88,22	220,901	,567	,519	,884
7. En los equipos de trabajo ha percibido vibraciones que alteren el funcionamiento de la herramienta que utiliza	87,73	223,391	,469	,425	,886
8. El piso donde labora o se traslada cuenta con desniveles que produzcan vibraciones que afecten su labor	88,29	222,208	,502	,399	,885
9. Trabaja en sus horas laborables todo el día de pie	88,37	228,175	,272	,467	,890
10. Ha tenido dolores en el cuerpo por no realizar las pausas adecuadas en sus funciones	88,33	223,557	,520	,607	,885
11. Al momento de levantar un objeto pesante usa las dos manos	88,32	226,886	,420	,398	,887
12. El trabajo permite combinar la posición de pie sentado	88,37	226,458	,346	,462	,889
13. Recepciona rápidamente la información dada por su jefe inmediato para el correcto funcionamiento de sus labores	88,63	229,730	,402	,420	,888
14. Le alcanza el tiempo para realizar sus funciones en el área dentro de sus horas laborables	87,60	216,444	,703	,704	,882
15. El trabajo que realiza dentro del área implica mucha complejidad o se considera ansioso al realizarla	88,11	219,856	,510	,457	,885
16. El trabajo que realiza implica mucha responsabilidad y/o considera intenso los fines de semana	88,28	225,476	,456	,518	,886
17. En alguna oportunidad a desconocido alguna promoción emitida por la empresa	87,98	226,767	,532	,598	,886
18. En sus funciones se distrae fácilmente	86,77	233,957	,178	,337	,891
19. El trabajo que realiza lo demanda a ser detallista en alguna tarea específica	88,60	215,515	,571	,469	,884
20. El trabajo que realiza le genera estrés	88,15	227,462	,319	,399	,889
21. La función designada no le permite tener iniciativa	87,60	213,717	,585	,543	,883
22. Puede resolver algunas dificultades presentadas en el puesto	88,41	226,850	,298	,438	,890
23. En su área laboral existe la comunicación horizontal	87,67	215,072	,615	,507	,883
24. En su área laboral hay preferencias con algunos de los colaboradores	88,85	230,068	,324	,466	,889
25. Considera que es buena la comunicación con los colaboradores	88,27	220,765	,575	,494	,884
26. Existe un sistema de consulta para resolver las dificultades relacionados con el trabajo	87,73	224,138	,471	,575	,886
27. Cada vez que tiene una duda sobre un problema esta es absuelta por su jefe	88,74	227,750	,392	,412	,888
28. Existe sinergia entre áreas	87,25	228,452	,272	,400	,890
29. Consideras que tu trabajo es muy repetitivo	88,81	224,236	,434	,491	,887
30. Considera que la atención al cliente es aburrido	87,65	229,725	,341	,380	,888
31. Considera que el tiempo prolongado en una misma posición afecta su desempeño	89,46	234,675	,266	,422	,890
32. Durante el tiempo que tiene laborando, en el área que se desempeña realiza pausas activas	86,43	232,591	,294	,389	,889
33. Dentro del área cuenta con señalización de emergencia	88,81	227,933	,369	,387	,888
34. En su trabajo cuenta con brigadas de emergencia para cualquier eventualidad	88,72	232,547	,220	,263	,890



## Tabla

### Estadísticas del total de elementos de la variable ausentismo laboral

		Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1.	La ausencia en el área se produce por accidentes de trabajo	80,53	78,050	,272	,392	,809
2.	En la organización se ha visto accidentes de trabajo frecuentes	80,18	79,038	,366	,312	,805
3.	En su empresa cuenta con señalizaciones de seguridad	80,53	77,080	,497	,546	,799
4.	En su trabajo, entregan y usa los Epp's adecuados según sus funciones	80,38	80,016	,366	,427	,805
5.	Ha tenido algún problema de salud a causa de sus funciones en él trabajo	80,72	81,436	,134	,266	,814
6.	Ha sufrido dolores de cabeza durante los últimos meses	80,13	81,872	,188	,398	,810
7.	En su trabajo concientiza el buen servicio al cliente	80,66	81,156	,153	,266	,813
8.	Está capacitado sobre los riesgos laborales que se ocasionan en su empresa	79,45	79,563	,358	,390	,805
9.	La empresa cumple con sus obligaciones por subsidio por incapacidad laboral si algún colaborador tiene un accidente	80,48	79,808	,331	,481	,806
10.	Está realmente capacitado si sufre incapacidad laboral en su área	79,85	79,301	,271	,403	,808
11.	En su trabajo dan facilidades sobre licencia laboral	80,82	78,998	,312	,468	,806
12.	Ha tenido que pedir permiso por motivos de estudio y/o familiares a su jefe inmediato	79,94	74,299	,488	,442	,798
13.	En su trabajo la actividad sindical afecta en las funciones por los turnos responsables	79,95	78,412	,320	,396	,806
14.	Su empresa ha tomado alguna represaría contra las actividades sindicales	79,77	78,502	,360	,548	,805
15.	El ritmo de trabajo es alto y tiene mucha presión durante toda la jornada laboral	80,79	78,915	,309	,267	,807
16.	El trabajo que realiza le ha ocasionado estrés y cansancio	81,03	78,736	,374	,479	,804
17.	Tiene conflictos con su jefe inmediato	79,50	78,091	,440	,547	,802
18.	Tiene conflictos con los clientes	79,67	82,345	,084	,327	,815
19.	Alargo unos minutos al tiempo otorgado que tengo para comer e ir al baño	78,97	78,837	,315	,390	,806
20.	Se queda más horas laborables cuando sus compañeros de trabajo faltan	79,92	79,448	,302	,333	,807
21.	Sé exactamente lo que se espera sobre mi rendimiento en el trabajo	80,32	76,220	,349	,306	,806
22.	Las políticas de la empresa facilitan el buen desempeño	79,73	78,280	,378	,526	,804
23.	En su trabajo los colaboradores están comprometidos con la organización	79,61	73,533	,757	,719	,789
24.	En su trabajo los colaboradores están orgulloso de trabajar para la organización	79,87	79,225	,306	,337	,807
25.	En el trabajo me siento lleno/a de energía	80,25	80,492	,320	,353	,807
26.	Mi trabajo es estimulante e inspirador	79,97	79,888	,314	,452	,806
27.	Dices que te encuentras enfermo para no ir a trabajar, pero no voy por razones personales y privadas	80,03	80,898	,330	,433	,807
28.	Me excuso para no ir a trabajar (Ejemplo: por una lumbalgia) cuando estoy muy cansado	79,27	79,633	,366	,449	,805
29.	Has faltado al trabajo por temas personales	79,72	80,850	,175	,302	,812
30.	Dices que estas enfermo para no ir a trabajar, pero no traes justificación	79,74	80,255	,215	,280	,810

## Anexo 6. Autorización de aplicación del instrumento por la autoridad

Fecha 18 de Mayo del 2020

**SUPERMERCADOS PERUANOS S.A. SPSA  
TIENDA PLAZA VEA BRASIL**

**Señor Eddie Ríos Quillama**

**Subgerente de Tienda.**

Nosotros, Gladys Patricia Surco Quispe con DNI N° 41589780, Manuel Max Gonzales Chacaliaza con DNI N° 42164735, Bachilleres de la Universidad César Vallejo, sede Lima Este, ante usted respetuosamente nos presentamos y exponemos:

Que, encontrándonos a término de nuestra carrera de **ADMINISTRACIÓN**, solicitamos a usted su **autorización** para realizar nuestro desarrollo de investigación del ciclo IX y X en su institución sobre **“Ergonomía y ausentismo laboral en los colaboradores de Plaza Vea Brasil, Jesús María, 2019”** para optar el grado de Administrador de Empresas.

Tomando en consideración que toda información originada de está solo podrá ser utiliza y publicada con fines académicos.

**POR LO EXPUESTO.**

Rogamos a usted acceder a nuestra solicitud.

  
-----  
SUBMERCADOS PERUANOS S.A.  
-----  
EDDIE RÍOS QUILLAMA  
SUB GERENTE DE TIENDA  

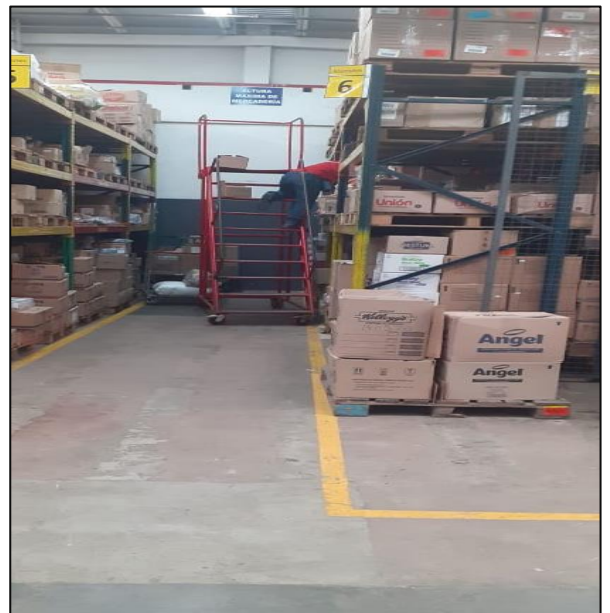
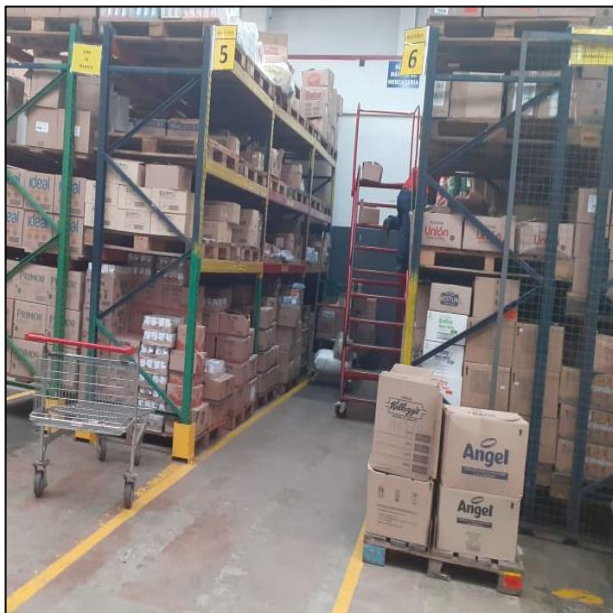

  
-----  
Gladys Patricia Surco Quispe  
Supervisora de Cajas  
Plaza Vea Brasil  
DNI N° 41589780

## Anexo 7. Evidencia de la realidad problemática.

### Evidencia 1

#### Posturas del área en Almacén

(Colaborador ordenando mercadería, para su respectivo almacenamiento dentro de los Racks)



#### Posturas del área Recepción

(Colaborador recepcionando mercadería, en esta operación se realiza recepción a ciegas, luego se revisa la mercadería, según el físico versus la guía de remisión)

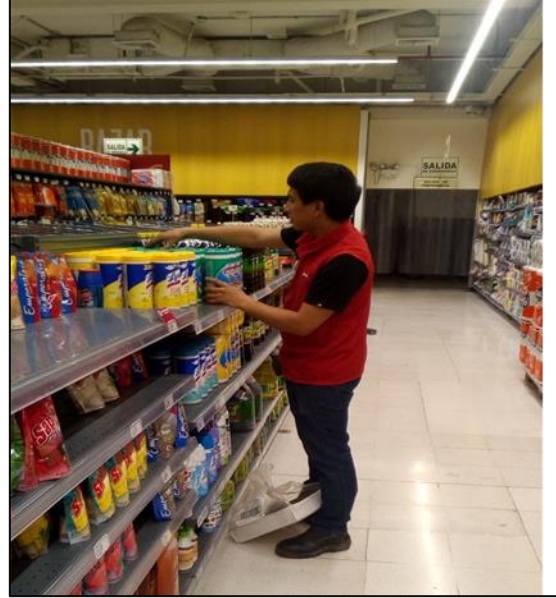




## Evidencia 2

### Posturas del área Sala (Abarrotes)

(Colaborador reponiendo mercadería, en esta operación se repone los productos en los estantes según las ventas)



### Posturas del área de Frescos 1

(Carnes y fiambres, frutas y verduras) (Colaborador reponiendo mercadería)



### Evidencia 3

#### Postura del área de frescos 2

(Comidas preparadas, pastelería y panadería)



#### Postura del área Cajas

Lineal de Cajas



**Evidencia 4: Descanso médico.**

5/9/2019 E-Salud - Sistema Integrado de Gestión de Incapacidad

Formulario 8003 - I USUARIO

**CERTIFICADO DE INCAPACIDAD TEMPORAL PARA EL TRABAJO**

EE.SS. : 412 - H.I.O. MONGRUT

CITT No : **A-412-00019287-19**

Acto Médico :  
Servicio : MED. CONTROL (MECO)

Nombre Asegurado : RETIS CARDENAS KATERINA  
Doc. de Identidad : DNI 42490621  
Autogenerado : 8304220RICDK009

Tipo de Atención : REGULAR. CONSULTA EXTERNA  
Contingencia : ENFERMEDAD COMUN  
Med. Control : 36145 PUERTAS PAUCAR MARTIN HUMBERTO  
F. Prob. de Parto :

PERIODO INCAPACIDAD  
Fecha de Inicio : 05/09/2019  
Fecha de Fin : 11/09/2019  
Total de Dias : 7  
F. de Otorgamiento : 05/09/2019

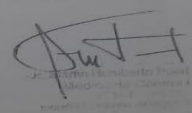
DIAS ACUMULADOS :  
Consecutivos : 7  
No Consecutivos : 3


PP.SS. Tratante : MEDICO 68331

RUC: 20100070970 - SUPERMERCADOS PERUANOS SOCIEDAD ANONIMA 'O' S.P.S.A.

OBSERVACIONES :  
Dias de Incapacidad Temporal Acumulado : 64  
Ver condiciones y/o restricciones en [www.essalud.gob.pe](http://www.essalud.gob.pe)

Usuario: 07284166  
Fecha: 05/09/2019 Hora: 11:34:59



 **Clínica Jesús del Norte**

**DESCANSO MÉDICO**

NOMBRES Y APELLIDOS: Paucar David Luis  
Alberto

Ha sido atendido (a) el día: 16 enero 2019

Diagnóstico: Dolor abdominal  
de litiasis renal

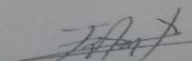
DESCANSO MÉDICO: 01 (un) días  
16 enero 2019

Expedida para los fines consiguientes:  
INDEPENDENCIA, 16, enero, 2019

Dr(a). [Signature] CMP: 61438

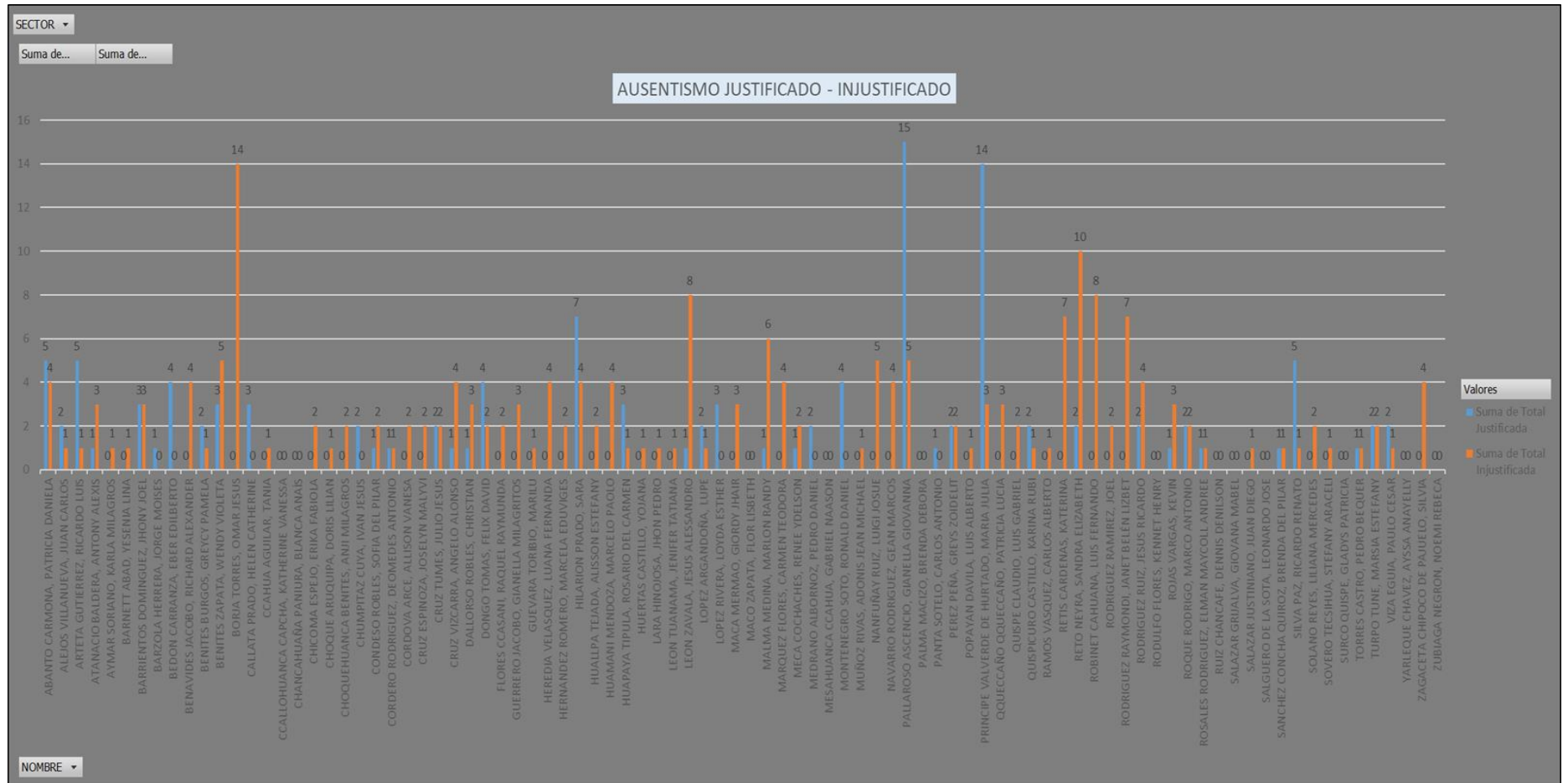
Próxima Cita: DIA: \_\_\_\_\_  
Especialidad de: Medicina Interna Médico \_\_\_\_\_

Se ha comprendido la información e indicaciones entregadas por el médico tratante y se da  
señal de conformidad.



## Evidencia 5. Indicador de faltas

El gráfico adjunto nos muestra un total de faltas justificadas y no justificadas donde presenciamos que dichas faltas son recurrentes, lo cual desestabiliza y genera molestias en los horarios laborales de los colaboradores de Plaza Veá Brasil en Jesús María.











## Anexo 9

### Matriz de consistencia.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE 1: ERGONOMÍA	INDICADORES	DISEÑO METODOLÓGICO
<b>PROBLEMA GENERAL</b> ¿Cuál es la relación entre ergonomía y ausentismo laboral en los colaboradores de Plaza Veá, Jesús María, 2020?	<b>OBJETIVO GENERAL</b> Determinar la relación entre ergonomía y ausentismo laboral en los colaboradores de Plaza Veá Brasil, Jesús María, 2020.	<b>HIPOTESIS GENERAL</b> Existe relación entre ergonomía y ausentismo laboral en los colaboradores de Plaza Veá Brasil, Jesús María, 2020.	<b>DIMENSIONES</b>  Ambiente Físico	<b>INDICADORES</b> Ambiente Térmico Ruido Iluminación  Vibraciones	
<b>PROBLEMAS ESPECIFICOS</b>  ¿Cuál es la relación entre ergonomía y la incapacidad temporal en los colaboradores de Plaza Veá Brasil, Jesús María, 2020?	<b>OBJETIVOS ESPECIFICOS</b>  Determinar la relación entre ergonomía y la incapacidad temporal en los colaboradores de Plaza Veá Brasil, Jesús María, 2020	<b>HIPOTESIS ESPECIFICAS</b>  Existe relación entre ergonomía y la incapacidad temporal en los colaboradores de Plaza Veá Brasil, Jesús María, 2020.	Carga Física  Carga Mental	Trabajo estático Trabajo dinámico Apremio de Tiempo  Complejidad rapidez Atención	Tipo de Investigación: Aplicada
¿Cuál es la relación entre ergonomía y las causas legales en los colaboradores de Plaza Veá Brasil, Jesús María, 2020?	Determinar la relación entre ergonomía y las causas legales en los colaboradores de Plaza Veá Brasil, Jesús María, 2020	Existe relación entre ergonomía y las causas legales en los colaboradores de Plaza Veá Brasil, Jesús María, 2020.	Aspectos Psicosociales  Tiempo de Trabajo	Minuciosidad Iniciativa Estatus Social Comunicaciones Cooperación Identificación con el producto Adaptarse al puesto  Seguridad	Diseño de Investigación: No experimental de corte transversal Nivel de Investigación: Descriptivo
¿Cuál es la relación entre ergonomía y las causas psicosociales y voluntaria en los colaboradores de Plaza Veá Brasil, Jesús María, 2020?	Determinar la relación entre ergonomía y las causas psicosociales y voluntaria en los colaboradores de Plaza Veá Brasil, Jesús María, 2020.	Existe relación entre ergonomía y las causas psicosociales y voluntaria en los colaboradores de Plaza Veá Brasil, Jesús María, 2020	<b>VARIABLE 2: AUSENTISMO LABORAL</b> <b>DIMENSIONES</b> Incapacidad Temporal  Causas Legales  Causas Psicosociales	<b>INDICADORES</b> Accidente de Trabajo Tipos y Prevención Enfermedad Obligaciones de la Empresa  Subsidio por incapacidad laboral Licencia y permiso Actividad Sindical  Estrés Violencia Psicológica Falta de Presencia Rendimiento de Colaboradores Falta de motivación El Ausentismo Voluntario El Ausentismo injustificado	Enfoque: Cuantitativa

## Anexo 10. Matriz de evidencias externas.

<b>Matriz de evidencias empiricas a nivel internacional</b>		
<b>Autor</b>	<b>Evidencias</b>	<b>Resultados</b>
Cargnin, Schneider, Vargas y Schneider I. (2019)	Existe una alta correlacion entre las actividades de trabajo y lumbagia cronica inespecifica en los trabajadores	Rho Sperman Correlacion 0.987 Valor $p=0.002 \leq 0.05$
Pereira, Debiase, Farias, Madeira y Longen (2015)	Existe una alta correlacion entre riesgos lumbar ergonómico de los trabajadores de la construcción	Rho Sperman Correlacion 0.665 Valor $p=0.01 \leq 0.05$
Heneghan, Baker, Thomas, Falla y Rushton (2018)	Existe una alta correlacion entre el efecto de la actividad física y de estar sentado durante mucho tiempo	Rho Sperman Correlacion 0.62 Val or $p=0.001 \leq 0.05$