



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

La ergonomía y satisfacción laboral en los colaboradores del área
administrativa de la empresa E & A Services S.A.C, 2021

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

AUTOR:

Cruzado Rojas, Lener Junior (ORCID: 0000-0003-4459-9214)

ASESOR:

Dr. Salinas Gamboa, José Germán (ORCID: 0000-0002-8491-0751)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gerencias Funcionales

TRUJILLO — PERÚ

2021

DEDICATORIA

A Dios y a la Virgencita de la Puerta quienes fueron mis guías en este largo camino, por sus bendiciones para afrontar los diferentes problemas que se presentaron.

A MIS PADRES: ENRIQUE y ANA

Amor y gratitud es lo que siento para ellos, por creer en mí y haberme apoyado en todo momento, por ser mi fuerza, mi guía y motivación para seguir adelante, a los cuales les dedico el fruto de mi labor.

A MIS HERMANOS:

Quienes han sido todo este tiempo compañeros inseparables de aliento y superación.

Lener Cruzado Rojas.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo por formarme integralmente a lo largo del desarrollo académico de mi carrera, a los docentes que con su experiencia contribuyeron al fortalecimiento de mis competencias y de manera muy especial a mi asesores metodólogos Dr. Martin Grados Vásquez, Dr. José Salinas Gamboa y a mi asesor estadístico Dr. Jorge Díaz Agreda.

Por otro lado, también demuestro mi particular deferencia con la empresa E & A Services S.A.C, quién me brindó la oportunidad de desarrollar mi investigación y dentro de ella especialmente a la Ingeniera Rosa Anllyla Herrera Yaranga

Lener Cruzado Rojas.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	iv
Agradecimiento.....	iv
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1 Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3 Población, muestra y muestreo.....	13
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5 Procedimientos	15
3.6 Método de análisis de datos.....	15
3.7 Aspectos éticos.....	15
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN.....	30
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES.....	36
REFERENCIAS	
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1. Percepción del nivel de Ergonomía en los colaboradores del área administrativa de la empresa E &A Services SAC, 2021	16
Tabla 2. Percepción de la dimensión Entorno físico en los colaboradores del área administrativa de la empresa E &A Services SAC,2021	16
Tabla 3. Percepción de la dimensión carga mental en los colaboradores del área administrativa de la empresa E & A Services SAC,2021	17
Tabla 4. Percepción de la dimensión Aspectos psicosociales en los colaboradores del área administrativa de la empresa E & A Services SAC,2021 .	17
Tabla 5. Percepción de la dimensión tiempo de trabajo en los colaboradores del área administrativa de la empresa E & A Services SAC,2021	18
Tabla 6. Percepción de la variable satisfacción laboral en los colaboradores del área administrativa de la empresa E & A Services SAC,2021.....	18
Tabla 7. Percepción de la dimensión intrínseca en los colaboradores del área administrativa de la empresa E & A Services SAC,2021	19
Tabla 8. Percepción de la dimensión extrínseca en los colaboradores del área administrativa de la empresa E & A Services SAC,2021	19
Tabla 9. Percepción de la satisfacción laboral según la ergonomía en los colaboradores del área administrativa de la empresa E & A Services SAC,2021 .	20
Tabla 10. Percepción del entorno físico según la ergonomía en los colaboradores del área administrativa de la empresa E & A Services SAC,2021	21
Tabla 11. Percepción de la carga mental según la ergonomía en los colaboradores del área administrativa de la empresa E & A Services SAC,2021	22
Tabla 12. Percepción de los aspectos psicosociales según la ergonomía en los colaboradores del área administrativa de la empresa E & A Services SAC,2021	23
Tabla 13. Percepción del tiempo de trabajo según la ergonomía en los colaboradores del área administrativa de la empresa E & A Services SAC,2021.....	24
Tabla 14. Correlación entre percepción de la ergonomía y Satisfacción laboral en los colaboradores del área administrativa de la empresa E & A Services SAC,2021.....	25
Tabla 15. Correlación entre percepción del entorno físico y Satisfacción laboral en los colaboradores del área administrativa de la empresa E & A Services SAC,2021	26

Tabla 16. Correlación entre percepción de la carga mental y satisfacción laboral en los colaboradores del área administrativa de la empresa E & A Services SAC,2021	27
Tabla 17. Correlación entre percepción de los aspectos psicosociales y satisfacción laboral en los colaboradores del área administrativa de la empresa E & A Services SAC,2021	28
Tabla 18. Correlación entre percepción del tiempo de trabajo y satisfacción laboral en los colaboradores del área administrativa de la empresa E & A Services SAC,2021	29

Resumen

En la actualidad la ergonomía y la Satisfacción laboral son aspectos importantes que se relacionan con la salud del trabajador, teniendo un amplio espacio de mejora para su implantación dentro del tejido empresarial, aumentando el desempeño de sus colaboradores en sus labores y competencias, es por ello que esta investigación tiene como objetivo general determinar si existe relación entre la ergonomía y la Satisfacción laboral en los colaboradores del área administrativa de la empresa E & A Services S.A.C,2021.La investigación es de tipo aplicada y de diseño no experimental, de alcance correlacional y de corte transversal.La población se estudió por conveniencia que corresponde a 20 colaboradores del área administrativa de la empresa E & A Services S.A.C ; se utilizaron 2 cuestionarios con referencia a los autores : Mas(2015) y Beraun (2017),con validez y confiabilidad , como tambien se utilizo la tecnica de la encuesta con la que se recopilo los datos de las variables usando el software Spss 28.0 , para el procedimiento se utilizo tablas estadisticas y se obtuvo como resultado que existe relacion entre las variables ergonomia y satisfacciòn laboral en los colaboradores del area administrativa de la empresa E & A Services S.A.C,2021; siendo el coeficiente de Pearson de 0,928, por medio de una correlacion positiva alta y significancia de ($p=0.01<0.05$), aceptándose la hipótesis del estudio y la percepción de los colaboradores en la ergonomía es buena con un 65% y en la Satisfacción laboral es alta con un 55 % de aceptación.

Palabras claves: Ergonomía y Satisfacción laboral.

Abstract

Nowadays, ergonomics and job satisfaction are important aspects that are related to the worker's health, having a wide space for improvement for its implementation within the business network, increasing the performance of its employees in their work and skills, which is why this research has as general objective to determine whether there is a relationship between ergonomics and job satisfaction in the administrative area of the company E & A Services S. A. C. 2021. The research is applied and non-experimental design, correlational and cross-sectional in scope. The population was studied by convenience, which corresponds to 20 employees of the administrative area of the company E & A Services S.A. C; 2 questionnaires were used with reference to the authors: Mas (2015) and Beraun (2017), with validity and reliability, as well as the survey technique was used to collect the data of the variables using Spss 28.0 software, for the procedure statistical tables were used and it was obtained as a result that there is a relationship between the variables ergonomics and job satisfaction in the administrative area employees of the company E & A Services S. A. C., 2021; being that there is a relationship between the variables ergonomics and job satisfaction in the administrative area employees of the company E & A Services S. A.C,2021; being the Pearson coefficient of 0.928, by means of a high positive correlation and significance of ($p=0.01<0.05$), accepting the hypothesis of the study and the perception of the collaborators in ergonomics is good with 65% and in Job Satisfaction is high with 55% of acceptance.

Keywords: Ergonomics and job satisfactio

I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial en las empresas, se cuenta con tres recursos: técnico, humano y capital, donde el capital es un factor fundamental para el éxito, es por ello que la ergonomía toma relevancia en la actualidad buscando el bienestar y salud en el trabajador, reduciendo las enfermedades y accidentes originados por el trabajo para así poder incrementar la productividad y eficacia.

A nivel internacional tenemos a Ikonne (2014), bajo su investigación demostró que la influencia de la ergonomía del puesto de trabajo y de la postura laboral en la satisfacción laboral de los bibliotecarios de las bibliotecas de las universidades estatales y federales del sur de Nigeria. El estudio adoptó el diseño de investigación de la encuesta. La técnica de enumeración total se utilizó para incluir a los 500 bibliotecarios de las 37 bibliotecas de universidades mencionadas. Para analizar los datos recopilados se utilizó estadística descriptiva. Los hallazgos revelaron que existía una relación positiva entre la ergonomía (idoneidad de la estación de trabajo y el diseño del equipo y la postura del trabajo) y la satisfacción laboral. Por lo tanto, se recomendó que se implementen en las bibliotecas de la Universidad de Nigeria medidas ergonómicas que involucren la instalación de diseños de equipos de estaciones de trabajo adecuados y saludables, para una mayor satisfacción laboral

Actualmente en el Perú, la ergonomía viene en los últimos años tomando importancia, por ello en el año 2008, se presentó la Norma de Ergonomía y Evaluación de Riesgo Disergonómico en nuestro país. Es incuestionable que las leyes laborales comprometan a las empresas a identificar y controlar los riesgos que se presentan en sus organizaciones, no sería nada fácil para las empresas, pues esto genera incertidumbre en las administraciones, ya que la ergonomía no es muy valorada entre las organizaciones, se suma la dificultad de implementar la seguridad y salud en el trabajo con éxito como lo menciona Armando (2013).

Entonces es trascendental conocer la ergonomía en el área administrativa de la empresa E & A Services SAC, si los colaboradores desempeñan sus labores con materiales y un ambiente adecuado mejorarán sus competencias, al manifestar una buena satisfacción personal, se comprometerán con el área donde se desempeñan. Referente a esto Laurig, (1983), propone que es fundamental en la ergonomía la tecnología de aplicación interdisciplinaria y práctica, para la optimización integral de sistemas. Esto garantizará el bienestar de los colaboradores, estableciendo un entorno de trabajo más atractivo. Por lo tanto, la ergonomía mejora el bienestar de los colaboradores como también busca minimizar y prevenir los accidentes, el beneficio que tendría la empresa sería que sus colaboradores se encuentren motivados y que se la producción eficiente.

Para la determinación del problema se formuló la pregunta: ¿Qué relación existe entre la ergonomía y satisfacción laboral en los colaboradores del área administrativa de la empresa E & A Services SAC ,2021? y se tienen los problemas específicos que serán parte de la investigación tales como problema específico 1: ¿Qué relación existe entre el entorno físico y la satisfacción laboral en los colaboradores del área administrativa de la empresa E & A Services SAC ,2021?; problema específico 2: ¿Qué relación existe entre la carga mental y la satisfacción laboral en los colaboradores del área administrativa de la empresa E & A Services SAC,2021?, problema específico 3: ¿Qué relación existe entre los aspectos psicosociales y la satisfacción laboral en los colaboradores del área administrativa de la empresa E & A Services SAC,2021? Y como último problema específico: ¿Qué relación existe entre los tiempos de trabajo y la satisfacción laboral en los colaboradores del área administrativa de la empresa E & A Services SAC,2021?

El estudio se justifica de acuerdo a una justificación teórica, práctica, metodológica y social, como primera justificación encontramos que la ergonomía y la satisfacción laboral son temas que hoy en día tiene una relevancia y está involucrado con las empresas es por ello que Murrugarra (2017), ha llevado estas variables mencionadas en sus dimensiones, las cuales el autor aporta un trabajo de investigación que se ajusta a mi realidad problemática, como segunda justificación, el estudio analizará y obtendrá

resultados sobre la encuesta para que se pueda realizar las debidas conclusiones y recomendaciones, con este aporte lo que se busca es informar y sobre todo detallar que tipo de dificultades tiene la ergonomía , satisfacción laboral y proponer las mejores continuas, para que la organización pueda incrementar todo tipo de conocimientos y prácticas en la ergonomía y satisfacción laboral con la finalidad de tener mejores resultados, como tercera este estudio busca la medición entre la relación entre las variables ergonomía y satisfacción laboral , es un investigación descriptiva correlacional que se realizara con un cuestionario donde se le aplicara a los colaboradores del área administrativa , por último los resultados obtenidos se informara a la empresa, para que puedan realizar una mejora continua.

La investigación tendrá como hipótesis general, si existe una relación positiva alta entre la ergonomía y la satisfacción laboral en los colaboradores del área administrativa de la empresa E & A Services SAC,2021; las hipótesis específicas que se tienen son ,H1: si existe una relación positiva Alta entre el entorno físico y la satisfacción laboral en los colaboradores del área administrativa de la empresa E & A Services SAC ,2021;H2: si existe una relación positiva alta entre la carga mental y la satisfacción laboral en los colaboradores del área administrativa de la empresa E & A Services SAC,2021;H3: si existe una relación positiva alta entre los aspectos psicosociales y la satisfacción laboral en los colaboradores del área administrativa de la empresa E & A Services SAC,2021;H4: si existe una relación positiva alta entre los tiempos de trabajo y la satisfacción laboral en los colaboradores del área administrativa de la empresa E & A Services SAC,2021.

El objetivo general de la investigación es determinar si existe relación entre la ergonomía y la satisfacción laboral en los colaboradores del área administrativa de la empresa E & A Services SAC,2021 y tiene como objetivos específicos, O1: Determinar la relación que existe entre el entorno físico en la satisfacción laboral en los colaboradores del área administrativa de la empresa E & A Services S.A.C, 2021; O2 Determinar la relación que existe entre la carga mental en la satisfacción laboral en los colaboradores en los colaboradores del área administrativa de la empresa E & A Services S.A.C, 2021.; O3: Determinar la relación que existe entre los aspectos psicosociales en la satisfacción laboral

en los colaboradores del área administrativa de la empresa E & A Services S.A.C, 2021. ; O4: Determinar la relación que existe entre los tiempos de trabajo en la satisfacción laboral en los colaboradores del área administrativa de la empresa E & A Services S.A.C, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Teniendo en cuenta como referencias nacionales buscando la claridad de mi investigación

Según Sotomayor (2012), en su tesis empleo un cuestionario de 54 ítems, así mismo para medir el clima organizacional tomo como base cuatro dimensiones, donde la población está conformada por ciento cincuenta colaboradores, teniendo una muestra total de ciento nueve colaboradores encuestados. Se concluyó que los colaboradores califican la Satisfacción laboral con un nivel alto de 36.7 %, como también un nivel medio de 34.9% y por ultimo un 28.4 % con un nivel bajo.

Ademas Suarez B. (2015), en su investigación empleo un cuestionario de 49 ítems para la ergonomía, como también para medir la satisfacción laboral realizo un cuestionario de ítems, la población estuvo conformada por 100 colaboradores. Se concluyó que los colaboradores tienen una satisfacción laboral alta de 23 %, media de 56% y baja de 35 %, referente a las variables satisfacción laboral y ergonomía, se determinó que existe una relación significativa de 0.89, a su vez la relación con la satisfacción intrínseca no existe relación significativa con un 0.157 de coeficiente y la relación con la satisfacción extrínseca, existe de manera positiva una correlación entre ambas variables de 0.307

Para analizar y tener una claridad en mi investigación se utiliza autores de carácter internacional.

Según Cabrera (2013), demostró la relación entre la ergonomía y la satisfacción laboral, utilizando una encuesta de 10 ítems a 25 colaboradores, concluyo que no existe relación entre las 2 variables de estudio.

Asi mismo Bolivar (2012), en su investigación evaluó las condiciones ergonómicas de los colaboradores por el aumento de casos de lumbalgia muscular. Para recopilar la información utilizó cuestionarios de tipo LEST, con cinco dimensiones (carga mental, entorno físico, tiempo de trabajo, carga física y aspectos psicosociales). 36 colaboradores fueron parte de la muestra para

dicha investigación. Se obtuvo que un 30% de los colaboradores se encuentran satisfechos con la ergonomía y un 70 % se consideran insatisfechos.

Ademas Carrasquero (2009), en su tesis utilizo una muestra de 25 colaboradores y concluyo que el 67.9 % del entorno físico es alto, la satisfacción fue percibido con un nivel medio, indicando que los trabajadores muestran una insatisfacción laboral y reduciendo el nivel de ambiciones para adecuarse a las condiciones de trabajo. Concluyendo que las variables se relacionaron con un%, siendo alta y directa.

Finalmente se tiene en cuenta a Tirape (2012), en su investigación midió la variable satisfacción laboral obtuvo una muestra conformada por 31 colaboradores y 16 distribuidores. Se reportó que los colaboradores presentaron insatisfacción con la supervisión con un 67,73%, con respecto al salario 64,51%, en las oportunidades de promoción y ascenso, el 61,28% en incentivos que se les brinda. Un aspecto importante es la insatisfacción con la remuneración que es un 51,28% del total están insatisfechas con su trabajo porque no le dejan cosas que les gusten. Finalmente, en la satisfacción intrínseca con un 70,97%, los colaboradores están insatisfechos.

De acuerdo a las teorías relacionas a mi investigación

Jairo (2015), señala que se empieza a tener mayor relevancia en diferentes investigaciones al final del siglo XIX y al comienzo del siglo XX, donde existen definiciones más detalladas, donde explica que la ergonomía tiene una conducta científica, interactuada por los elementos de un sistema y los seres humanos. En el Perú la ergonomía es la ciencia minimiza la interacción entre el ambiente laboral y el colaborador, adecuando a los ambientes de trabajo las capacidades de los colaboradores para disminuir la fatiga y el estrés, aumentando la productividad, seguridad y bienestar del trabajador”.

En la presente investigación se tomó como ejemplo la definición de Cruz (2014), el cual indica que la ergonomía, se encarga de identificar y prevenir los riesgos ergonómicos presentador en un puesto de trabajo con diferentes dimensiones.

Dimensión entorno físico: forma parte del ambiente de la actividad de un trabajo, habitualmente la iluminación, ruido y los parámetros climáticos generan una molestia, las medidas de los valores estándar del entorno físico pueden ser comparadas, su incidencia permitirá a los medios una prevención y corrección

Dimensión carga mental: indica que la fatiga se presenta equitativamente a un grado de atención, debilitando la sensibilidad táctil del colaborador, como también disminuyendo la actitud para el trabajo.

Según Jiménez (2011), en la dimensión aspectos psicosociales, indica que existe una alta probabilidad de daños en la salud en los colaboradores, tanto mental o físicamente si las situaciones laborales son malas. Los riesgos psicosociales afectan de forma importante y grave a la salud. Mientras que en el riesgo psicosocial son factores con distintos niveles de probabilidad de ocasionar daños de todo tipo.

Jiménez (2011), define al tiempo de trabajo como la negociación y reflexión sobre el período de trabajo, para que un trabajador muestre mayor productividad y Satisfacción laboral.

De acuerdo a Jairo (2015) , menciona que existen diferentes tipos de ergonomía.

Ergonomía ambiental: estudia las condiciones físicas ambientales, desarrollando actividades laborales de los colaboradores que influyan de manera negativa o positiva en el desempeño de sus actividades, tenemos el nivel de ruidos, iluminación, vibraciones, ambiente climático y ambiente térmico.

Ergonomía física: estudia las características antropométricas, anatómicas y fisiológicas, en el área los resultados logrados son utilizados para diseñar espacios de trabajos, con características del límite físico y capacidades de los colaboradores adecuados. Por ello la exigencia en las tareas de los colaboradores ponen en manifiesto sus habilidades y capacidades tanto psíquicas como físicas.

Ergonomía cognitiva: son procesos mentales que estudian a la recepción de la información, esto quiere decir que el colaborador tiene la facilidad de procesar para luego actuar con previa información adquirida. También habla

acerca de la interacción entre humanos, esto consiste en que los colaboradores con las máquinas, y que existe un cambio de información, cuando el trabajador realiza actividades como manejar las acciones del sistema de la máquina, mediante la información introducida y por las decisiones positivas y correctas que tomara el trabajador, ya que esta máquina es eficaz para calcular u otros afines. Esta máquina es importante y necesaria, debido a que, alimenta de información al individuo mediante señales, que indica las condiciones del sistema o el estado del proceso.

Ergonomía organizacional: existe un interés por el perfeccionamiento de los sistemas socio – técnicos, esto comprende una estructura organizacional en los procesos y sus reglas. Se encuentran temas pendientes que consisten en la concepción del trabajo, la comunicación, la concepción de las horas laboradas, el trabajo en equipo, el trabajo cooperativo, las nuevas formas de trabajo, la ergonomía comunitaria, las organizaciones virtuales, la gestión de la calidad, la cultura organizacional y el teletrabajo

Según Morral (1986), utilizo el método LEST para evaluar las dimensiones carga mental, entorno físico, tiempo de trabajo y aspectos psicosociales. Es el método que evalúa una gran cantidad de factores de calidad que influyen en la ergonomía de un puesto de trabajo. Para esto se debe haber realizado y considerado los riesgos laborales en el Trabajo dado que no son considerados por el método.

Según Terry (2002), define la satisfacción laboral como la posición que demuestran los colaboradores hacia el lugar de trabajo en donde laboran, la satisfacción de ellos, depende de factores como la tarea que desarrollan, beneficios económicos, condiciones de trabajo. Si el empleo cumple con estos factores el trabajador manifestara cuan satisfecho esta con el ambiente de trabajo.

Por otro lado, López (2001), manifiesta que el directivo empresarial, toma el manejo de un líder comprometido, que con un clima laboral sano lograra sus intereses. Los colaboradores tendrán un compromiso y un sentimiento de satisfacción para que en grupo manejen su accionar en la misma dirección.

Desde la perspectiva de Chiavenato (2007), nos indica que existen dos dimensiones

Dimensión Satisfacción intrínseca: afirma que la satisfacción intrínseca está relacionada con el cargo del trabajador y con el rol que desempeña en el trabajo. Por consiguiente, cada factor motivacional está bajo control del trabajador, ya que está relacionado con lo que desempeña y hace en el trabajo.

Dimensión Satisfacción extrínseca: nos indica que la satisfacción extrínseca se muestra en el ambiente de trabajo que comprenda a los individuos, que también se incluye las condiciones que se desempeñan en su puesto de trabajo. Las condiciones son organizadas, decididas y administradas por las organizaciones.

La Teoría de Herzberg la higiene y motivación: se basa en el ambiente extremo de la persona, es decir, la relación del trabajador con su empleo, es esencial que pueda establecer el éxito o también un fracaso. Se llega a la conclusión que después de la encuesta que se realizó a los ejecutivos, se dieron dos factores que incurren en la satisfacción del trabajador, las motivaciones y los factores intrínsecos al trabajo, los cuales son el reconocimiento, el desarrollo, el progreso, la responsabilidad, el trabajo en sí, también tenemos al progreso y al desarrollo, por otra parte tenemos a los factores externos, conocidos como los de higiene, estos comprenden a las políticas que tiene la empresa, como del sueldo, la seguridad, la posición y la relación con los superiores y subordinados. La motivación es la energía y las ganas que hacen que el trabajador realice sus funciones para que logre cumplir sus objetivos trazados, esto contribuye a la satisfacción de un alto nivel de necesidades: La estima y la autorrealización, en cambio los factores de higiene mejoran las necesidades fisiológicas de afecto y seguridad.

Los factores de higiene conservan un mejor entorno de trabajo, por otro lado, los motivadores hacen que el colaborador se desempeñe con un buen ritmo de trabajo. Herzberg nos indica existen factores que intervienen en la motivación y conducta del colaborador tales como:

Factor de mantenimiento e higiene: son factores que no motivan, pero evitan la falta de satisfacción, son la pequeña cantidad que debe existir en un trabajo, como la condición de trabajo, salario, calidad de supervisión, sueldos, política de la campaña, estilos de supervisión, seguridad laboral, ambiente laboral y condiciones físicas.

Factor motivacional: son aquellos que como su mismo nombre lo dice, impulsan la motivación de los trabajadores y su autorrealización, el grado de responsabilidad, la posibilidad de progreso, el reconocimiento y el trabajo mismo.

En cuanto a las normas nacionales vigentes hacemos mención a la norma básica de ergonomía y evaluación de riesgos disergonomico en el Perú. Donde se indica que el Sector de Trabajo tiene que evaluar la política de Seguridad e higiene ocupacional, como también de dirigir, coordinar, evaluar y supervisar las actuales normas de protección y prevención contra riesgos ocupacionales. Así nace la Norma Básica de ergonomía en el Perú, con la finalidad de aportar al bienestar social, físico y mental de los colaboradores. Finalmente, la norma fue aprobada y se encuentra en el reglamento D.S. N°009-2005-TR-seguridad y salud en el trabajo.

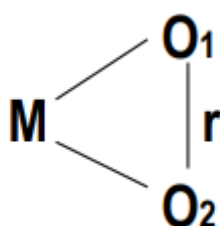
III. METODOLOGÍA

3.1 TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación es aplicada, porque está orientada a la recopilación y obtención de información para contribuir a las variables en estudio como es la ergonomía y satisfacción laboral. Por otro lado, es de alcance descriptivo porque se investigó la incidencia y niveles de más variables, Así mismo es Correlacional porque se determinó la relación entre la variable ergonomía y satisfacción laboral, mediante el uso de técnicas estadísticas se estimó la correlación. Finalmente, la investigación tiene enfoque cuantitativo porque recolecto datos para una hipótesis, con un análisis estadístico y una medición numérica.

La presente investigación tiene un diseño no experimental porque no existió manipulación de las variables en estudio. Así mismo es de corte transversal porque se recopiló datos en un momento único en el tiempo para describir las variables y sus relaciones, del mismo modo es correlacional porque se midió las variables ergonomía y satisfacción laboral, para evaluar correlación se aplicó técnicas estadísticas.

Bajo el criterio de Mendivelso (2018), el diseño de investigación es del corte transversal incluyen a los individuos en un momento determinado, en donde el investigador no puede manipular las variables, solo puede observarlas. Gráficamente el esquema se interpreta de la siguiente manera:



M = Muestra de estudio

O1 = Ergonomía

O2 = Satisfacción laboral

R = Correlación entre las variables

3.2. VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN

Variable ergonomía

Definición conceptual: se ocupa de identificar los riesgos ergonómicos en un puesto de. Es decir que se buscara facilitar la realización de la persona con el máximo de confort y eficacia. Cruz (2014)

Definición operacional: fue medida a través de la técnica de la encuesta utilizando un cuestionario como instrumento, considerando cuatro dimensiones: carga mental, entorno físico, tiempo de trabajo y aspectos psicosociales, conformada por 29 ítems, cada pregunta consta de cinco alternativas que son valoradas de la siguiente manera : Nunca (1) , Casi Nunca (2) , A, veces (3) , Casi Siempre (4) y Siempre (5) .La calificación depende de la puntuación del cuestionario, que oscila entre 29 y 145 puntos, cuyos puntajes son agrupados en 3 intervalos midiendo la variable de estudio (buena: 107-145, regular: 69-106 y mala: 29-68)

Indicadores: se midieron los siguientes: ambiente térmico, ruido, iluminación, vibraciones. Asimismo, se midieron los indicadores complejidad-rapidez, premio de tiempo, minuciosidad y atención. En la dimensión de Ergonomía psicosocial se midió los indicadores de Iniciativa, estatus social, comunicaciones, cooperación e identificación con el producto. Por último, en la dimensión de Trabajo se midió el indicador tiempo de trabajo.

Escala de medición: se utilizó una escala ordinal: buena, regular y mala

Variable satisfacción laboral

Definición conceptual: es la posición que demuestran los colaboradores hacia el lugar de trabajo en donde laboran, la satisfacción de ellos, depende de factores como la tarea que desarrollan, beneficios económicos, condiciones de trabajo Terry (2002).

Definición operacional: fue medida a través de la técnica de la encuesta utilizando un cuestionario como instrumento, considerando dos dimensiones: satisfacción intrínseca y satisfacción extrínseca, conformada por 27 ítems, cada pregunta consta de cinco alternativas que son valoradas de la siguiente manera: Nunca (1) , Casi Nunca (2) , A, veces (3) , Casi Siempre (4) y Siempre (5) ,. La calificación depende de la puntuación del cuestionario, que oscila entre 27 y 135 puntos, cuyos puntajes son agrupados en 3 intervalos midiendo la variable de estudio (alta: 100-135, media: 64-99 y baja: 27-63)

Indicadores: se midieron los siguientes indicadores en la dimensión intrínseca: variables de tareas, independencia en el trabajo, compensación económica y oportunidades de promoción en el trabajo. En la dimensión satisfacción extrínseca tiene los indicadores: seguridad en el puesto, entorno físico, calidad de relaciones interpersonales, perfeccionamiento y gerencia institucional.

Escala de medición: se utilizó una escala ordinal: alta, media, baja.

Operalización de variables: se encuentra ubicada en el **(Anexo 01)**

3.3 POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO

3.3.1 POBLACIÓN

Bajo el criterio de Fracica (1998), la población y muestra va dirigida solo a los 20 colaboradores del área administrativa de la empresa E & A Services S.A.C, 2021, los cuales son parte del estudio. **(Anexo 02)**

UNIDAD DE ANALISIS: son los colaboradores del área administrativa de la empresa E & A Services SAC, 2021.

3.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Para la presente investigación se utilizó los instrumentos de los autores: Mas (2015) y Beraun (2017), porque tiene similares dimensiones e indicadores que ayudara a mi investigación a una medida exacta. Por lo tanto la técnica que se utilizó fueron 2 encuestas validadas y ejecutadas por especialistas y para la recopilación de datos se utilizó cuestionarios conformados por 29 y 27 ítems de la variables Ergonomía y satisfacción laboral que fueron encuestados a todos los colaboradores del área Administrativa para que la investigación pueda tener objetividad y claridad , se midió en la escala de Likert que son : Nunca (1) , Casi Nunca (2) , A, veces (3) , Casi Siempre (4) y Siempre (5) , esto buscara la facilidad en la medida de las variables en la empresa E & A SERVICES S.A.C. **(Anexo 03)**

Validez y confiabilidad del instrumento

Validez del instrumento

Es una cuestión de grado la validez, no se puede decir que disminuye o aumenta esto depende de la calidad de la evidencia que la sustenta. Nuevas evidencias pueden incrementarla o reducirla. A su vez la validez del instrumento lo realizaron tres expertos en la materia de estudio, donde los expertos fueron Dr. Alex Antenor Benites Aliga, Dr. Joe Alexis Gonzáles Vásquez y Mba Jorge Humberto Tinatanta Alva. **(Anexo 04)**

Confiabilidad del instrumento

El autor Beraun (2017) afirma que se realizó la medida al repetir en varias ocasiones su aplicación al mismo sujeto produciendo los resultados coherentes, eso cabe indicar que el autor menciona que no hay una regla de cierto valor, pero de modo general si se obtiene un 0.25 de resultado se considera que es baja la confiabilidad, pero si se obtiene un 0.50 se considera regular, en caso contrario si supera el 0.70 se considera aceptable y si es mayor a 0.90 es mejor entre las otras. Se utilizó el análisis de alfa de Cronbach para su confiabilidad, aplicando una encuesta piloto a 10 colaboradores **(Anexo 05)**

Variable Ergonomía: en este caso se obtuvo un resultado de 0.86 % considerando un resultado óptimo para la investigación que estoy realizando, este resultado ayudara a que mi investigación pueda tener los mismos resultados esperados, ya que los ítems tienen mucha relación entre las variables que se analizaron para la fiabilidad del instrumento.

Variable satisfacción laboral: en este caso se obtuvo un resultado de 0.90 % considerando un resultado más idóneo para la investigación que estoy realizando, este resultado facilitara que mi investigación pueda tener los mismos resultados esperados, ya que los ítems tienen mucha relación entre las variables que se analizaron para la fiabilidad del instrumento.

3.5. PROCEDIMIENTOS

Para el estudio de esta investigación fueron aplicados cuestionarios a los colaboradores del área administrativa, a cada uno de ellos se le explicó la finalidad de la investigación y cómo debían llenar las respuestas del cuestionario de acuerdo a lo que ellos consideraban. Las respuestas de los cuestionarios se tabularán en la hoja de cálculo MSExcel para su análisis. **(Anexo 06)**

3.6 MÉTODO DE ANÁLISIS DE DATOS

Los datos recolectados de las variables de estudio serán procesados a través del Excel y el software estadístico SPSS 24.0, para analizar de manera descriptiva se utilizó tablas para medir las frecuencias, tablas cruzadas y tablas de correlación con la finalidad de una mejor descripción de las variables de investigación. Para contrastar las hipótesis planteadas se hará uso del análisis estadístico inferencial a través de las pruebas de correlación de Pearson si los datos de las variables cumplen con el supuesto de normalidad de lo contrario se hará uso de la prueba de correlación de Pearson con un nivel de significancia estadística del 5%, es decir un $p < 0.05$.

3.7 ASPECTOS ÉTICOS

El trabajo de investigación se hizo de acuerdo a las normas enmarcadas por la dirección de la Universidad Cesar Vallejo, así como se cumplió con respetar la autoría de información bibliográfica dando a conocer en las referencias de los autores y editoriales. Así mismo se tuvo en cuenta la veracidad en los resultados a obtener, sin hacer ningún mal manejo de la información tanto contable como de las encuestas, las cuales se trabajaron en base a un código de ética profesional cumpliendo la objetividad de la investigación y manteniendo la confidencialidad, con la finalidad que no se vulneren los datos de los participantes que están involucrados en el estudio de la investigación.

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos

Tabla 1. Percepción del nivel de Ergonomía en los colaboradores del área administrativa de la empresa E &A Services SAC, 2021

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Buena	13	65.0	65.0	65.0
	Regular	7	35.0	35.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

Fuente: Encuestas de percepción de la ergonomía en los colaboradores del área administrativa de la empresa E & A Services SAC,2021.

Interpretación

En la tabla 1, se puede ver que los colaboradores no consideran a la ergonomía mala, sin embargo consideran que es buena y regular.

Tabla 2. Percepción de la dimensión Entorno físico en los colaboradores del área administrativa de la empresa E &A Services SAC,2021

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alta	14	70.0	70.0	70.0
	Media	6	30.0	30.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

Fuente: Encuestas de percepción de la dimensión Entorno físico en los colaboradores del área administrativa de la empresa E &A Services SAC, 2021.

Interpretación

En la tabla 2, se puede ver que los colaboradores no consideran el entorno físico baja, sin embargo consideran que es alta y media.

Tabla 3. Percepción de la dimensión carga mental en los colaboradores del área administrativa de la empresa E & A Services SAC,2021

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alta	12	60.0	60.0	60.0
	Media	8	40.0	40.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

Fuente: Encuestas de percepción de la dimensión carga mental en los colaboradores del área administrativa de la empresa E & A Services SAC,2021.

Interpretación

En la tabla 3, se puede ver que los colaboradores no consideran la carga mental como baja, sin embargo consideran que es alta y media.

Tabla 4. Percepción de la dimensión Aspectos psicosociales en los colaboradores del área administrativa de la empresa E & A Services SAC,2021

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alta	13	65.0	65.0	65.0
	Media	7	35.0	35.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

Fuente: Encuestas de percepción de la dimensión aspectos psicosociales en los colaboradores del área administrativa de la empresa E & A Services SAC,2021.

Interpretación

En la tabla 4, se puede ver que los colaboradores no consideran los aspectos psicosociales como baja, sin embargo consideran que es alta y media.

Tabla 5. Percepción de la dimensión tiempo de trabajo en los colaboradores del área administrativa de la empresa E & A Services SAC,2021

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alta	12	60.0	60.0	60.0
	Media	8	40.0	40.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

Fuente: Encuestas de percepción de la dimensión tiempo de trabajo en los colaboradores del área administrativa de la empresa E & A Services SAC, 2021.

Interpretación

En la tabla 5, se observa que los colaboradores no consideran el tiempo de trabajo como baja, sin embargo, consideran que es alta y media.

Tabla 6. Percepción de la variable satisfacción laboral en los colaboradores del área administrativa de la empresa E & A Services SAC,2021.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alta	11	55.0	55.0	55.0
	Media	9	45.0	45.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

Fuente: Encuestas de percepción de la satisfacción laboral en los colaboradores del área administrativa de la empresa E & A Services SAC,2021.

Interpretación

En la tabla 06, se observa que los colaboradores no consideran la Satisfacción laboral como baja, sin embargo consideran que es alta y media.

Tabla 7. Percepción de la dimensión intrínseca en los colaboradores del área administrativa de la empresa E & A Services SAC,2021

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Buena	12	60.0	60.0	60.0
	Regular	8	40.0	40.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

Fuente: Encuestas de percepción de la dimensión intrínseca en los colaboradores del área administrativa de la empresa E & A Services SAC, 2021.

Interpretación

En la tabla 7, se observa que los colaboradores no consideran la dimensión intrínseca como mala, sin embargo consideran que es Buena y Regular.

Tabla 8. Percepción de la dimensión extrínseca en los colaboradores del área administrativa de la empresa E & A Services SAC,2021

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Buena	13	65.0	65.0	65.0
	Regular	7	35.0	35.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0	

Fuente: Encuestas de percepción de la dimensión extrínseca en los colaboradores del área administrativa de la empresa E & A Services SAC, 2021.

Interpretación

En la tabla 8, se puede ver que los colaboradores no consideran la dimensión extrínseca como mala, sin embargo consideran que es Buena y Regular.

Tabla 9. Percepción de la satisfacción laboral según la ergonomía en los colaboradores del área administrativa de la empresa E & A Services SAC,2021

			Satisfacción laboral		
			Alta	Media	Total
La ergonomía	Buena	Recuento	11	2	13
		% del total	55.00%	10.00%	65.00%
	Regular	Recuento	0	7	7
		% del total	0.00%	35.00%	35.00%
Total		Recuento	11	9	20
		% del total	55.00%	45.00%	100.00%

Fuente: elaboración propia-SPSS 28.0

Interpretación

Como podemos observar la tabla 9, se afirma que la ergonomía tiene un grado de aprobación alta con un 65% y la Satisfacción laboral 55 %, con los resultados que se pudieron obtener, se puede interpretar que la ergonomía es Buena y la satisfacción laboral es Alta con grado de aceptación de 55 %, también cuando la ergonomía es regular, la satisfacción laboral es media con una 45%.

Tabla 10. Percepción del entorno físico según la ergonomía en los colaboradores del área administrativa de la empresa E & A Services SAC,2021

			Satisfacción laboral		
			Alta	Media	Total
Entorno físico	Alta	Recuento	8	6	14
		% del total	40.00%	30.00%	70.00%
	Media	Recuento	3	3	6
		% del total	15.00%	15.00%	30.00%
Total		Recuento	11	9	20
		% del total	55.00%	45.00%	100.00%

Fuente: elaboración propia-SPSS 28.0

Interpretación

Como podemos observar la tabla 10, se afirma que el entorno físico tiene un grado de aprobación alto con un 70% y la Satisfacción laboral 55 %, con los resultados que se pudieron obtener, se puede interpretar que el entorno físico es Alta y la Satisfacción laboral es Alta con grado de aceptación de 55 %, también cuando el entorno físico es regular, la Satisfacción es media con un 45% .

Tabla 11. Percepción de la carga mental según la ergonomía en los colaboradores del área administrativa de la empresa E & A Services SAC,2021

			Satisfacción laboral		
			Alta	Media	Total
Carga mental	Alta	Recuento	10	2	12
		% del total	50.00%	10.00%	60.00%
	Media	Recuento	1	7	8
		% del total	5.00%	35.00%	40.00%
Total		Recuento	11	9	20
		% del total	55.00%	45.00%	100.00%

Fuente: elaboración propia-SPSS 28.0

Interpretación

Como podemos observar la tabla 11, afirma que la carga mental tiene un grado de aprobación alta con un 60% y la Satisfacción laboral 55 %, con los resultados que se pudieron obtener, se puede interpretar que la carga mental es Alta y la Satisfacción laboral es Alta con grado de aceptación de 55 %, también cuando la carga mental es regular, la Satisfacción es media con una 45% .

Tabla 12. Percepción de los aspectos psicosociales según la ergonomía en los colaboradores del área administrativa de la empresa E & A Services SAC,2021

			Satisfacción laboral		
			Alta	Media	Total
Aspectos psicosociales	Alta	Recuento	11	2	13
		% del total	55.00%	10.00%	65.00%
	Media	Recuento	0	7	7
		% del total	0.00%	35.00%	35.00%
Total		Recuento	11	9	20
		% del total	55.00%	45.00%	100.00%

Fuente: elaboración propia-SPSS 28.0

Interpretación

Como podemos observar la tabla 12, afirma que los Aspectos psicosociales tiene un grado de aprobación alta con un 65% y la Satisfacción laboral 55 %, con los resultados que se pudieron obtener, se puede interpretar que los Aspectos psicosociales es Alta y la Satisfacción laboral es Alta con grado de aceptación de 55 %, también cuando los Aspectos psicosociales es regular, la Satisfacción laboral es media con un 45%.

Tabla 13. Percepción del tiempo de trabajo según la ergonomía en los colaboradores del área administrativa de la empresa E & A Services SAC,2021

			Satisfacción laboral		
			Alta	Media	Total
Tiempo de trabajo	Alta	Recuento	7	5	12
		% del total	35.00%	25.00%	60.00%
	Media	Recuento	0	7	7
		% del total	20.00%	20.00%	40.00%
Total		Recuento	11	9	20
		% del total	55.00%	45.00%	100.00%

Fuente: elaboración propia-SPSS 28.0

Interpretación

Como podemos observar la tabla 13, afirma que el tiempo de trabajo tiene un grado de aprobación alta con un 60% y la Satisfacción laboral 55 %, con los resultados que se pudieron obtener, se puede interpretar que el tiempo de trabajo es Alta y la Satisfacción laboral es Alta con grado de aceptación de 55 %, también cuando el tiempo de trabajo es regular, la Satisfacción laboral es media con un 45%.

4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS.

Hipótesis General

Tabla 14. Correlación entre percepción de la ergonomía y Satisfacción laboral en los colaboradores del área administrativa de la empresa E & A Services SAC,2021

Correlaciones			
		Ergonomia	Satisfacción laboral
Ergonomia	Correlación de pearson	1	0.928
	Sig.(bilateral)		<.001
	N	20	20
Satisfacción laboral	Correlación de pearson	0.928	1
	Sig.(bilateral)	<.001	
	N	20	20

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

Fuente: elaboración propia-SPSS 28.0

Interpretación

En la tabla 14, se observa que existe correlación significativa positiva alta entre las variables ergonomía y la satisfacción laboral ($p=0.01 < 0.05$).

Hipótesis específica 1

Tabla 15. Correlación entre percepción del entorno físico y Satisfacción laboral en los colaboradores del área administrativa de la empresa E & A Services SAC,2021

Correlaciones			
		Satisfacción laboral	Entorno físico
Satisfacción laboral	Correlación de pearson	1	0.679**
	Sig.(bilateral)		<.001
	N	20	20
Entorno físico	Correlación de pearson	0.679**	1
	Sig.(bilateral)	<.001	
	N	20	20

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

Fuente: elaboración propia-SPSS 28.0

Interpretación

En la tabla 15, se observa que existe correlación significativa positiva moderada entre la dimensión entorno físico y la variable satisfacción laboral ($p=0.01 < 0.05$).

Hipótesis específica 2

Tabla 16. Correlación entre percepción de la carga mental y satisfacción laboral en los colaboradores del área administrativa de la empresa E & A Services SAC,2021

Correlaciones			
		Satisfacción laboral	Carga mental
Satisfacción laboral	Correlación de pearson	1	0.707**
	Sig.(bilateral)		<.001
	N	20	20
Carga mental	Correlación de pearson	0.707**	1
	Sig.(bilateral)	<.001	
	N	20	20

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

Fuente: elaboración propia-SPSS 28.0

Interpretación

En la tabla 16, se observa que existe correlación significativa positiva Alta entre la dimensión carga mental y la variable satisfacción laboral ($p=0.01 < 0.05$).

Hipótesis específica 3

Tabla 17. Correlación entre percepción de los aspectos psicosociales y satisfacción laboral en los colaboradores del área administrativa de la empresa E & A Services SAC,2021

Correlaciones			
		Satisfacción laboral	Aspecto psicosociales
Satisfacción laboral	Correlación de pearson	1	0.753**
	Sig.(bilateral)		<.001
	N	20	20
Aspecto psicosociales	Correlación de pearson	0.753**	1
	Sig.(bilateral)	<.001	
	N	20	20

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

Fuente: elaboración propia-SPSS 28.0

Interpretación

En la tabla 17, se observa que existe correlación significativa positiva Alta entre la dimensión aspectos psicosociales y la variable satisfacción laboral ($p=0.01 < 0.05$)

Hipótesis específica 4

Tabla 18. Correlación entre percepción del tiempo de trabajo y satisfacción laboral en los colaboradores del área administrativa de la empresa E & A Services SAC,2021

Correlaciones			
		Satisfacción laboral	Aspecto psicosociales
Satisfacción laboral	Correlación de pearson	1	0.710**
	Sig.(bilateral)		<.001
	N	20	20
Tiempo de trabajo	Correlación de pearson	0.710**	1
	Sig.(bilateral)	<.001	
	N	20	20

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

Fuente: elaboración propia-SPSS 28.0

Interpretación

En la tabla 18, se observa que existe correlación significativa positiva Alta entre la dimensión tiempo de trabajo y la variable satisfacción laboral ($p=0.01 < 0.05$).

V. DISCUSIÓN

Según los resultados obtenidos, fueron comparados con las posiciones de los autores que se mencionan en los antecedentes evidenciados en el presente trabajo, con respecto al objetivo general nos indica determinar la relación entre la ergonomía y satisfacción laboral en los colaboradores del área administrativa de la empresa E & A Services SAC 2021, los resultados obtenidos tal como lo indica la tabla 14 , muestra un coeficiente de correlación de Pearson positivo muy alta de 0.928 y un nivel significancia de $p = 0.001 < 0.05$, por lo que se infiere que existe relación entre las variables ergonomía y satisfacción laboral, lo que vale decir cuando los valores de la variable ergonomía aumentan , también aumentan los valores de la variable satisfacción laboral. Frente a lo mencionado se acepta la hipótesis alterna porque refleja que existe una relación de las variables en los colaboradores del área administrativa de la empresa E & A Services SAC. Estos resultados se contrastan con lo que menciona Suarez (2015), concluyendo en su investigación que si relación entre ambas variables debido a que tuvo un 0.897 de Spearman, siendo alta y directa. De acuerdo a lo recopilado por el autor y los resultados obtenidos la ergonomía es importante hoy en día en las empresas, ya que los colaboradores podrán conocer los diferentes riesgos de las malas prácticas de la ergonomía y poder prevenir los peligros en su entorno laboral.

Del mismo modo para el objetivo específico uno, nos indica determinar la relación entre la dimensión entorno físico y satisfacción laboral en los colaboradores del área administrativa de la empresa E & A Services SAC 2021, los resultados obtenidos tal como lo indica la tabla 15 , muestra un coeficiente de correlación de Pearson positivo moderado de 0.679 y un nivel significancia de $p = 0.001 < 0.05$, por lo que se infiere que existe relación entre la dimensión y la variable, lo que vale decir cuando los valores de la dimensión entorno físico aumentan , también aumentan los valores de la variable satisfacción laboral. Frente a lo mencionado se acepta la hipótesis alterna porque refleja que existe una relación entre la dimensión entorno físico y la satisfacción laboral en los colaboradores del área administrativa de la empresa E & A Services SAC. Estos resultados se contrastan con lo

que menciona Carrasquero (2009), concluyendo en su investigación que la dimensión ergonomía físico tiene resultado alto con un 67.9% de Spearman, como también percibo un nivel de satisfacción medio indicando que se presentan insatisfacciones laborales. De acuerdo a lo recopilado por el autor y los resultados obtenidos el entorno físico es importante hoy en día en las empresas, porque los colaboradores podrán identificar los indicadores inadecuados en su ambiente laboral como ambientes térmicos, ruidos, iluminación y vibraciones.

Del mismo modo para el objetivo específico dos, nos indica determinar la relación entre la dimensión carga mental y satisfacción laboral en los colaboradores del área administrativa de la empresa E & A Services SAC 2021, los resultados obtenidos tal como lo indica la tabla 16, muestra un coeficiente de correlación de Pearson positivo alto de 0.707 y un nivel significancia de $p = 0.001 < 0.05$, por lo que se infiere que existe relación entre la dimensión y la variable, lo que vale decir cuando los valores de la dimensión carga mental aumentan, también aumentan los valores de la variable satisfacción laboral. Frente a lo mencionado se acepta la hipótesis alterna porque refleja que existe una relación entre la dimensión carga mental y la satisfacción laboral en los colaboradores del área administrativa de la empresa E & A Services SAC. Estos resultados se contrastan con lo que menciona Cruz (2014), concluyendo que la fatiga se presenta equitativamente a un grado de atención, debilitando la sensibilidad táctil del colaborador, como también disminuyendo la actitud para el trabajo, cuando tienen una carga mental elevada. De acuerdo a lo mencionado por el autor y los resultados obtenidos la carga mental es importante hoy en día en las empresas, porque los colaboradores podrán desempeñarse de una manera eficiente si los indicadores como apremio de tiempo, complejidad, atención y minuciosidad, son buenos en su ambiente laboral.

Del mismo modo para el objetivo específico tres, nos indica determinar la relación entre la dimensión aspectos psicosociales y satisfacción laboral en los colaboradores del área administrativa de la empresa E & A Services SAC 2021, los resultados obtenidos tal como lo indica la tabla 17, donde muestra un coeficiente de correlación de Pearson positivo alto de 0.753 y un nivel significancia de $p = 0.001 < 0.05$, por lo que se infiere que existe relación entre la dimensión y la variable, lo que vale decir cuando los valores de la dimensión aspecto psicosociales aumentan, también aumentan los valores de la variable satisfacción laboral. Frente a lo mencionado se acepta la hipótesis alterna porque refleja que existe una relación entre la dimensión aspectos psicosociales y la satisfacción laboral en los colaboradores del área administrativa de la empresa E & A Services SAC. Estos resultados se contrastan con lo que menciona Jiménez (2011), que existe una alta probabilidad de daños en la salud en los colaboradores, tanto mental o físicamente si las situaciones laborales son malas. Los riesgos psicosociales afectan de forma importante y grave a la salud. De acuerdo a lo mencionado por el autor y los resultados obtenidos aspectos psicosociales son importante hoy en día en las empresas, porque los colaboradores podrán desempeñarse de una manera eficiente si los indicadores como Estatus social, Iniciativa, comunicaciones, cooperación y identificación con el productos son buenos en su ambiente laboral

Del mismo modo para el objetivo específico cuatro, nos indica determinar la relación entre la dimensión tiempo de trabajo y satisfacción laboral en los colaboradores del área administrativa de la empresa E & A Services SAC 2021, los resultados obtenidos tal como lo indica la tabla 18, donde muestra un coeficiente de correlación de Pearson positivo alto de 0.710 y un nivel significancia de $p = 0.001 < 0.05$, por lo que se infiere que existe relación entre la dimensión y la variable, lo que vale decir cuando los valores de la dimensión tiempo de trabajo aumentan, también aumentan los valores de la variable satisfacción laboral. Frente a lo mencionado se acepta la hipótesis alterna porque refleja que existe una relación entre la dimensión tiempo de trabajo y la satisfacción laboral en los colaboradores del área administrativa de la empresa E & A Services SAC. Estos resultados se contrastan con lo que menciona Jiménez (2011), el cual manifestó cuando existe un buen tiempo de trabajo en cada centro laboral, aumentara la productividad y la satisfacción laboral del trabajador. De acuerdo a lo mencionado por el autor y los resultados obtenidos la carga mental es importante hoy en día en las empresas, porque los colaboradores podrán desempeñarse de una manera eficiente si el indicador tiempo de trabajo es bueno en su ambiente laboral.

VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó que entre las variables ergonomía y satisfacción laboral en los colaboradores del área administrativa de la empresa E & A Services SAC 2021, existe una relación positiva muy alta, con un coeficiente de Pearson de 0,928 y un nivel de significancia bilateral de 0.001, aceptándose la hipótesis de la investigación, concluyendo que cuando el valor de la ergonomía aumenta, también los valores de la satisfacción laboral aumentarían, pero no en la misma proporción.
2. Se determinó que entre la dimensión entorno físico y satisfacción laboral en los colaboradores del área administrativa de la empresa E & A Services SAC 2021, existe una relación moderada, con un coeficiente de Pearson de 0,679 y un nivel de significancia bilateral de 0.001, aceptándose la hipótesis de la investigación, concluyendo que cuando los valores del entorno físico aumentan, también los valores de la satisfacción laboral aumentarían, pero no en la misma proporción.
3. Se determinó que entre la dimensión carga mental y satisfacción laboral en los colaboradores del área administrativa de la empresa E & A Services SAC 2021, existe una relación alta, con un coeficiente de Pearson de 0,707 y un nivel de significancia bilateral de 0.001, aceptándose la hipótesis de la investigación, concluyendo que cuando los valores de la dimensión carga mental aumentan, también los valores de la satisfacción laboral aumentarían, pero no en la misma proporción.
4. Se determinó que entre la dimensión aspecto psicosocial y satisfacción laboral en los colaboradores del área administrativa de la empresa E & A Services SAC 2021, existe una relación alta, con un coeficiente de Pearson de 0,753 y un nivel de significancia bilateral de 0.001, aceptándose la hipótesis de la investigación, concluyendo que cuando los valores de la dimensión aspecto psicosocial aumentan, también los valores de la satisfacción laboral aumentarían, pero no en la misma proporción.

5. Se determinó que entre la dimensión tiempo de trabajo y satisfacción laboral en los colaboradores del área administrativa de la empresa E & A Services SAC 2021, existe una relación alta, con un coeficiente de Pearson de 0,710 y un nivel de significancia bilateral de 0.001, aceptándose la hipótesis de la investigación, concluyendo que cuando los valores de la dimensión tiempo de trabajo aumentan, también los valores de la satisfacción laboral aumentarían, pero no en la misma proporción.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se sugiere realizar otra investigación con enfoque cualitativo o mixto, para mejorar el nivel de entendimiento del problema de investigación.
2. Se sugiere a las gerencias y administraciones que diseñen e implementen un plan de seguridad para mejorar la ergonomía en los centros laborales, generando de esta manera un ambiente adecuado para sus colaboradores, a si podrán encontrarse satisfechos en su puesto de trabajo y serán más productivos.
3. Se sugiere la concientización de la ergonomía, debido a que en la parte ambiental se debe trabajar con una buena iluminación y altos parámetros de calidad que brinde comodidad al colaborador.
4. Se sugiere incorporar a la empresa: inducciones de 5 minutos sobre la salud mental y la ergonomía, para mantener informados a sus colaboradores sobre futuros problemas ergonómicos.
5. Se sugiere tomar en cuenta la Resolución N° 375-2008-TR para futuras compras de equipos ergonómicos, dentro de la normativa Ministerial de seguridad y salud en el trabajo.
6. Se sugiera a la empresa mantenga la satisfacción de sus colaboradores, con las capacitaciones e incorporarlos en los comités de seguridad y salud en el trabajo.

REFERENCIAS

- Armando, T. (Septiembre de 2013). *UDEP*. Obtenido de <http://udep.edu.pe/hoy/2013/las-empresas-peruanas-no-saben-como-aplicar-la-ergonomia-laboral/>
- Beraun, J. F. (2017). *La ergonomía y satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pachacamac*. Lima.
- Beraun, J. F. (2017). *La ergonomía y satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pachacamac en el periodo 2016*. Lima.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Colombia. Obtenido de <http://anyflip.com/vede/ohla/basic/201-250>
- Bolivar, R. (2012). *Evaluación ergonómica de puestos de trabajo en las áreas de caja, administración, piso de ventas, seguridad y salud laboral de la empresa Traki ivg Plus, C.A.* Venezuela. Obtenido de <http://www.cidar.uneg.edu.ve/cgi->
- Cabrera, J. L. (Enero de 2013). *LA ERGONOMÍA Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN*. Obtenido de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/57/De%20Leon-Juan.pdf>
- Carrasquero, E. (2009). *ergonomía y satisfacción laboral en los funcionarios públicos del sector penitenciario, del municipio Maracaibo del estado Zulia*. Venezuela. Obtenido de publicaciones.urbe.edu/index.php/forumhumanes/article/.../491/1224
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. Mexico. Obtenido de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/f37a438c7c5cd9b3e4cd837c3168cbc6.pdf>
- Cruz Gómez Alberto, G. G. (2014). *Ergonomia aplicada*. Colombia. doi:9789586486644
- Diego-Mas, J. A. (2015). Análisis ergonómico global mediante el método LEST. *Ergonautas*. Obtenido de <https://www.ergonautas.upv.es/metodos/lest/lest-ayuda.php>
- Fracica, G. (1998). *Modelo de simulación en muestreo*. Bogota. Obtenido de <https://www.coursehero.com/file/p795a9p/791-Poblaci%C3%B3n-De-acuerdo-con-Fracica-98-poblaci%C3%B3n-es-el-conjunto-de-todos-los/>
- Hernández, R. (2015). *Metodología de la Investigación*. Mexico: Interamericana editores.
- Ikonne, C. N. (2014). Influence of Workstation and Work Posture Ergonomics on Job Satisfaction of Librarians in the Federal and State University Libraries in Southern Nigeria. *IOSR of Humanities and Social Sciences*. doi:10.9790/0837-19947884
- Jairo, E. M. (2015). *Ergonomia Basica*. Colombia. doi:9789587624533
- Jiménez, B. M. (2011). *Factors and occupational psychosocial risks: concept, history and current changes*. Madrid. Obtenido de <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500002>
- Laurig, W. (1983). *Ergonomia: ENCICLOPEDIA DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO*. Obtenido de <https://www.insst.es/documents/94886/161958/Cap%C3%ADtulo+29.+Ergonom%C3%ADa>

- López, L. F. (2001). *Satisfacción laboral*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/satisfaccion-laboral-su-medicion-y-evaluacion/>
- Manuel Gutiérrez, J. (2020). La ergonomía y el futuro trabajo que queremos. *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, 2-3.
- Mendivelso, F. (2018). *DISEÑO DE INVESTIGACIÓN*. Obtenido de https://www.unisanitas.edu.co/Revista/68/07Rev%20Medica%20Sanitas%2021-3_MRodriguez_et_al.pdf
- Morral, F. P. (1986). *Evaluación de las Condiciones de Trabajo: el método L*. Barcelona. Obtenido de https://www.insst.es/documents/94886/326801/ntp_175.pdf/a4b6ba18-37cd-43ea-95a3-763d00d9e4c3
- Murrugarra, F. (2017). *La ergonomía y satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pachacamac*. Lima.
- Sotomayor. (2012). *Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la sede central del gobierno regional*. Tacna. Obtenido de www.unjbg.edu.pe/transparenciainst/pdf/MEMORIA_2012.pdf
- Suarez, M. T. (2014). *Ergonomía y satisfacción laboral en el seguro social de salud – Lima, 2014*. Lima. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/6508>
- Terry, V. (2002). *Cómo medir la satisfacción del cliente según la ISO 9001:2000*. Madrid. doi:8495428946
- Tirape, F. (2012). *Análisis del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Aerostar S.A*. Ecuador. Obtenido de repositorio.unemi.edu.ec/.../ANÁLISIS%20DEL%20CLIMA%20ORGA

ANEXOS

ANEXO 1-OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES ERGONOMÍA Y SATISFACCIÓN LABORAL

VARIABLE	DEFINICIÓN		DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
	CONCEPTUAL	OPERACIONAL			
E R G O N O M Í A	La ergonomía, se encarga de identificar y prevenir los riesgos ergonómicos presentador en un puesto de trabajo. Cruz (2014)	La Ergonomía fue medida a través de la técnica de la encuesta utilizando el instrumento del Cuestionario, la cual considera cuatro dimensiones: Entorno físico, Carga mental, Aspectos psicosociales y Tiempo de trabajo. El cual consta de 29 preguntas, cada pregunta presenta cinco alternativas que son valoradas en una escala Likert del 1 al 5 (1= Nunca, 2= Casi nunca, 3= A veces, 4= Casi siempre y 5=Siempre).	Ergonomía Física	Ambiente termico Ruido Iluminacion Vibraciones	Ordinal valores Buena (107-145) Regular (69-106) Mala (29-68)
		La calificación depende de la puntuación del cuestionario, que oscila entre 29 y 145 puntos cuyos puntajes son agrupados en tres intervalos que miden los niveles de la variable de estudio (buena: 107-145, regular: 69-106 y mala: 29-68)	Ergonomía Mental	Apremio de tiempo Complejidad-Rapidez Atencion Minuciosidad Iniciativa	
			Ergonomía Psicosocial	Estatus social Comunicaciones Cooperación Identificación con el producto	
			Tiempo de trabajo	Tiempo de trabajo	
VARIABLE	CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
S A T I S F A C C I Ó N	Satisfacción laboral es la posición que demuestran los colaboradores hacia el lugar de trabajo en donde laboran, la satisfacción de ellos, depende de factores como la tarea que desarrollan, beneficios económicos, condiciones de trabajo .Terry (2002)	La satisfacción laboral fue medida a través de la técnica de la encuesta utilizando el instrumento del Cuestionario, la cual considera 2 dimensiones: satisfacción intrínseca y satisfacción extrínseca. El cual consta de 27 preguntas, cada pregunta presenta cinco alternativas que son valoradas en una escala Likert del 1 al 5 (1= Nunca, 2= Casi nunca, 3= A veces, 4= Casi siempre y 5=Siempre). La calificación depende de la puntuación del cuestionario, que oscila entre 27 y 135 puntos cuyos puntajes son agrupados en tres intervalos que miden los niveles de la variable de estudio (alta: 100-135, media: 64-99 y baja: 27-63)	Satisfacción intrínseca	Independencia en el trabajo Variables de tareas Oportunidad de promocion en el trabajo Reconocimiento por labor realizad Compensación económica Entorno físico Seguridad en el puesto	Ordinal valores Alta (100-135) Medio (64-99) Bajo (27-63)
			Satisfacción extrínseca	Gerencia Institucional Calidad de relaciones Interpersonales Capacidad y Perfeccionamiento	

MATRIZ DE CONSISTENCIA

" LA ERGONOMÍA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS COLABORADORES DEL AREA ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA E & A SERVICES S.A.C, 2021"					
Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Método
¿Qué relación existe entre la ergonomía y satisfacción laboral en los colaboradores del área administrativa de la empresa E & A Services SAC ,2021?	Objetivo General Determinar si existe relación entre la ergonomía y la satisfacción laboral en los colaboradores del área administrativa de la empresa E & A Services SAC,2021	Existe relación entre la ergonomía y la satisfacción laboral en los colaboradores del área administrativa de la empresa E & A Services SAC,2021	La ergonomía	Entorno físico	La investigaciòn descriptiva
				Carga mental	Tipo Bàsica y aplicada
	Objetivos específicos Determinar la relación que existe entre el entorno físico en la satisfacción laboral en los colaboradores del área administrativa de la empresa E & A Services S.A.C, 2021			Aspectos psicosociales	Nivel de investigaciòn Correlacional simple
				Tiempo de trabajo	
	Determinar la relación que existe entre la carga mental en la satisfacción laboral en los colaboradores del área administrativa de la empresa E & A Services S.A.C, 2021		Satisfacciòn intrínseca	Diseño No experimental de corte transversal	
	Determinar la relación que existe entre los aspectos psicosociales en la satisfacción laboral en los colaboradores del área administrativa de la empresa E & A Services S.A.C, 2021		Satisfacciòn laboral		
Determinar la relación que existe entre los tiempos de trabajo en la satisfacción laboral en los colaboradores del área administrativa de la empresa E & A Services S.A.C, 2021	Satisfacciòn extrínseca				

ANEXO 2

DISTRIBUCIÓN DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA E &A SERVICES SAC,2021

Área laboral	Cantidad
Gerencia	2
Operaciones	4
Logística	4
Recursos Humanos	3
Contabilidad	2
Marketing	2
Ingeniería	3
Total de colaboradores	20

Fuente: Personal actual del área administrativa de la empresa E &A Services SAC,2021

ANEXO 3-

CUESTIONARIOS DE ERGONOMÍA Y SATISFACCIÓN LABORAL



CUESTIONARIO DE OPINION SOBRE LA PERCEPCIÓN DE LA ERGONOMIA

AREA DE TRABAJO :

EDAD :

Intrucciones: En las siguientes preguntas marque con una X en el casillero que según a usted le parece conveniente.

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
		Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	¿La temperatura en el lugar donde labora es adecuada?					
2	¿Las corrientes de aire frío en su ambiente donde labora ocasiona molestias?					
3	¿ En su centro de labor ha percibido ruidos que no le permiten estar concentrado?					
4	¿ En el ambiente de trabajo usted ha tenido que levantar el tono de voz para					
5	¿La iluminación en el ambiente de trabajo es apropiada para la realización de las tareas					
6	¿ Tiene dificultades para ver y leer de manera adecuada los documentos a su cargo?					
7	¿ Ha tenido molestia en los ojos o en la vista por causa de la falta de iluminación?					
8	¿ En su ambiente de trabajo ha percibido movimientos que alteren la estabilidad de su escritorio o lugar de trabajo?					
9	¿ El piso de su oficina donde labora o se traslada cuenta co desniveles que produzcan vibraciones que afeten su labor?					
10	¿ En el trabajo encomendado demanda mayor velocidad de sus actos para alcanzar el ritmo de trabajo?					
11	¿ Ha tenido molestias por la presi n del tiempo cuando realiza las tareas asignadas?					
12	¿El trabajo se basa en tratamiento de información (revision de documentos , informatica , etc?					
13	¿ El trabajo que realiza implica mucha responsabilidad y/o se considera intenso durante más de la mitad del tiempo?					
14	¿ El nivel de atención requerido para la ejecucion de sus labores es elevado?					
15	¿ En alguna oportunidad ha tenido dificultades de concentración o de memoria?					
16	¿ En el trabajo que usted no tiene mucho contenido es muy repetitivo?					
17	¿ El trabajo le ha ocasionado estrés?					
18	¿ El trabajo encomendado no le permite tener iniciativa?					
19	¿ Puede elegir el ritmo de trabajo o sus periodos de descanso?					
20	¿La evaluacion que se hace del trabajo , ayuda a mejorar las tareas?					
21	¿Se le ha proporcionado información sobre distintos aspectos de su trabajo (Inducción, objetivos a cumplir, calidad del trabo, etc?					
22	¿Existe un sistema de consulta para discutir los problemas relacionados con el trabajo?					
23	¿Considera que la gerente que dirige su centro laboral mantiene buena comunicación con sus colaboradores?					
24	¿ Cada vez que tiene una duda, sobre el objetivo encomendado esta es absuelta por su					
	¿ Los equipos de trbajo son estables?					
25	¿Considera que su trabajo es aburrido?					
26	¿ Te agrada trabajar en equipo?					
27	¿Considera que tiene tiempos prolongados en la posición de sentado?					
28	¿ Durante el trabajo que se desempeña puede realizar pausas activas?					
29	¿ Durante el trabajo que se desempeña puede realizar pausas activas?					



CUESTIONARIO DE OPINIÓN SOBRE LA PERCEPCIÓN DE LA SATISFACCIÓN LABORAL

AREA DE TRABAJO :

EDAD :

Intrucciones: En las siguientes preguntas marque con una X en el casillero que según a usted le parece convenientemente.

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
		Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	¿Cada trabajador tiene la oportunidad de tomar decisiones en su puesto de trabajo?					
2	¿Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo?					
3	¿Para usted es importante elegir la metodología de trabajo apropiada?					
4	¿ Utiliza su criterio para solucionar los problemas dentro de las normas establecidas?					
5	¿ El abanico de oportunidades que ofrece la entidad lo hace sentir muy bien?					
6	¿ Se siente satisfecho por la variedad de tareas a cumplir para ser promocionado?					
7	¿Asiste con regularidad a los eventos que realiza la entidad?					
8	¿Le agrada que la entidad le permita realizar variedad de labores orientadas al logro de los objetivos ?					
9	¿ Considera que en su entidad que labora pueda ocupar cargos de alta responsabilidad y esto le agrada?					
10	¿ Estas contento de que la principal herramienta para escalar posiciones en la entidad sea la productividad que realiza?					
11	¿ La entidad premia su esfuerzo?					
12	¿Esta satisfecho con el reconocimiento del trabajo bien hecho?					
13	¿ El sueldo que percibe es justo por el trabajo que realiza?					
14	¿ La puntualidad en el pago de su sueldo le da tranquilidad personal?					
15	¿ la comodidad de las oficinas facilita su labor diaria?					
16	¿ Se dispone de tecnología que facilita el trabajo diario?					
17	¿La estabilidad laboral que ofrece la entidad le da tranquilidad en el desempeño laboral?					
18	¿La evaluación a fin de año se lleva a cabo de manera clara y transparente?					
19	¿Se estimula la línea de carrera en la entidad?					
20	¿Le hace bien trabajar en esta entidad?					
21	¿Esta convencido de que el trabajo que realiza está en relación con los objetivos estratégicos de la entidad?					
22	¿Se siente orgulloso (a) por trabajar en una entidad como esta?					
23	¿En esta entidad, se siente a gusto con los colegas y superiores?					
24	¿Siente que las relaciones de trabajo en esta entidad son cálidas?					
25	¿En esta entidad le complace que la capacitación y desarrollo profesional estén presentes?					
26	¿Le agrada que las jornadas de capacitación sean productivas para la entidad?					
27	¿Esta entidad facilita la asistencia a cursos de capacitación y perfeccionamiento?					

ANEXO 04

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS POR EXPERTOS

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

N°	Dimensiones	Indicadores	ITEMS	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Observaciones
1	Satisfacción intrínseca	Independencia en el trabajo	¿Cada colaborador tiene la oportunidad de tomar decisiones en su puesto de trabajo?	3	3	3	
2			¿Cada colaborador asegura sus niveles de logro en el trabajo?	2	3	3	
3			¿Para usted es importante elegir la metodología de trabajo apropiada?	3	3	3	
4		variedad de tareas	¿ Utiliza su criterio para solucionar los problemas dentro de las normas establecidas?	3	3	3	
5			¿ El abanico de oportunidades que ofrece la entidad lo hace sentir muy bien?	3	3	3	
6			¿ Se siente satisfecho por la variedad de tareas a cumplir para ser promocionado?	3	3	3	
7			¿Asiste con regularidad a los eventos que realiza la entidad?	3	3	3	
8		Oportunidades de promoción en el trabajo	¿Le agrada que la entidad le permita realizar variedad de labores orientas al logro de los objetivos ?	2	2	3	
9			¿ Considera que en su entidad que labora pueda ocupar cargos de alta responsabilidad y esto le agrada?	3	3	3	
10			¿ Estas contento de que la principal herramienta para escalar posiciones en la entidad sea la productividad que realiza?	3	3	3	
11		Reconocimiento	¿ La entidad premia su esfuerzo?	3	3	3	
12			¿Esta satisfecho con el reconocimiento del trabajo bien hecho?	3	3	3	
13	Satisfacción extrínseca	Compensación económica	¿ El sueldo que percibe es justo por el trabajo que realiza?	3	3	3	
14			¿ La puntualidad en el pago de su sueldo le da tranquilidad personal?	3	3	3	
15		Entorno físico	¿ la comodidad de las oficinas facilita su labor diaria?	3	3	3	
16			¿ Se dispone de tecnología que facilita el trabajo diario?	3	3	3	
17		Seguridad en el puesto	¿La estabilidad laboral que ofrece la entidad le da tranquilidad en el desempeño laboral?	3	3	3	
18			¿La evaluación a fin de año se lleva acabo de manera clara y transparente?	3	3	3	
19			¿Se estimula la línea de carrera en la entidad?	3	3	3	
20		Gerencia institucional	¿Le hace bien trabajar en esta entidad?	3	3	3	
21			¿Esta convencido de que el trabajo que realiza está en relación con los objetivos estratégicos de la entidad?	3	3	3	
22			¿Se siente orgulloso (a) por trabajar en una entidad como esta?	3	3	3	
23	Calidad de relación interpersonales	¿En esta entidad , se siente a gusto con los colegas y superiores?	3	3	3		
24		¿Siente que las relaciones de trabajo en esta entidad son calidas?	3	3	3		
25	Capacitación y perfeccionamiento	¿En esta entidad le complace que la capacitación y desarrollo profesional esten presentes?	3	3	3		
26		¿Le agrada que las jornadas de capacitación sean productivas para la entidad?	3	3	3		
27		¿Esta entidad facilita la asistencia a cursos de capacitación y perfeccionamiento	3	3	3		

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS

Estimado experto, a continuación, para validar el cuestionario, debe tomar en cuenta:

A.- Los criterios de calidad: la Pertinencia, Relevancia y claridad en la redacción, de los indicadores y sus respectivos reactivos del cuestionario:

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

B.- Para valorar a cada indicador con sus respectivos ítems use la siguiente escala:

0	1	2	3
Totalmente en desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo

Observaciones

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplica después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del Juez validador: Bonitas Alba Alex Anderson

Especialidad del validador: Doctor en Ciencias E Ingeniería

08 de Junio del 2021


 Firma del experto

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: LA VARIABLE ERGONOMIA

N°	Dimensiones	Indicadores	ITEMS	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Observaciones
1	Entorno físico	Ambientes térmicos	¿La temperatura en el lugar donde labora es adecuada?	3	3	3	
2			¿Las corrientes de aire frío en su ambiente donde labora ocasiona molestias?	3	3	3	
3			¿En su centro de labor ha percibido ruidos que no le permiten estar concentrado?	3	3	3	
4		Ruido	¿En el ambiente de trabajo usted ha tenido que levantar el tono de voz para comunicarse con sus compañeros que se encuentran cerca de su escritorio?	3	3	3	
5			Iluminación	¿La iluminación en el ambiente de trabajo es apropiada para la realización de las tareas asignadas?	3	3	3
6		¿Tiene dificultades para ver y leer de manera adecuada los documentos a su cargo?		3	3	3	
7		¿Ha tenido molestia en los ojos o en la vista por causa de la falta de iluminación?		3	3	3	
8		Vibraciones	¿En su ambiente de trabajo ha percibido movimientos que alteren la estabilidad de su escritorio o lugar de trabajo?	3	3	3	
9			¿El piso de su oficina donde labora o se traslada cuenta con desniveles que produzcan vibraciones que afecten su labor?	3	3	3	
10	Carga mental	Apremio de tiempo	¿En el trabajo encomendado demanda mayor velocidad de sus actos para alcanzar el ritmo de trabajo?	3	3	3	
11			¿Ha tenido molestias por la presión del tiempo cuando realiza las tareas asignadas?	3	3	3	
12		Complejidad (rapidez)	¿El trabajo se basa en tratamiento de información (revisión de documentos, informática, etc)?	3	3	3	
13			¿El trabajo que realiza implica mucha responsabilidad y/o se considera intenso durante más de la mitad del tiempo?	3	3	3	
14		Atención	¿El nivel de atención requerido para la ejecución de sus labores es elevado?	3	3	3	
15			¿En alguna oportunidad ha tenido dificultades de concentración o de memoria?	3	3	3	
16		Minuciosidad	¿En el trabajo que usted no tiene mucho contenido es muy repetitivo?	3	3	3	
17	¿El trabajo le ha ocasionado estrés?		3	3	3		
18	Aspectos Psicosociales	Iniciativa	¿El trabajo encomendado no le permite tener iniciativa?	3	3	3	
19			¿Puede elegir el ritmo de trabajo o sus periodos de descanso?	3	3	3	
20		Estatus social	¿La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar las tareas?	3	3	3	
21			¿Se le ha proporcionado información sobre distintos aspectos de su trabajo (Inducción, objetivos a cumplir, calidad del trabajo, etc)?	3	3	3	
22			¿Existe un sistema de consulta para discutir los problemas relacionados con el trabajo?	3	3	3	
23		Comunicaciones	¿Considera que la gerente que dirige su centro laboral mantiene buena comunicación con sus colaboradores?	3	3	3	
24			¿Cada vez que tiene una duda, sobre el objetivo encomendado esta es absuelta por su jefe?	3	3	3	
25		Cooperación	¿Los equipos de trabajo son estables?	3	3	3	
26			¿Considera que su trabajo es aburrido?	3	3	3	
27	Identificación con el producto	¿Te agrada trabajar en equipo?	3	3	3		
28		Tiempo de trabajo	¿Considera que tiene tiempos prolongados en la posición de sentado?	3	3	3	
29	¿Durante el trabajo que se desempeña puede realizar pausas activas?		3	3	3		

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS

Estimado experto, a continuación, para validar el cuestionario, debe tomar en cuenta:

A.- Los criterios de calidad: la Pertinencia, Relevancia y claridad en la redacción, de los indicadores y sus respectivos reactivos del cuestionario:

Pertinencia	Relevancia	Claridad
El ítem corresponde al concepto teórico formulado.	El ítem es apropiado para representar al componente específica del constructo.	Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

B.-Para valorar a cada indicador con sus respectivos ítems use la siguiente escala:

0	1	2	3
Totalmente en desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo

Observaciones:

.....

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplica después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del Juez validador: Benites Altaga Alex Antenor

Especialidad del validador: Doctor en Ciencias E Ingeniería

08 de Junio del 2021



 Firma del experto

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: LA VARIABLE ERGONOMIA

N°	Dimensiones	Indicadores	ITEMS	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Observaciones	
1	Entorno físico	Ambientes térmicos	¿La temperatura en el lugar donde labora es adecuada?	3	3	3		
2			¿Las corrientes de aire frío en su ambiente donde labora ocasiona molestias?	2	3	3		
3			Ruido	¿ En su centro de labor ha percibido ruidos que no le permiten estar concentrado?	3	2	3	
4		¿ En el ambiente de trabajo usted ha tenido que levantar el tono de voz para comunicarse con sus compañeros que se encuentran cerca de su escritorio?		3	3	3		
5		Iluminación		¿La iluminación en el ambiente de trabajo es apropiada para la realización de las tareas asignadas?	2	3	3	
6			¿ Tiene dificultades para ver y leer de manera adecuada los documentos a su cargo?	2	3	3		
7			¿ Ha tenido molestia en los ojos o en la vista por causa de la falta de iluminación?	3	3	2		
8		Vibraciones		¿ En su ambiente de trabajo ha percibido movimientos que alteren la estabilidad de su escritorio o lugar de trabajo?	3	2	3	
9				¿ El piso de su oficina donde labora o se traslada cuenta con desniveles que produzcan vibraciones que afecten su labor?	3	3	3	
10	Carga mental	Apremio de tiempo	¿ En el trabajo encomendado demanda mayor velocidad de sus actos para alcanzar el ritmo de trabajo?	3	3	2		
11			¿ Ha tenido molestias por la presión del tiempo cuando realiza las tareas asignadas?	3	3	3		
12		Complejidad (rapidez)		¿El trabajo se basa en tratamiento de información (revisión de documentos , informatica , etc)?	3	2	3	
13				¿ El trabajo que realiza implica mucha responsabilidad y/o se considera intenso durante más de la mitad del tiempo?	3	3	3	
14		Atención		¿ El nivel de atención requerido para la ejecución de sus labores es elevado?	3	3	3	
15				¿ En alguna oportunidad ha tenido dificultades de concentración o de memoria?	3	3	2	
16		Minuciosidad		¿ En el trabajo que usted no tiene mucho contenido es muy repetitivo?	3	2	3	
17	¿ El trabajo le ha ocasionado estrés?			2	3	3		
18	Aspectos Psicosociales	Iniciativa	¿ El trabajo encomendado no le permite tener iniciativa?	3	3	3		
19			¿ Puede elegir el ritmo de trabajo o sus periodos de descanso?	2	3	2		
20			¿La evaluación que se hace del trabajo , ayuda a mejorar las tareas?	2	3	3		
21		Estatus social		¿Se le ha proporcionado información sobre distintos aspectos de su trabajo (Inducción, objetivos a cumplir, calidad del trabajo, etc)?	2	3	3	
22				¿Existe un sistema de consulta para discutir los problemas relacionados con el trabajo?	3	2	3	
23		Comunicaciones		¿Considera que la gerente que dirige su centro laboral mantiene buena comunicación con sus colaboradores?	3	3	3	
24				Cooperación		¿ Cada vez que tiene una duda, sobre el objetivo encomendado esta es absuelta por su jefe?	3	3
25		Identificación con el producto				¿ Los equipos de trabajo son estables?	2	3
26				¿Considera que su trabajo es aburrido?	3	3	2	
27	¿ Te agrada trabajar en equipo?			3	3	2		
28	Tiempo de trabajo	Tiempo de trabajo	¿Considera que tiene tiempos prolongados en la posición de sentado?	3	3	3		
29			¿ Durante el trabajo que se desempeña puede realizar pausas activas?	3	3	3		

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS

Estimado experto, a continuación para validar el cuestionario, debe tomar en cuenta:

A.- Los criterios de calidad: la Pertinencia, Relevancia y claridad en la redacción, de los indicadores y sus respectivos reactivos del cuestionario:

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

B.-Para valorar a cada indicador con sus respectivos ítems use la siguiente escala:

0	1	2	3
Totalmente en desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplica después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del Juez validador: Ninafanta Alva Jorge Humberto

Especialidad del validador: Maestro en Administración de Negocios - MBA

08 de JUNIO del 2021



Firma del experto

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

N°	Dimensiones	Indicadores	ITEMS	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Observaciones
1	Satisfacción intrínseca	Independencia en el trabajo	¿Cada colaborador tiene la oportunidad de tomar decisiones en su puesto de trabajo?	3	2	3	
2			¿Cada colaborador asegura sus niveles de logro en el trabajo?	3	3	3	
3			¿Para usted es importante elegir la metodología de trabajo apropiada?	3	3	3	
4		variedad de tareas	¿ Utiliza su criterio para solucionar los problemas dentro de las normas establecidas?	2	3	3	
5			¿ El abanico de oportunidades que ofrece la entidad lo hace sentir muy bien?	3	2	2	
6			¿ Se siente satisfecho por la variedad de tareas a cumplir para ser promocionado?	3	2	2	
7			¿Asiste con regularidad a los eventos que realiza la entidad?	3	3	3	
8			¿Le agrada que la entidad le permita realizar variedad de labores orientas al logro de los objetivos ?	3	3	3	
9		Oportunidades de promoción en el trabajo	¿ Considera que en su entidad que labora pueda ocupar cargos de alta responsabilidad y esto le agrada?	3	2	3	
10			¿ Estas contento de que la principal herramienta para escalar posiciones en la entidad sea la productividad que realiza?	3	3	3	
11		Reconocimiento	¿ La entidad premia su esfuerzo?	2	2	3	
12			¿Esta satisfecho con el reconocimiento del trabajo bien hecho?	3	3	3	
13	Compensación económica	¿ El sueldo que percibe es justo por el trabajo que realiza?	2	2	3		
14		¿ La puntualidad en el pago de su sueldo le da tranquilidad personal?	3	3	3		
15		¿ La comodidad de las oficinas facilita su labor diaria?	3	3	2		
16	Entorno físico	¿ Se dispone de tecnología que facilita el trabajo diario?	3	3	3		
17		Seguridad en el puesto	¿La estabilidad laboral que ofrece la entidad le da tranquilidad en el desempeño laboral?	3	3	2	
18	¿La evaluación a fin de año se lleva acabo de manera clara y transparente?		2	3	2		
19	¿Se estimula la línea de carrera en la entidad?		3	3	3		
20	Satisfacción extrínseca	Gerencia institucional	¿Le hace bien trabajar en esta entidad?	3	2	3	
21			¿Esta convencido de que el trabajo que realiza está en relación con los objetivos estratégicos de la entidad?	3	3	3	
22		¿Se siente orgulloso (a) por trabajar en una entidad como esta?	2	2	3		
23		Calidad de relación interpersonales	¿En esta entidad, se siente a gusto con los colegas y superiores?	2	3	3	
24			¿Siente que las relaciones de trabajo en esta entidad son cálidas?	2	3	3	
25	Capacitación y perfeccionamiento	¿En esta entidad le complace que la capacitación y desarrollo profesional estén presentes?	3	2	3		
26		¿Le agrada que las jornadas de capacitación sean productivas para la entidad?	3	3	3		
27		¿Esta entidad facilita la asistencia a cursos de capacitación y perfeccionamiento	2	3	2		

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS

Estimado experto, a continuación para validar el cuestionario, debe tomar en cuenta:

A.- Los criterios de calidad: la Pertinencia, Relevancia y claridad en la redacción, de los indicadores y sus respectivos reactivos del cuestionario:

Pertinencia	Relevancia	Claridad
El ítem corresponde al concepto teórico formulado.	El ítem es apropiado para representar al componente específica del constructo.	Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

B.- Para valorar a cada indicador con sus respectivos ítems use la siguiente escala:

0	1	2	3
Totalmente en desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplica después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del Juez validador: Ninatania Alva Jorge Humberto

Especialidad del validador: Maestro en Administración de Negocios - MBA

08 de JUNIO del 2021



Firma del experto

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

N°	Dimensiones	Indicadores	ITEMS	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Observaciones
1	Satisfacción intrínseca	Independencia en el trabajo	¿Cada colaborador tiene la oportunidad de tomar decisiones en su puesto de trabajo?	3	3	3	
2			¿Cada colaborador asegura sus niveles de logro en el trabajo?	3	3	3	
3			¿Para usted es importante elegir la metodología de trabajo apropiada?	3	3	3	
4			¿ Utiliza su criterio para solucionar los problemas dentro de las normas establecidas?	3	3	3	
5		variedad de tareas	¿ El abanico de oportunidades que ofrece la entidad lo hace sentir muy bien?	3	3	3	
6			¿ Se siente satisfecho por la variedad de tareas a cumplir para ser promocionado?	3	3	3	
7			¿Asiste con regularidad a los eventos que realiza la entidad?	3	3	3	
8			¿Le agrada que la entidad le permita realizar variedad de labores orientas al logro de los objetivos ?	3	3	3	
9		Oportunidades de promoción en el trabajo	¿ Considera que en su entidad que labora pueda ocupar cargos de alta responsabilidad y esto le agrada?	3	3	3	
10			¿ Estas contento de que la principal herramienta para escalar posiciones en la entidad sea la productividad que realiza?	3	3	3	
11		Reconocimiento	¿ La entidad premia su esfuerzo?	3	3	3	
12			¿Esta satisfecho con el reconocimiento del trabajo bien hecho?	3	3	3	
13	Satisfacción extrínseca	Compensación económica	¿ El sueldo que percibe es justo por el trabajo que realiza?	3	3	3	
14			¿ La puntualidad en el pago de su sueldo le da tranquilidad personal?	3	3	3	
15		Entorno físico	¿ la comodidad de las oficinas facilita su labor diaria?	3	3	3	
16			¿ Se dispone de tecnología que facilita el trabajo diario?	3	3	3	
17		Seguridad en el puesto	¿La estabilidad laboral que ofrece la entidad le da tranquilidad en el desempeño laboral?				
18			¿La evaluación a fin de año se lleva acabo de manera clara y transparente?	3	3	3	
19			¿Se estimula la linea de carrera en la entidad?	3	3	3	
20		Gerencia institucional	¿Le hace bien trabajar en está entidad?	3	3	3	
21			¿Esta convencido de que el trabajo que realiza está en relacion con los objetivos estrategicos de la entidad?				
22			¿Se siente orgulloso (a) por trabajar en una entidad como esta?	3	3	3	
23			Calidad de relacion interpersonales	¿En esta entidad , se siente a gusto con los colegas y superiores?	3	3	3
24		¿Siente que las relacones de trabajo en esta entidad son calidas?		3	3	3	
25		Capacitación y perfeccionamiento	¿En esta entidad le complace que la capacitacion y desarrollo profesional esten presentes?	3	3	3	
26			¿Le agrada que las jornadas de capacitacion sean productivas para la entidad?	3	3	3	
27			¿Esta entidad facilita la asistencia a cursos de capacitación y perfeccionamiento	3	3	3	

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS

Estimado experto, a continuación, para validar el cuestionario, debe tomar en cuenta:

A.- Los criterios de calidad: la Pertinencia, Relevancia y claridad en la redacción, de los indicadores y sus respectivos reactivos del cuestionario:

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

B.-Para valorar a cada indicador con sus respectivos ítems use la siguiente escala:

0	1	2	3
Totalmente en desacuerdo	Parcialmente desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo

Observaciones:

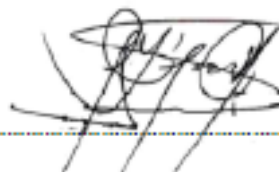
.....

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (x) Aplica después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del Juez validador: Gonzales Vasquez, Ivo Alexis

Especialidad del validador: Doctor en Ciencias e Ingeniería

10 de Junio del 2021



Firma del experto

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: LA VARIABLE ERGONOMIA

N°	Dimensiones	Indicadores	ITEMS	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Observaciones	
1	Entorno fisico	Ambientes termicos	¿La temperatura en el lugar donde labora es adecuada?	3	3	3		
2			¿Las corrientes de aire frio en su ambiente donde labora ocasiona molestias?	3	3	3		
3		Ruido	¿ En su centro de labor ha percibido ruidos que no le permiten estar concentrado?	3	3	3		
4			¿ En el ambiente de trabajo usted ha tenido que levantar el tono de voz para comunicarse con sus compañeros que se encuentran cerca de su escritorio?	3	3	3		
5		Iluminación	¿ La iluminacion en el ambiente de trabajo es apropiada para la realizacion de las tareas asignadas?	3	3	3		
6			¿ Tiene dificultades para ver y leer de manera adecuada los documentos a su cargo?	3	3	3		
7			¿ Ha tenido molestia en los ojos o en la vista por causa de la falta de iluminaci3n?	3	3	3		
8		Vibraciones	¿ En su ambiente de trabajo ha percibido movimientos que alteren la estabilidad de su escritorio o lugar de trabajo?	3	3	3		
9			¿ El piso de su oficina donde labora o se traslada cuenta co desniveles que produzcan vibraciones que afeten su labor?	3	3	3		
10	Carga mental	Apremio de tiempo	¿ En el trabajo encomendado demanda mayor velocidad de sus actos para alcanzar el ritmo de trabajo?	3	3	3		
11			¿ Ha tenido molestias por la presion del tiempo cuando realiza las tareas asignadas?	3	3	3		
12		Complejidad (rapidez)	¿El trabajo se basa en tratamiento de informaci3n (revision de documentos , informatica , etc?	3	3	3		
13			¿ El trabajo que realiza implica mucha responsabilidad y/o se considera intenso durante más de la mitad del tiempo?	3	3	3		
14		Atenci3n	¿ El nivel de atenci3n requerido para la ejecucion de sus labores es elevado?	3	3	3		
15			¿ En alguna oportunidad ha tenido dificultades de concentraci3n o de memoria?	3	3	3		
16		Minuciosidad	¿ En el trabajo que usted no tiene mucho contenido es muy repetitivo?	3	3	3		
17	¿ El trabajo le ha ocasionado estr3s?		3	3	3			
18	Aspectos Psicosociales	Iniciativa	¿ El trabajo encomendado no le permite tener iniciativa?	3	3	3		
19			¿ Puede elegir el ritmo de trabajo o sus periodos de descanso?	3	3	3		
20		Estatus social	¿La evaluacion que se hace del trabajo , ayuda a mejorar las tareas?	3	3	3		
21			¿Se le ha proporcionado informaci3n sobre distintos aspectos de su trabajo (Inducci3n, objetivos a cumplir, calidad del trabajo, etc?	3	3	3		
22		Comunicaciones	¿Existe un sistema de consulta para discutir los problemas relacionados con el trabajo?	3	3	3		
23			¿Considera que la gerente que dirige su centro laboral mantiene buena comunicaci3n con sus colaboradores?	3	3	3		
24			Cooperaci3n	¿ Cada vez que tiene una duda, sobre el objetivo encomendado esta es absuelta por su jefe?	3	3	3	
25				¿ Los equipos de trabajo son estables?	3	3	3	
26		Identificaci3n con el producto	¿Considera que su trabajo es aburrido?	3	3	3		
27	¿ Te agrada trabajar en equipo?		3	3	3			
28	Tiempo de trabajo	Tiempo de trabajo	¿Considera que tiene tiempos prolongados en la posici3n de sentado?	3	3	3		
29			¿ Durante el trabajo que se desempeña puede realizar pausas activas?	3	3	3		

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS

Estimado experto, a continuación, para validar el cuestionario, debe tomar en cuenta:

A.- Los criterios de calidad: la Pertinencia, Relevancia y claridad en la redacción, de los indicadores y sus respectivos reactivos del cuestionario:

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

B.-Para valorar a cada indicador con sus respectivos ítems use la siguiente escala:

0	1	2	3
Totalmente en desacuerdo	Parcialmente desacuerdo	Parcialmente de acuerdo	Totalmente de acuerdo

Observaciones:


.....

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (x) Aplica después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del Juez validador: Gonzales Vasquez, Joe Alexis

Especialidad del validador: Doctor en Ciencias e Ingeniería

10 de Junio del 2021



Firma del experto

ANEXO 05-

ANÁLISIS DE ALFA DE CON BACH APLICANDO UNA ENCUESTA PILOTO A 10 COLABORADORES

N°	DATOS GENERALES		VARIABLE: ERGONOMIA																													TOTAL
			ITEMS																													
	EDAD	SEXO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	
1	28	F	5	5	5	5	2	5	5	2	5	5	5	5	5	1	5	2	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	131
2	25	F	5	3	3	2	5	3	3	1	3	5	3	4	5	4	5	3	5	4	4	1	3	3	1	4	4	3	1	3	3	96
3	30	M	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	139	
4	22	F	5	4	4	5	5	5	4	4	1	5	4	2	2	5	1	4	2	5	2	1	4	2	2	5	2	5	1	4	4	99
5	35	M	5	5	5	5	2	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	131
6	31	F	4	5	5	4	2	5	3	3	3	4	2	5	5	4	5	5	5	5	1	5	2	5	4	5	4	5	4	5	5	119
7	23	M	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	5	3	2	2	1	3	4	103
8	28	M	5	5	5	4	3	5	5	4	5	5	5	1	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	131
9	33	F	5	4	5	1	5	4	4	1	4	3	5	5	1	5	3	2	4	1	1	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	102
10	39	F	2	3	1	5	1	4	4	5	4	3	3	3	1	5	5	5	3	4	5	5	3	5	1	4	3	3	3	1	5	99
VARIANZA			0.84	0.64	1.61	1.89	2.45	0.61	0.56	2.24	1.49	0.65	1.09	2.00	2.81	0.45	2.25	1.16	1.36	1.76	2.24	2.21	1.36	1.49	2.61	0.41	1.29	1.09	2.61	1.60	0.41	
SUMATORIA DE			43.18																													
VARIANZA DE SUMA DE			251.98																													

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

escala de like
1) Nunca
2) Casi nunca
3) A veces
4) Casi siempre
5) Siempre

Coeficiente de confiabilidad	0.86
Items	29

CONFIABILIDAD	
0.25 a 0.49	Baja o nula
0.50 a 0.69	Regular
0.70 a 0.89	Aceptable
0.90 a mas	Elevada

N°	DATOS GENERALES		VARIABLE: SATISFACCIÓN LABORAL																								TOTAL			
	EDAD	SEXO	ITEMS																											
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24		25	26	27
1	28	F	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	3	5	3	3	5	5	121	
2	25	F	5	4	4	3	3	3	3	2	2	3	2	4	5	5	2	4	5	5	3	2	5	4	4	4	2	5	3	96
3	30	M	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	135	
4	22	F	4	5	3	3	4	3	2	3	2	3	4	3	2	2	5	5	3	5	4	4	5	2	4	2	5	2	4	93
5	35	M	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	3	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	122
6	31	F	5	4	2	5	3	3	3	4	2	5	5	4	5	3	3	2	3	5	5	2	2	2	1	2	2	5	5	92
7	23	M	5	5	3	3	4	2	3	3	2	3	3	4	5	3	2	4	5	5	2	2	5	4	2	5	4	2	4	94
8	28	M	5	1	3	3	5	4	5	3	5	5	5	5	5	3	5	4	4	5	5	5	4	3	5	5	4	4	115	
9	33	F	1	4	3	5	4	1	3	5	3	2	4	5	5	4	2	5	4	5	5	2	5	2	5	2	2	2	2	92
10	39	F	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	3	5	5	5	4	4	5	4	5	5	123
VARIANZA			1.61	1.49	0.8	0.8	0.61	1.84	1.01	1.09	1.9	1.3	1	0.4	1.1	1.2	1.6	0.8	0.6	0.7	1.04	1.8	0.8	1.3	1.8	2	1.4	1.8	0.9	
SUMATORIA DE VARIANZAS			32.2																											
VARIANZA DE SUMA DE ITEMS			244																											

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

- escala de like**
- 1) Nunca
 - 2) Casi nunca
 - 3) A veces
 - 4) Casi siempre
 - 5) Siempre

Coficiente de confiabilidad	0.90
Items	27

CONFIABILIDAD	
0.25 a 0.49	Baja o nula
0.50 a 0.69	Regular
0.70 a 0.89	Aceptable
0.90 a mas	Elevada

ANEXO 06- BASE DE DATOS

N°COLABORADORES	VARIABLE ERGONOMIA																				VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL																																									
	ENTORNO FISICO								CARGA MENTAL							ASPECTOS PSICOSOCIALES					TIEMPO DE TRABAJO		INTRINSECA							EXTRINSECA																																
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27						
1	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	2	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4								
2	5	4	5	1	5	4	4	1	4	3	5	5	1	5	3	2	4	1	1	4	4	2	4	4	4	4	5	5	4	1	4	3	5	4	1	3	5	3	2	4	5	5	4	2	5	4	5	5	4	3	5	4	5	4	4	5	4					
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5						
4	4	5	5	4	2	5	3	3	3	4	2	5	5	4	5	5	5	5	1	5	2	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	2	5	3	3	3	4	2	5	5	4	5	3	3	2	3	5	5	2	2	1	2	2	5	5							
5	5	5	5	5	2	5	5	2	5	5	5	5	5	5	1	5	2	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5						
6	4	4	5	5	4	5	3	5	4	4	4	5	5	4	5	3	2	5	5	5	3	5	4	2	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	3	5	3	4	5	5	4	4	5	3	2	5	5	5	3	4	4	2	4	4	4						
7	5	3	3	2	5	3	3	1	3	5	3	4	5	4	5	3	5	4	4	1	3	3	1	4	4	3	1	3	3	5	4	4	3	3	3	2	2	3	2	4	5	5	2	4	5	5	3	2	5	4	4	4	2	5	3							
8	5	5	5	5	2	5	5	2	5	5	5	5	5	5	1	5	2	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5						
9	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	5	3	2	2	1	3	4	5	5	3	3	4	2	3	3	2	3	3	4	5	3	2	4	5	5	2	2	5	4	2	5	4	2	4					
10	5	4	4	5	5	5	4	4	1	5	4	2	2	5	1	4	2	5	2	1	4	2	2	5	2	5	1	4	4	4	5	3	3	4	3	2	3	2	3	4	3	2	2	5	5	3	5	4	4	5	2	4	2	5	2	4						
11	3	3	5	4	5	5	3	4	3	5	3	5	3	2	4	2	3	3	2	3	2	4	2	5	2	4	1	5	5	3	3	5	4	5	5	3	4	3	5	3	4	3	5	3	5	3	2	4	2	3	3	2	3	2	4	2	5	2	5	5		
12	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	1	3	5	3	2	1	5	2	3	4	2	4	1	4	2	2	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	1	3	5	3	2	1	5	2	3	4	2	4	1	4	5	5						
13	2	5	2	4	3	5	2	4	5	2	5	1	5	5	5	5	2	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	2	4	2	5	2	4	3	5	2	4	5	2	5	1	5	5	5	5	2	5	4	4	5	5	5	4	5	2	4						
14	2	5	5	4	3	5	1	4	5	5	1	1	5	5	5	1	4	2	2	4	5	5	5	4	5	5	5	4	2	2	5	5	4	3	5	1	4	5	5	1	1	5	5	5	1	4	2	2	4	5	5	5	4	5	4	2						
15	4	3	4	4	1	4	4	3	2	4	5	1	4	4	5	2	5	2	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	3	4	4	1	4	4	4	3	2	4	5	1	4	4	5	2	5	2	4	5	4	5	4	5	4	5						
16	4	4	4	3	2	5	3	5	4	2	5	5	4	5	4	5	5	3	5	2	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	3	2	5	3	5	4	2	5	5	4	5	4	5	5	3	5	2	5	4	5	5	5	4	5	4					
17	5	5	1	5	2	4	1	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	2	5	5	1	5	2	4	1	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	2					
18	5	5	1	5	2	4	5	5	2	5	4	5	2	4	4	5	2	4	4	5	1	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	1	5	2	4	5	5	2	5	4	5	2	4	4	5	2	4	4	5	1	4	5	5	5	5	4						
19	2	3	1	2	1	4	4	2	4	3	3	3	1	5	5	2	3	1	5	5	3	2	1	4	3	3	3	1	5	2	3	1	2	1	4	4	2	4	3	3	3	1	5	5	2	3	1	5	5	3	2	1	4	3	1	5						
20	5	5	5	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	3	5	2	2	5	4	5	5	2	5	5	5	1	5	2	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

Fuente: Personal encuestado del área administrativa de la empresa E &A Services SAC,2021

ANEXO 07- Normalidad de las Variables

Normalidad de las variables Ergonomia y satisfacciòn laboral

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Ergonomia	.122	20	.200 [*]	.980	20	.936
satisfacciòn laboral	.122	20	.200 [*]	.970	20	.752

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

conclusión

Las variables presentan valores $p > 0.05$, entonces no se rechaza la hipótesis nula de normalidad. Por lo tanto, las variables presentan distribución normal, por lo que se usará la prueba paramétrica de correlación de Pearson

Normalidad de la dimensión Entorno fisico y de las variables

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Ergonomia	.122	20	.200 [*]	.980	20	.936
Satisfacciòn laboral	.122	20	.200 [*]	.970	20	.752
Entorno fisico	.138	20	.200 [*]	.966	20	.660

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Conclusión

Las variables y la dimensión entorno fisico presentan valores $p > 0.05$, entonces no se rechaza la hipótesis nula de normalidad. Por lo tanto, las variables presentan distribución normal, por lo que se usará la prueba paramétrica de correlación de Pearson.

Normalidad de la dimensión carga mental y de las variables

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Ergonomia	.122	20	.200 [*]	.980	20	.936
Satisfacción laboral	.122	20	.200 [*]	.970	20	.752
carga mental	.147	20	.200 [*]	.948	20	.338

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

conclusión

Las variables y la dimensión carga mental presentan valores $p > 0.05$, entonces no se rechaza la hipótesis nula de normalidad. Por lo tanto, las variables presentan distribución normal, por lo que se usará la prueba paramétrica de correlación de Pearson.

Normalidad de la dimensión Aspectos psicosociales y de las variables

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Ergonomia	.122	20	.200 [*]	.980	20	.936
Satisfacción laboral	.122	20	.200 [*]	.970	20	.752
Aspecto psicosociales	.172	20	.124	.878	20	.016

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

conclusión

Las variables y la dimensión Aspectos psicosociales presentan valores $p > 0.05$, entonces no se rechaza la hipótesis nula de normalidad. Por lo tanto, las variables presentan distribución normal, por lo que se usará la prueba paramétrica de correlación de Pearson

Normalidad de la dimensión tiempo de trabajo y de las variables

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Ergonomía	.122	20	.200 [*]	.980	20	.936
Satisfacción laboral	.122	20	.200 [*]	.970	20	.752
Tiempo de trabajo	.237	20	.200	.825	20	.622

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

conclusión

Las variables y la dimensión tiempo de trabajo presentan valores $p > 0.05$, entonces no se rechaza la hipótesis nula de normalidad. Por lo tanto, las variables presentan distribución normal, por lo que se usará la prueba paramétrica de correlación de Pearson



Carta de Aceptación Empresarial

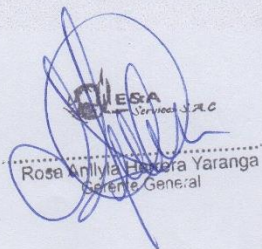
Lima, 15 de marzo del 2021



Es grato dirigirme a ustedes en calidad de Gerente General de la Empresa E & A Services S.A.C con **RUC: 20566604290**, en esta oportunidad de hacer de su conocimiento que el Ing. Lener Junior Cruzado Rojas con **DNI N° 48423610**. Ha sido aceptado en la empresa para el desarrollo de su tesis "La ergonomía y Satisfacción laboral en los colaboradores del área administrativa de la empresa E & A Services S.A.C, 2021", para la obtención de su grado de magister en Administración de Negocios-Mba para tal motivo depositamos nuestra confianza brindándole todo el apoyo en la culminación de su tesis.

Fecha de inicio: 15 de marzo del 2021

Ubicación de la empresa: Jr. Tupayauri N°651-San Juan de Lurigancho-Lima

Atentamente,


E&A Services S.A.C.
Rosa Anilya Herrera Yaranga
Gerente General

Jr Tupayauri N° 651 - 653 Zarate - SJL
Telf: 458-4177  982287782  E&A Services SAC
www.eya.com.pe