



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION

**Ergonomía y rendimiento laboral en los trabajadores de un
Hospedaje Restaurant del distrito de Colquioc - Chasquitambo,
Áncash 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORAS:

Huertas Chacón, Wendy Aracelly (ORCID: 0000-0003-0474-996X)

Pinedo Quiñonez, Elena Raquel (ORCID: 0000-0003-3286-7744)

ASESOR:

Dr. García Yovera, Abraham José (ORCID: 0000-0002-5851-1239)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones.

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedicar en primer lugar, a nuestro Dios por darnos las fuerzas para realizar nuestro trabajo; a nuestros padres, cónyuges e hijos quienes son la fortaleza y el motivo de nuestra superación.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo y nuestro docente, por compartir sus conocimientos, enseñanzas y orientarnos y así poder lograr nuestra meta planteada.

Índice de contenido

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de Tablas	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización.....	13
3.3. Población y muestra.....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.5. Procedimientos	16
3.6. Método de análisis de datos.....	16
3.7. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN.....	21
VI. CONCLUSIONES.....	25
VII. RECOMENDACIONES	26
REFERENCIAS.....	27
ANEXOS	31

Índice de Tablas

Tabla 1 Tabla cruzada entre ergonomía vs calidad de vida laboral.	17
Tabla 2 Tabla cruzada entre ergonomía vs Trabajo en equipo.	18
Tabla 3 Tabla cruzada entre ergonomía vs efectividad laboral.	19
Tabla 4 Tabla cruzada entre ergonomía vs rendimiento laboral.....	20

Resumen

El estudio tuvo como objetivo Determinar la relación entre la Ergonomía y rendimiento laboral de un Hospedaje Restaurant del distrito de Colquioc – Chasquitambo, Ancash 2022.; el tipo de estudio fue aplicado y diseño no experimental, descriptiva, enfoque cuantitativo y nivel correlacional. La población y muestra estuvo conformada por 30 trabajadores de la empresa. Para el procedimiento de recolección se usó el análisis exploratorio, evaluando las variables ergonomía y rendimiento laboral, a la vez, se utilizó el instrumento-cuestionario, que constó de 25 interrogantes para la primera variable y 13 interrogantes para la segunda, de acuerdo a la escala de Likert. Para el procesamiento de datos se usó el programa SPSS Vers-26, con datos organizados en cuadros simples de doble entrada, frecuencia relativa y absoluta. Se concluye de una existente correlación positiva considerable entre las variables ergonomía y rendimiento laboral con un $r= 0,659$ en el Hospedaje Restaurant del distrito de Colquioc - Chasquitambo, Áncash, obteniendo un Sig. Bilateral de 0.000, menor a 0.05, aceptando nuestra hipótesis alterna y rechazando la nula, sustentada en el cruce de porcentajes, confirmando que la ergonomía influye de forma regular con el rendimiento laboral con un 70,0%.

Palabras clave: ergonomía, rendimiento laboral, trabajadores

Abstract

The objective of the study was to determine the relationship between ergonomics and work performance of a Lodging Restaurant in the district of Colquioc - Chasquitambo, Ancash 2022.; the type of study was applied and non-experimental design, descriptive, quantitative approach and correlational level. The population and sample consisted of 30 company workers. For the collection procedure, the exploratory analysis was used, evaluating the variables ergonomics and work performance, at the same time, the instrument-questionnaire was used, which consisted of 25 questions for the first variable and 13 questions for the second, according to the Likert scale. For data processing, the SPSS Vers-26 program was used, with data organized in simple tables with double entry, relative and absolute frequency. It is concluded that there is a considerable positive correlation between the variables ergonomics and work performance with an $r = 0.659$ in the Lodging Restaurant of the district of Colquioc - Chasquitambo, Ancash, obtaining a Bilateral Sig. of 0.000, less than 0.05, accepting our alternative hypothesis and rejecting the null, based on the crossing of percentages, confirming that ergonomics regularly influences work performance with 70.0%.

Keywords: ergonomics, work performance, workers

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente las empresas le están brindando mucha importancia a la ergonomía, la misma que tiene como propósito garantizar el entorno laboral, estando en armonía con las actividades que realiza cada trabajador. Un tratamiento adecuado permitirá maximizar los beneficios organizacionales, a través del eficiente rendimiento laboral, viéndose reflejado en una mejor actividad laboral diaria.

Rodríguez, Lobato, Sánchez, Ausó y Cardona (2019). En el artículo Influencia de los requerimientos ergonómicos y recursos preventivos percibidos en el desarrollo de bajas laborales por patología no traumática del hombro. Teniendo como fin la descripción de características de cada paciente atendido por patologías no traumáticas en el hombro, a la vez evaluar las asociaciones entre los requerimientos ergonómicos, los saberes preventivos de su puesto de labores y las bajas laborales. Concluyendo que es relevante abordar y prevenir los requerimientos ergonómicos del puesto, y conseguir conocimientos acerca de las estructuras preventivas que evite el desarrollo de bajas laborales por hombro doloroso.

Bravo y Espinoza (2016). Refiere con el artículo Factores de Riesgo Ergonómico en Personal de Atención Hospitalaria en Chile, cuyo objetivo fue la identificación de riesgos en actividades hospitalarias, a través de la definición de conceptos en la temática, identificar estudios que evalúen riesgos ocupacionales en el puesto de trabajo, dolencias músculo-esqueléticas, sistema de trabajo y la carga mental asociada. Concluyendo que es necesario y relevante que se ejecuten investigaciones anuales acerca del estado de salud de los pobladores chilenos que se encuentran en la parte de hospital, con el fin de identificar las debilidades y mejorar las condiciones de los trabajadores.

García (2018) en su artículo Errores en el uso de métodos de observación para la evaluación de la ergonomía en la práctica real, cuyo objetivo de este trabajo fue analizar el grado en el que los profesionales de la ergonomía utilizan correctamente los métodos observacionales para la evaluación de los riesgos ergonómicos en la práctica real. Concluyendo que se requiere de mayor esfuerzo con la intención de que los colaboradores conozcan mejor aquellas estrategias que se utilizan al evaluar los riesgos ergonómicos.

Pilligua (2019). En su investigación El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. Estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. El propósito fue evaluar el clima laboral como uno de los factores claves para el rendimiento productivo. Obteniéndose como resultados que el clima laboral de los colaboradores en la empresa no es el más adecuado, generando un impacto negativo en el rendimiento productivo para la organización. Por lo tanto, concluyeron que las empresas deben prestar atención para una generación de ambientes laborales apropiados para sus colaboradores, para que ellos a la vez desarrollen un mejor nivel de producción.

Vega y Castillo (2020). En su estudio Factores que influyen en el rendimiento laboral del personal de salud que labora en el Centro de Salud tipo C, Latacunga. El propósito fue la identificación de algún factor que influye en el rendimiento laboral. Se logró concluir que los trabajadores corren riesgo a futuro de llegar a tener un bajo rendimiento laboral, esto al obtener resultados significativos en el factor de motivación laboral y en principio carga laboral, ya que, en mayor proporción se encuentran las mujeres, en otras palabras, se adhiere la carga laboral con las labores de la casa.

León, Noriega y Morillo, (2018). Realizaron un trabajo acerca del Impacto del clima organizacional sobre el rendimiento laboral docente. Cuyo objetivo fue identificar el impacto del clima organizacional sobre el desempeño docente de una institución. Obteniendo como resultados que el modelo es significativo, el cual genera que el objetivo se cumpla, debido a que la variable estudiada clima organizacional genera influencia en el rendimiento de los docentes, reflejándose en sus resultados de desempeño académico de los docentes que la integran.

El presente estudio será realizado en el Hospedaje Restaurant, ubicado en el distrito de Colquioc provincia de Chasquitambo departamento de Áncash. En la presente empresa se ha observado problemas debido a que no existe poco interés para el cuidado de la salud y riesgos que se puedan presentar, en los trabajadores, no toman importancia acerca de los beneficios de la ergonomía, falta de descanso y los cambios constantes del personal, el mismo que estaría trayendo como consecuencia que la empresa refleje una imagen de mínimo interés hacia su personal de servicios, condiciones no óptimas que dañan la salud, renunciadas constantes y quejas. Debido a lo anteriormente descrito el presente estudio

pretende determinar la relación existente entre la ergonomía y rendimiento laboral, la misma que permitirá brindar alternativas de solución hacia en negocio.

Formulación del problema general: ¿Cuál es la relación entre la Ergonomía y rendimiento laboral de un Hospedaje Restaurant del distrito de Colquioc - Chasquitambo, Áncash 2022?

Formulación del problema específicos: ¿Cómo se relaciona la Ergonomía y la calidad de vida laboral de un Hospedaje Restaurant del distrito de Colquioc - Chasquitambo, Áncash 2022?; ¿Cómo se relaciona la Ergonomía y el trabajo en equipo de un Hospedaje Restaurant del distrito de Colquioc - Chasquitambo, Áncash 2022?; ¿Cómo se relaciona la Ergonomía y la efectividad laboral de un Hospedaje Restaurant del distrito de Colquioc - Chasquitambo, Áncash 2022?

El estudio tiene una justificación teórica: para lo cual nos amparamos en artículos, investigaciones y libros permitiendo aperturar debates para ayudar a nuestra investigación. A nivel Metodológico: el estudio se basará en el método científico, el mismo que incluye pasos y métodos de acuerdo a la guía establecida por la Universidad. A nivel práctico: el estudio nos permitirá dar un enfoque diferente acerca de cómo aplicar la ergonomía en las actividades diarias de los colaboradores y la relación que conlleva con el rendimiento de los mismos. A nivel social: tiene como objetivo brindar alternativas de solución a la organización estudiada, asimismo servirá de ayuda a los trabajadores, así como a otros investigadores que deseen profundizar en la temática.

Objetivo general: Determinar la relación entre la Ergonomía y rendimiento laboral de un Hospedaje Restaurant del distrito de Colquioc – Chasquitambo, Ancash 2022.

Objetivos específicos: Determinar la relación entre la Ergonomía y la calidad de vida laboral de un Hospedaje Restaurant del distrito de Colquioc – Chasquitambo, Ancash 2022; Determinar la relación entre la Ergonomía y el trabajo en equipo de un Hospedaje Restaurant del distrito de Colquioc – Chasquitambo, Ancash 2022; Determinar la relación entre la Ergonomía y la efectividad laboral de un Hospedaje Restaurant del distrito de Colquioc – Chasquitambo, Ancash 2022.

Hipótesis General: H₁: Si existe relación entre la Ergonomía y rendimiento laboral de un Hospedaje Restaurant del distrito de Colquioc – Chasquitambo, Ancash 2022; H₀: No existe relación entre la Ergonomía y rendimiento laboral de un Hospedaje Restaurant del distrito de Colquioc – Chasquitambo, Ancash 2022.

II. MARCO TEORICO

En el trabajo, se hallaron diversos estudios de investigación que se relaciona al presente estudio del cual se considerarán como antecedentes.

Sopón (2014) en su tesis La ergonomía y su relación con la productividad en los colaboradores de un restaurante de comida rápida, Guatemala. Cuyo propósito fue dar a conocer si existe relación entre la ergonomía y la productividad en un restaurante de comida rápida, teniendo en cuenta que al tener ambientes adecuados se genera un beneficio e impacto de forma directa en el recurso humano de la organización. Este trabajo fue de tipo correlacional. Concluyendo que existe relación entre las variables estudiadas, teniendo en cuenta que en las condiciones en las cuales se ejecuta una labor los trabajadores tienden a adaptarse, así como el tamaño, el peso, los materiales que se emplean al realizar sus actividades, viéndose reflejada en la producción y, al ejecutar las acciones con efectividad y eficacia, alcanzando la meta propuesta por la empresa en términos de calidad. Logrando así optimizar de forma integral ya que se contaría con una estructura sistemática, en donde interactúa el hombre con la máquina y su ambiente laboral.

Pazmiño (2017). En el trabajo La ergonomía y su influencia en el desempeño laboral en los colaboradores de la cooperativa de ahorro y crédito educadores de Pastaza, Ecuador cuyo objetivo fue conocer la influencia de la Ergonomía sobre el Desempeño laboral de la CACEP Ltda. Planteándose como fin establecer la relación de los aspectos físicos en donde tienden a ejercer su trabajo los colaboradores y la capacidad de autogestionarse. Llevándose a cabo el análisis de diversas revistas científicas y libros, para posterior realizar la paralización de las variables, con el fin de elaborar un cuestionario con 38 ítems, siendo aplicado a 30 personas que conformaban la totalidad de la población. Después de ello se procedió a sistematizar, analizar e interpretar la información recopilada, para ello se utilizó la Chi cuadrada, el cual permitió contrastar la hipótesis, encontrándose que la ergonomía influye en el desempeño laboral de la empresa estudiada.

Luque (2020). En su tesis Riesgos Ergonómicos de las posturas que adopta el Instrumentador Quirúrgico durante la cirugía en el Centro Privado de Dermatología MEDIDERM, primer trimestre, Bolivia cuyo objetivo fue Determinar los riesgos ergonómicos de las posturas que adopta el Instrumentador quirúrgico. Teniendo en cuenta algunas características sociodemográficas y aspectos

laborales y técnicos de la cirugía y sugerir modificaciones de ser necesario. Estudio de tipo descriptivo, observacional y corte transversal, fue ejecutado en los siete Instrumentadores quirúrgicos. Utilizaron el método de evaluación postural OWAS (Ovako Working Posture Analysing System) para evaluar las posturas, se aplicó una encuesta para conocer aspectos socio demográficos y laborales de los Instrumentadores quirúrgicos. Resultados. Se observaron 700 posturas, de las cuales se evidenció que el 59,57% se encontraban en el nivel 2 de riesgo el cuál se refiere a un posible daño del sistema músculo esquelético, un 4,29% del personal se halló en un nivel 3 de riesgo del método OWAS con daño ergonómico evidente.

Peralta, (2018). En su tesis "Influencia de la ergonomía en el rendimiento laboral de los trabajadores del departamento dispatch en minería de la región Cajamarca, cuyo objetivo fue evaluar la Influencia de la Ergonomía en el Rendimiento Laboral de los Trabajadores. Se empleó un análisis bibliográfico, con un método de análisis de contenido evaluando varias investigaciones realizadas con anterioridad de acuerdo a la base de datos EBSCO. Obteniéndose como resultados que se han dado varias tendencias con respecto a los métodos ergonómicos, de donde algunas se emplean de forma apropiada, pero otra no. Concluyendo que actualmente se dan varias tendencias con este método ergonómico en las diversas industrias mineras, pero algunas no se están empleando de forma óptima y, que a la vez este aspecto ergonómico se está empezando a proponer y estudiar en nuevos trabajos de investigación.

Delgado y Puma (2020). En su tesis Ergonomía y Desempeño Laboral en la Gerencia de Administración de la EPS SEDACUSCO S.A. 2020. El propósito del estudio fue describir el grado en que la ergonomía se relaciona con el desempeño laboral del departamento Administrativo: Trabajo con un método básico y no experimental. Siendo la población los 30 colaboradores y, empleando como técnica para recolectar datos la encuesta y cuestionarios. En los resultados que se halló fue que existió una correlación de 0.694 utilizando el Rho Spearman, contrastando así la hipótesis general, con un Sig bilateral de 0.000, por lo mismo que se confirmó la hipótesis alterna. En la primera hipótesis planteada se halló una correlación de 0.586 y Sig. bilateral de 0.000 y, en la segunda hipótesis se encontró una correlación de 0.741 y un Sig. bilateral de 0.000. En la tercera hipótesis se encontró

un Sig. bilateral de 0.511 con un Sig. bilateral de 0.002, y para la cuarta hipótesis se halló una correlación de 0.401 y un Sig. bilateral de 0.024, confirmando así las hipótesis alternas planteada en cada hipótesis, dando como conclusión que la relación si existe entre las variables de estudio.

Alanya y Hualy, (2019). Realizaron un trabajo acerca de la Influencia de la ergonomía en el rendimiento laboral de los colaboradores mineros de la contrata empresa, minera Pan American Silver S.A. unidad Huaron. Huancavelica. Cuyo objetivo fue determinar la influencia de la ergonomía en el rendimiento laboral de los colaboradores de la Contrata EMPROSA. Este trabajo se centró en evaluar aquellos factores que generaban un riesgo ergonómico, considerando los aspectos de anatomía, aspecto psicológico e ingeniería. Investigando a todos los 16 colaboradores y, empleando como técnica la observación y muestras acerca de la ergonomía como: posturas en el trabajo – fuerza ejecutada, sonidos, temperatura, humedad, luminosidad, entre otros. Concluyendo que la ergonomía ejerce influencia para el rendimiento en el trabajo, por lo que sí existe la relación entre ambas variables estudiadas, con un coeficiente de correlación de 0.9987, siendo positivo de donde se infiere que a mayor porcentaje del proceso ergonómico mayor rendimiento en el trabajo se posee.

Padilla y Torres (2019). En su estudio Ergonomía y rendimiento laboral en Servicios, Cobranzas e Inversiones, Jesús María, 2019, cuyo propósito general fue determinar la relación de la ergonomía y el rendimiento laboral la empresa estudiada. Para llevar a cabo este trabajo utilizaron como fuente de recopilación de datos la encuesta, de donde se empleó un instrumento en escala Likert. Encontrando como resultados que la ergonomía se relaciona de forma positiva fuerte con el rendimiento laboral. Concluyendo que existe relación positiva y fuerte entre las variables de estudio.

Alvares (2020). Realizó una investigación acerca de la Ergonomía y rendimiento laboral en un colegio privado del distrito San Martín de Porres. Cuyo objetivo general determinar si existe relación directa entre ergonomía y rendimiento laboral en el colegio investigado. Para ello se empleó un enfoque cuantitativo, de corte transeccional y diseño no experimental. A posterior al realizar la contratación de la hipótesis se halló la relación significativa entre las variables de estudio, encontrándose un sig. bilateral de $0.000 \leq 0.05$, logrando aceptar la hipótesis

alterna y rechazando la hipótesis nula. Para concluir este trabajo aprobó su hipótesis general donde se determina la relación directa entre ambas variables.

Fuentes (2019). Realizó un trabajo de Ergonomía y satisfacción laboral en la dirección regional de transporte y comunicaciones de Áncash. cuyo proposito fue establecer la relación entre la Ergonomía y la Satisfacción Laboral en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Ancash (DRTC). Trabajo cuantitativo, no experimental y transaccional, empleando un diseño descriptivo-correlacional. Encontrando como resultados que ambas variables se relacionan de manera significativa y directa en los colaboradores de la empresa en estudio, obteniendo una significancia del 5%, con un valor de confianza de 95%, utilizando el método estadístico de coeficiente de Pearson, con el programa estadístico SPSS Vers-25, obteniendo en la prueba de normalidad una conducta de distribución normal, con valores en Pearson= 0.680. $p=0.000$; de donde se puede observar respectivamente una relación directa de las variables y relación significativa entre las variables estudiadas, ya que se observa un valor menos al 0.05.

Tolentino (2020). Con el trabajo Aplicación de la Ergonomía en el Proceso de Cortado para mejorar la Productividad en la Empresa Maderera Industrial el Oriente E.I.R.L., Huaraz. Su objetivo fue analizar como la implementación de la ergonomía mejora la productividad en el proceso de cortado en la empresa en estudio. Investigación con un diseño experimental, aplicado, en donde se logró mejorar y manipular la variable independiente (ergonomía), con la finalidad de lograr observar su impacto en la variable dependiente (Productividad). para recopilar información se utilizaron registros e instrumentos de medición, así mismo la observación diaria de la actividad en el trabajo, todo ello plasmado en registros que permitieron evaluar ambas variables de estudio (variable dependiente e independiente). Al obtener resultados se halló que al utilizar e instaurar ergonomía en el proceso de corte se incrementó la producción, considerando que antes de esta acción la producción se encontraba en un 59%, y al posterior de la aplicación de este proceso la producción se hallaba en un 71%, encontrando una mejoría en un 12 %.

A continuación, se presenta las teorías de la variable Ergonomía

De acuerdo a la Asociación Internacional de Ergonomía IEA (2019), es una ciencia del trabajo, derivada del griego trabajo y leyes. De donde las personas se

interrelacionan con otros aspectos de un sistema y su profesión que lo lleva a poner en práctica sus teorías, datos, método, con la finalidad de mejorar la productividad del sistema formado para el bienestar de las personas que la conforman.

Anguis, (2018). Define ergonomía como aquella interrelación de las personas con las acciones que ejecutan, así mismo los instrumentos que emplean y el ambiente físico donde se desenvuelven, lo que busca calidad de vida, producción, seguridad y salud en los puestos de trabajo.

Rincón, (2017) Refiere que la ergonomía, se tienen en cuenta, sobre todo, las dimensiones del ser humano, los ángulos de movilidad, las capacidades de fuerza, los umbrales senso perceptuales, entre otros aspectos.

Objetivos: Obregón (2016) La finalidad es mejorar conjuntamente el desempeño y el bienestar, a través de la integración de las características y capacidades humanas en el diseño de los sistemas, así como adecuar los instrumentos, labores e instrumentos a las necesidades y capacidades de las personas, permitiendo la mejora de la eficacia, estabilidad y su comodidad. Martínez, (2015). Especifica que el considerar disminuir lesiones y dolencias físicas, minimizara la incapacidad por discapacidad y, por lo mismos los gastos. Conllevando a incrementar el rendimiento y seguridad, mejorando las condiciones de la vida en el trabajo y su calidad, reduciendo el agotamiento físico y mental, diseñando apropiadamente la labor que deben ejecutar, teniendo presente el personal con que se cuenta.

Clasificación: Lel autor Llorca et al. (2015), indica las descritas: Ergonomía física: En este aspecto se consideran los aspectos anatómicos, funcionales, los efectos de su aplicación, los perímetros corporales, estáticos y dinámico en la labor diaria. Así mismo se considera las posiciones inapropiadas al momento de ejecutar un trabajo, como por ejemplo al emplear fuerza para realizar cargas, y en sí a toda situación que demande problemas en el uso de la parte del musculo esquelético. Ergonomía cognitiva: Dirigida a evaluar los procesos cognitivos que ejecutan los colaboradores, en vez de estar evaluando la parte tecnológica, con el fin de generar seguridad a la empresa y su entorno de aprendizaje. Considerando la carga mental, la capacidad para toma de decisiones, la instrucción para interactuar el hombre con las maquinarias, los errores que se pueden cometer y el estrés en el trabajo. Ergonomía social u organizacional: Se evalúa optimizar los procesos en el trabajo,

considerando estructuras, políticas, y procesos en la empresa. Diseñándose sistema para mejorar la comunicación, los grupos de trabajo, el tiempo y turnos. Ergonomía ambiental: Busca analizar como los aspectos del ambiente influyen en el desarrollo del trabajo, como el sonido, la humedad y su regulación, calidad del aire, la luminosidad y sus vibraciones.

Dimensiones de ergonomía: Llanea, (2019), establece los indicados:

Entorno Físico: afirmo que este aspecto del lugar donde se ejecuta las labores propias del trabajo, de donde estará pendiente del sonido, luminaria, los aspectos atmosféricos, los cuales podrían generar algún malestar o caso contrario prestar el buen desenvolvimiento del trabajo; la calidad de los entornos físicos se puede evaluar mediante comparaciones con un valor estándar, de donde el análisis y las incidencias del mismo permitirá entender y enfrentar las medidas a asumir para corregirlas.

Carga Mental: referida al agotamiento que se presenta cuando un trabajador está realizando su labor y la atención mental que esta demanda; de donde disminuirá su sensibilidad de tacto generando un incremento del tiempo de reacción, el cual genera debilidad (con respecto a la actitud) en la jornada laboral.

Aspectos Psicosociales: Referida al aspecto de interrelaciones dentro del aspecto laboral, así como con su entorno, su grado de satisfacción y, el contexto mismo de la empresa, eso por un lado, pero también se considera las capacidades del colaborador, la necesidad que posee, cultura y situación personal que se encuentran fuera del entorno laboral, el mismo que la percepción y experiencia que genere influirá en su estado de salud físico, en el rendimiento y su nivel de bienestar en su labor que ejecuta.

A Continuación, se presenta las teorías de rendimiento laboral

Según Gabini (2018) refiere que el rendimiento laboral es una temática utilizada por lo general en psicología organizacional, sin embargo en los últimos años se incluyó en la literatura empresarial, logrando la medición de la productividad y eficiencia de cada trabajador.

Koopmans et al. (2015) las describe como aquellas conductas que son indispensables que todo trabajador posea para poder cumplir con las metas de la institución y a la vez se encuentran bajo el control del colaborador.

Chiavenato, (2019) el autor la describe como aquella conducta o desempeño de una persona, un grupo o institución. Es cuando un individuo ejecuta, realiza o lleva a cabo una actividad laboral de forma eficiente y eficaz, es decir, realizan sus tareas, actividades o funciones laborales y así alcanzan las metas de la organización y promueven excelentes resultados.

Importancia: Jyoti y Sharma (2017) afirma que no solo los recursos humanos son importantes o indispensables, sino que también un buen rendimiento laboral traerá como consecuencia la productividad, la rentabilidad y sobre todo las grandes ganancias para la organización y el colaborador. Una empresa que desea una línea de rentabilidad laboral alta, debe motivar a sus empleados y así se sientan tomados en cuenta y satisfechos con sus funciones.

Objetivos: Entre los principales se encuentran: Repotenciar las competencias y capacidades del personal; fusionar el potencial humano con la productividad y así enmarcar una mejora institucional; generar línea de carrera que ayude al colaborador a mejorar sus metas individuales y de la organización. (Chiavenato, 2017). En conclusión, se puede decir que no solo es indispensable que los gerentes de las instituciones posean un plan estratégico que los ayude a mejorar en su labor, sino que también deben velar el reconocimiento, la motivación y crecimiento de sus colaboradores el que se plasmaría en un mejor rendimiento.

Dimensiones: a continuación, se describe lo siguiente:

Calidad de vida laboral: según Guízar, (2013). Referido al aspecto positivo o negativo del clima laboral. Su fin es generar, establecer y mejorar un adecuado clima de trabajo ya sea física, psicológica o socialmente y así dar respuesta a sus necesidades logrando un ambiente agradable, amigable y de satisfacción y al mismo tiempo lográndose los objetivos de la empresa. (p.212), uno de los indicadores es, el clima laboral, según Bordas, (2016) es la manera en que los integrantes de la organización perciben su entorno o ambiente de trabajo.

Trabajo en equipo: es la capacidad de contribuir activamente de una meta en común, inclusive si no está vinculado con el interés propio. Demuestra facilidad para las relaciones interpersonales y la capacidad de comprender el impacto de sus acciones, siendo responsables del logro de resultados, metas y de mejora continua ya que están orientados hacia el trabajo colectivo (Alles, 2016).

Efectividad laboral: es cuando se da el logro de cada uno de la meta instaurada en la organización y la manera de utilizar los recursos de forma más pertinente (Chiavenato, 2020). Estas dimensiones plantean que todo rendimiento laboral se logrará cuando la organización no solo vele por el bienestar de su institución sino también sepa como satisfacer al colaborador para que este posea un rendimiento destacado y se sienta contento y motivado en la realización de sus tareas, destacando un compromiso con la institución y consigo mismo ya que no solo se busca mejorar la imagen de la organización sino también mantener un equipo de colaboradores motivados, entusiastas y asertivos.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo: fue aplicada. El autor indica que este tipo de estudios están centrados en proponer una determinada solución a una problemática, la misma que se identificó al momento de elaborar el trabajo; Bernal (2016) Asimismo manifiesta que se aquí se hace uso del conocimiento ya existente en diferentes áreas con la finalidad de ponerlo en práctica, como resultado del mismo se generan o surgen no solo hechos, sino también información, la misma que resulta de utilidad para posteriores teorías

Diseño: Se realizo como no-experimental. esto ya se elaboró sin la manipulación deliberada de alguna de las variables. Asimismo, el autor indica que trata de aquel estudio en el que no existe una variación de manera intencional en referencia a la variable independiente y que cause algún efecto en la variable dependiente. El autor indica que generalmente está centrada en la observación de cierto fenómeno para finalmente analizarlo y brindar una conclusión (Hernández, 2018, p. 20).

Asimismo, el trabajo fue correlacional, el mismo que trata de ver cuál es el efecto o como se relación entre una variable con otra.

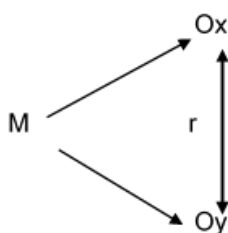
Donde:

M: Muestra

Ox. Variable 01

Oy. Variable 02

R: Relación



3.2. Variables y operacionalización

Variable 01: Ergonomía

Definición conceptual:

IEA (2019), es una ciencia del trabajo, derivada del griego trabajo y leyes. De donde las personas se interrelacionan con otros aspectos de un sistema y su profesión que lo lleva a poner en práctica sus teorías, datos, método, con la finalidad de mejorar la productividad del sistema formado para el bienestar de las personas que la conforman.

Definición operacional:

Se pudo medir a través de un instrumento que tiene en cuenta las 3 dimensiones de la ergonomía.

Dimensiones:

Entorno Físico

Indicadores:

- Ambiente térmico
- Ruido
- Iluminación
- Vibraciones

Carga Mental

Indicadores:

- Apremio de tiempo
- Complejidad-rapidez
- Atención
- Minuciosidad

Aspectos Psicosociales

Indicadores:

- Iniciativa
- Estatus social
- Comunicaciones
- Cooperación

Escala de medición: Ordinal

Variable 02: Rendimiento Laboral

Definición conceptual:

Koopmans et al. (2015) las describe como aquellas conductas que son indispensables que todo trabajador posea para poder cumplir con las metas de la institución y a la vez se encuentran bajo el control del colaborador.

Definición operacional:

Se midió a través de un instrumento que tiene en cuenta las 3 dimensiones del rendimiento laboral.

Dimensiones:

Calidad de vida laboral

Indicadores:

- Disponibilidad
- Responsabilidades
- Satisfacción

Trabajo en equipo

Indicadores:

- Integración
- Cumplimiento de tareas

Efectividad laboral

Indicadores:

- Logro de objetivos
- Aptitudes personales
- Productividad
- Competencias personales

Escala de medición: Ordinal

3.3. Población y muestra

Población: De acuerdo a Ríos, (2017), la describe como aquel universo en los estudios científicos, también lo indica como un grupo o elementos de individuos, los mismo que poseen alguna característica similar en un tiempo determinado, la que la convierte en el objeto a estudiar y donde estará basado cada resultado. Asimismo, la población que se considero fue de 30 trabajadores.

Muestra: Esta constituida por el subconjunto de una población que se determina estudiar, la misma que recopila datos, siendo fundamental que se delimite con exactitud y claridad. Caballero (2014) En nuestro presente estudio, no se contó con muestra debido a que se utilizó a la totalidad de la población (30 trabajadores) por ser finita.

Muestreo: Guerrero y Guerrero, (2014) Esta referida al este tipo de muestreo en la que se incluye la muestra por conveniencia, la misma que se encuentra caracterizada por la selección por intención del individuo que realiza el estudio

Unidad de análisis: Colaboradores del hospedaje restaurante de Colquioc.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: Se utilizará la Encuesta. Es un de las técnicas más empleadas para recabar información, asimismo el autor indica que cada vez tiene menor credibilidad a causa del sesgo de los sujetos encuestados. (Pimienta y De la Orden (2017, p. 315)

Instrumento: Se empleó el cuestionario. Fábregas, Meneses, Rodríguez y Helene, (2016). Exponen que se elabora de forma escrita mediante una lista de preguntas. De acuerdo a ello en el actual trabajo se empleó los cuestionarios que se basan en 38 items para ambas variables.

Validez: Creswell & Creswell (2018) Los autores indican que se asocia a la capacidad de poder medir un instrumento en referencia a cada variable y así poder dar cumplimiento al objetivo previsto. Se acudió requiriendo el apoyo de profesionales especialistas en la temática y adicional a ello con grado de maestría o doctor, quienes brindaron su V^aB^a para la aplicación.

Confiabilidad: Sánchez, Reyes y Mejía, (2018) Se refiere a las capacidades que posee un instrumento, determinando cierta exactitud y coherencia en cada resultado obtenido, los mismo que se realizan al mismo objeto en estudio, en

diversos momentos, para lo cual se realizó una prueba piloto determinado la fiabilidad del estudio.

3.5. Procedimientos

Según Arias (2020) Se realizó al recolectar los datos mediante una encuesta a través de un cuestionario, la misma que se estableció a través de una escala de Likert de cinco alternativas, asimismo nuestro instrumento se validó mediante el conocido como juicio de expertos de especialistas en la temática, para después ser aplicada a una prueba piloto para medir su nivel de confiabilidad y después ser aplicada a todos los trabajadores.

3.6. Método de análisis de datos

Según Guiaja, (2019). Para el análisis los datos recolectados, emplearon el Excel y el SPSS Según Guiaja, (2019). El proceso se va agrupando por interrogantes por dimensión, a través de la baremación para una ideal interpretación, asimismo, cada dato recopilado fue sometido a la prueba de normalidad, definiendo a la correlación, determinado en nuestro caso el Rho de Spearman, A la vez, se empleó tablas para una buena interpretación de cada objetivo propuesto.

3.7. Aspectos éticos

De acuerdo a Rodríguez y Huamanchumo (2015): establece los siguientes.

Los autores indican, que en cada trabajo investigado se debe tener en cuenta el aspecto ético de cada investigador, la misma que es parte primordial de cada individuo. En nuestro caso, en la realización del trabajo, se practicaron aspectos éticos tales como; Respeto hacia las personas, Justicia con los participantes y Beneficencia, asimismo se tuvo presente el reglamento de grados y títulos de la Universidad Cesar Vallejo. Además, el estudio se realizó solo para fines de investigación y se mantuvo el anonimato de los investigados, asimismo se respetó el derecho a la propiedad intelectual, por lo tanto, se hace un uso correcto de citación de acuerdo a lo establecido por las normas APA a fin de no caer en el plagio.

IV. RESULTADOS

Objetivo específico 01: Determinar la relación entre la Ergonomía y la calidad de vida laboral de un Hospedaje Restaurant del distrito de Colquioc - Chasquitambo, Ancash 2022

H₁: Existe relación entre la Ergonomía y la calidad de vida laboral de un Hospedaje Restaurant del distrito de Colquioc – Chasquitambo, Ancash 2022

H₀: No Existe relación entre la Ergonomía y la calidad de vida laboral de un Hospedaje Restaurant del distrito de Colquioc – Chasquitambo, Ancash 2022

Tabla 1

Tabla cruzada entre ergonomía vs calidad de vida laboral.

		Calidad de Vida Laboral			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Optimo		
Ergonomía	Deficiente	3,3%	3,3%	0,0%	6,7%	Rho de Spearman 0,602**
	Regular	6,7%	66,7%	3,3%	76,7%	
	Optimo	0,0%	3,3%	13,3%	16,7%	Sig. (bilateral) 0,000
Total		10,0%	73,3%	16,7%	100,0%	

Nota. En relación a nuestra tabla 01, se empleó el Rho de Spearman, la misma que alcanzó una correlación bilateral de la variable ergonomía y la dimensión calidad de vida laboral con el $r = 0,602$, aseverando que existe una correlación positiva considerable entre ambas, entonces la ergonomía influye directamente con la calidad de vida laboral.

Para lograr aceptar o finalmente el rechazo de la hipótesis 01, utilizamos el Rho de Spearman y obtuvimos el Sig. Bilateral de 0,000, menor de 0.05, de acuerdo a lo descrito se precedió a aceptar la hipótesis alterna y finalmente el rechazo de la nula, indicando la existencia de una correlación positiva considerable, sustentada en el cruce de porcentajes, confirmando que la ergonomía influye de forma regular con la calidad de vida laboral con un 66.7%.

En relación a nuestro análisis inferencial en el Hospedaje Restaurant del distrito de Colquioc - Chasquitambo, debería poner énfasis en la ergonomía y de esa manera mejorar la calidad de vida laboral de los trabajadores.

Objetivo específico 02: Determinar la relación entre la Ergonomía y el trabajo en equipo de un Hospedaje Restaurant del distrito de Colquioc – Chasquitambo, Ancash 2022

H₁: Existe relación entre la Ergonomía y el trabajo en equipo de un Hospedaje Restaurant del distrito de Colquioc – Chasquitambo, Ancash 2022

H₀: No Existe relación entre la Ergonomía y el trabajo en equipo de un Hospedaje Restaurant del distrito de Colquioc – Chasquitambo, Ancash 2022

Tabla 2

Tabla cruzada entre ergonomía vs Trabajo en equipo.

		Trabajo en equipo			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Optimo		
Ergonomía	Deficiente	3,3%	3,3%	0,0%	6,7%	Rho de Spearman 0,510** Sig. (bilateral) 0,004
	Regular	23,3%	43,3%	10,0%	76,7%	
	Optimo	0,0%	3,3%	13,3%	16,7%	
Total		26,7%	50,0%	23,3%	100,0%	

Nota. En relación a nuestra tabla 02, se empleó el Rho de Spearman, la misma que alcanzó una correlación bilateral de la variable ergonomía y la dimensión trabajo en equipo con el $r=0,510$, aseverando que existe una correlación positiva considerable entre ambas, entonces la ergonomía influye directamente con el trabajo en equipo.

Para lograr aceptar o finalmente el rechazo de la hipótesis 02, utilizamos el Rho de Spearman y obtuvimos el Sig. Bilateral de 0,004, menor de 0.05, de acuerdo a lo descrito se precedió a aceptar la hipótesis alterna y finalmente el rechazo de la nula, indicando la existencia de una correlación positiva considerable, sustentada en el cruce de porcentajes, confirmando que la ergonomía influye de forma regular con el trabajo en equipo con un 43.3%.

En relación a nuestro análisis inferencial en el Hospedaje Restaurant del distrito de Colquioc - Chasquitambo, debería poner énfasis en la ergonomía y de esa manera mejorar el trabajo en equipo de los empleados.

Objetivo específico 03: Determinar la relación entre la Ergonomía y la efectividad laboral de un Hospedaje Restaurant del distrito de Colquioc – Chasquitambo, Ancash 2022.

H₁: Existe relación entre la Ergonomía y la efectividad laboral de un Hospedaje Restaurant del distrito de Colquioc – Chasquitambo, Ancash 2022.

H₀: No Existe relación entre la Ergonomía y la efectividad laboral de un Hospedaje Restaurant del distrito de Colquioc – Chasquitambo, Ancash 2022.

Tabla 3

Tabla cruzada entre ergonomía vs efectividad laboral.

		Efectividad laboral			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Optimo		
Ergonomía	Deficiente	6,7%	0,0%	0,0%	6,7%	Rho de Spearman 0,645** Sig. (bilateral) 0,000
	Regular	13,3%	60,0%	3,3%	76,7%	
	Optimo	0,0%	3,3%	13,3%	16,7%	
Total		20,0%	63,3%	16,7%	100,0%	

Nota. En relación a nuestra tabla 03, se empleó el Rho de Spearman, la misma que alcanzó una correlación bilateral de la variable ergonomía y la dimensión efectividad laboral con el $r = 0,645$, aseverando que existe una correlación positiva considerable entre ambas, entonces la ergonomía influye directamente con la efectividad.

Para lograr aceptar o finalmente el rechazo de la hipótesis 03, utilizamos el Rho de Spearman y obtuvimos el Sig. Bilateral de 0,000, menor de 0.05, de acuerdo a lo descrito se precedió a aceptar la hipótesis alterna y finalmente el rechazo de la nula, indicando la existencia de una correlación positiva considerable, sustentada en el cruce de porcentajes, confirmando que la ergonomía influye de forma regular con la efectividad laboral con un 60.0%.

En relación a nuestro análisis inferencial en el Hospedaje Restaurant del distrito de Colquioc - Chasquitambo, debería poner énfasis en la ergonomía y de esa manera mejorar la efectividad laboral de los trabajadores.

Objetivo general: Determinar la relación entre la Ergonomía y rendimiento laboral de un Hospedaje Restaurant del distrito de Colquioc – Chasquitambo, Ancash 2022.

H₁: Existe relación entre la Ergonomía y rendimiento laboral de un Hospedaje Restaurant del distrito de Colquioc – Chasquitambo, Ancash 2022

H₀: No existe relación entre la Ergonomía y rendimiento laboral de un Hospedaje Restaurant del distrito de Colquioc – Chasquitambo, Ancash 2022.

Tabla 4

Tabla cruzada entre ergonomía vs rendimiento laboral.

		Rendimiento laboral			Total	Correlación
		Deficiente	Regular	Optimo		
Ergonomía	Deficiente	3,3%	3,3%	0,0%	6,7%	Rho de Spearman 0,659** Sig. (bilateral) 0,000
	Regular	3,3%	70,0%	3,3%	76,7%	
	Optimo	0,0%	3,3%	13,3%	16,7%	
Total		6,7%	76,7%	16,7%	100,0%	

Nota: En relación a la tabla 04 empleamos el Rho de Spearman, la misma que alcanzó una correlación bilateral de nuestra variable ergonomía y rendimiento laboral con un $r = 0,659$, aseverando que existe una correlación positiva considerable de ambas, entonces la ergonomía posee una influencia directa con el rendimiento laboral.

Para lograr aceptar o finalmente el rechazo de la hipótesis general, se empleó Rho de Spearman, donde obtuvimos el Sig. Bilateral de 0.000, menor a 0.05, de acuerdo a lo descrito se precedió a aceptar nuestra hipótesis alterna y finalmente rechazar la nula, indicando una existente correlación positiva considerable, sustentada en el cruce de porcentajes, confirmando que la ergonomía influye de forma regular con el rendimiento laboral con un 70,0%.

En relación a nuestro análisis inferencial en el Hospedaje Restaurant del distrito de Colquioc - Chasquitambo, debería poner énfasis en la ergonomía y de esa manera mejoraría el rendimiento laboral de los trabajadores.

V. DISCUSIÓN

Procedemos a discutir nuestros resultados de acuerdo a cada objetivo planteado a través de la aplicación de nuestra encuesta realizada a los trabajadores de la institución objeto de estudio.

De acuerdo al Objetivo general, empleamos el Rho de Spearman, la misma que alcanzó una correlación bilateral de nuestra variable ergonomía y rendimiento laboral con un $r = 0,659$, aseverando que existe una correlación positiva considerable de ambas, entonces la ergonomía posee una influencia directa con el rendimiento laboral. Para lograr aceptar o finalmente el rechazo de la hipótesis general, se empleó Rho de Spearman, donde obtuvimos el Sig. Bilateral de 0.000, menor a 0.05, de acuerdo a lo descrito se precedió a aceptar nuestra hipótesis alterna y finalmente rechazar la nula, indicando una existente correlación positiva considerable, sustentada en el cruce de porcentajes, confirmando que la ergonomía influye de forma regular con el rendimiento laboral con un 70,0%. Lo anteriormente descrito se puede lo podemos comparar con los estudios de los autores Alanya y Hualy, (2019). Realizaron un trabajo acerca de la Influencia de la ergonomía en el rendimiento laboral de los trabajadores mineros de la contrata empresa minera Pan American Silver S.A. unidad Huaron. Huancavelica-2018 Cuyo objetivo fue determinar la influencia de la ergonomía en el rendimiento laboral de los trabajadores de la Contrata EMPROSA. Este trabajo se centró en evaluar aquellos factores que generaban un riesgo ergonómico, considerando los aspectos de anatomía, aspecto psicológico e ingeniería. Investigando a todos los 16 colaboradores y, empleando como técnica la observación y muestras acerca de la ergonomía como: posturas en el trabajo – fuerza ejecutada, sonidos, temperatura, humedad, luminosidad, entre otros. Concluyendo que la ergonomía ejerce influencia para el rendimiento en el trabajo, por lo que sí existe la relación entre ambas variables estudiadas, con un coeficiente de correlación de 0.9987, siendo positivo de donde se infiere que a mayor porcentaje del proceso ergonómico mayor rendimiento en el trabajo se posee. Lo descrito anteriormente nos indica la relación existente entre cada una de las variables en estudio, de acuerdo a ello las organizaciones deben de darle la importancia debida en efectivizar la ergonomía en el trabajo la misma que influye en el rendimiento laboral de los colaboradores.

De acuerdo al primer objetivo específico, se empleó el Rho de Spearman, la misma que alcanzó una correlación bilateral de la variable ergonomía y la dimensión calidad de vida laboral con el $r = 0,602$, aseverando que existe una correlación positiva considerable entre ambas, entonces la ergonomía influye directamente con la calidad de vida laboral. Para lograr aceptar o finalmente el rechazo de la hipótesis H_0 , utilizamos el Rho de Spearman y obtuvimos el Sig. Bilateral de 0,000, menor de 0.05, de acuerdo a lo descrito se precedió a aceptar la hipótesis alterna y finalmente el rechazo de la nula, indicando la existencia de una correlación positiva considerable, sustentada en el cruce de porcentajes, confirmando que la ergonomía influye de forma regular con la calidad de vida laboral con un 66.7%. Nuestros resultados encontrados coinciden con los estudios del autor Tolentino (2020). En la tesis Aplicación de la Ergonomía en el Proceso de Cortado para Mejorar la Productividad en la Empresa Maderera Industrial el Oriente E.I.R.L., Huaraz, 2021, cuyo objetivo fue analizar como la implementación de la ergonomía mejora la productividad en el proceso de cortado en la empresa en estudio. Investigación con un diseño experimental, aplicado, en donde se logró mejorar y manipular la variable independiente (ergonomía), con la finalidad de lograr observar su impacto en la variable dependiente (Productividad). para recopilar información se utilizaron registros e instrumentos de medición, así mismo la observación diaria de la actividad en el trabajo, todo ello plasmado en registros que permitieron evaluar ambas variables de estudio (variable dependiente e independiente). Al obtener resultados se halló que al utilizar e instaurar ergonomía en el proceso de corte se incrementó la producción, considerando que antes de esta acción la producción se encontraba en un 59%, y al posterior de la aplicación de este proceso la producción se hallaba en un 71%, encontrando una mejoría en un 12 %. Lo descrito anteriormente indica la importancia de los estudios de la ergonomía y la calidad de vida ya que esta última de acuerdo al autor Guízar, (2013). Tiene por finalidad generar y establecer un adecuado clima de trabajo ya sea física, psicológica o socialmente y así dar respuesta a sus necesidades logrando un ambiente agradable, amigable y de satisfacción y al mismo tiempo lográndose los objetivos de la empresa. (p.212),

De acuerdo al segundo objetivo específico, se empleó el Rho de Spearman, la misma que alcanzó una correlación bilateral de la variable ergonomía y la

dimensión trabajo en equipo con el $r= 0,510$, aseverando que existe una correlación positiva considerable entre ambas, entonces la ergonomía influye directamente con el trabajo en equipo. Para lograr aceptar o finalmente el rechazo de la hipótesis 02, utilizamos el Rho de Spearman y obtuvimos el Sig. Bilateral de 0,000, menor de 0.05, de acuerdo a lo descrito se precedió a aceptar la hipótesis alterna y finalmente el rechazo de la nula, indicando la existencia de una correlación positiva considerable, sustentada en el cruce de porcentajes, confirmando que la ergonomía influye de forma regular con el trabajo en equipo con un 43.3%. Los resultados encontrados los contrastamos con los estudios del autor Delgado y Puma (2020). En su tesis Ergonomía y Desempeño Laboral en la Gerencia de Administración de la EPS SEDACUSCO S.A. 2020. El propósito del estudio fue describir el grado en que la ergonomía se relaciona con el desempeño laboral del departamento Administrativo de EPS SEDACUSCO S.A. trabajo con un método básico y no experimental. Siendo la población los 35 colaboradores y, empleando como técnica para recolectar datos la encuesta y cuestionarios. En los resultados que se halló fue que existió una correlación de 0.694 utilizando el Rho Spearman, contrastando así la hipótesis general, con un Sig bilateral de 0.000, por lo mismo que se confirmó la hipótesis alterna. En la primera hipótesis planteada se halló una correlación de 0.586 y Sig. bilateral de 0.000 y, en la segunda hipótesis se encontró una correlación de 0.741 y un Sig. bilateral de 0.000. En la tercera hipótesis se encontró un Sig. bilateral de 0.511 con un Sig. bilateral de 0.002, y para la cuarta hipótesis se halló una correlación de 0.401 y un Sig. bilateral de 0.024, confirmando así las hipótesis alternas planteada en cada hipótesis, dando como conclusión que la relación si existe entre las variables de estudio. De acuerdo a lo indicado anteriormente la ergonomía tiene influencia en el trabajo en equipo, la cual de acuerdo a la autora Alles, (2016). Describe que se le conoce a la capacidad de contribuir activamente de una meta en común, inclusive si no está vinculado con el interés propio. Demuestra facilidad para las relaciones interpersonales y la capacidad de comprender el impacto de sus acciones, siendo responsables del logro de resultados, metas y de mejora continua ya que están orientados hacia el trabajo colectivo.

De acuerdo al tercer objetivo específico, se empleó el Rho de Spearman, la misma que alcanzó una correlación bilateral de la variable ergonomía y la

dimensión efectividad laboral con el $r= 0,645$, aseverando que existe una correlación positiva considerable entre ambas, entonces la ergonomía influye directamente con la efectividad. Para lograr aceptar o finalmente el rechazo de la hipótesis 03, utilizamos el Rho de Spearman y obtuvimos el Sig. Bilateral de 0,000, menor de 0.05, de acuerdo a lo descrito se precedió a aceptar la hipótesis alterna y finalmente el rechazo de la nula, indicando la existencia de una correlación positiva considerable, sustentada en el cruce de porcentajes, confirmando que la ergonomía influye de forma regular con la efectividad laboral con un 60.0%. Nuestros resultados los podemos comparar con el autor Fuentes (2019). Realizó un trabajo de Ergonomía y satisfacción laboral en la dirección regional de transporte y comunicaciones de Áncash, 2019, cuyo objetivo fue establecer la relación entre la Ergonomía y la Satisfacción Laboral en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Ancash (DRTC). Trabajo cuantitativo, no experimental y transaccional, empleando un diseño descriptivo-correlacional. Encontrando como resultados que ambas variables se relacionan de manera significativa y directa en los colaboradores de la empresa en estudio, obteniendo una significancia del 5%, con un valor de confianza de 95%, utilizando el método estadístico de coeficiente de Pearson, con el programa estadístico SPSS versión 25, obteniendo en la prueba de normalidad una conducta de distribución normal, con valores en Pearson= 0.680. $p=0.000$; de donde se puede observar respectivamente una relación directa de las variables y relación significativa entre las variables estudiadas, ya que se observa un valor menos al 0.05. De acuerdo a lo indicado anteriormente la ergonomía permite lograr una efectividad laboral, la cual es establecida por el autor Chiavenato, (2020) en la que indica que se realiza cuando se está logrando cada una de las metas establecidas en la organización, efectivizando la manera de utilizar los recursos proporcionados en el periodo.

VI. CONCLUSIONES

1. En referencia al objetivo general, se concluye de una existente correlación positiva considerable de la variable ergonomía y rendimiento laboral con un $r= 0,659$ en el Hospedaje Restaurant del distrito de Colquioc - Chasquitambo, Áncash, obteniendo un Sig. Bilateral de 0.000, menor a 0.05, aceptando nuestra hipótesis alterna y finalmente rechazar la nula, sustentada en el cruce de porcentajes, confirmando que la ergonomía influye de forma regular con el rendimiento laboral con un 70,0%.
2. En referencia al objetivo 01, se concluyó de una existente correlación positiva considerable de la variable ergonomía y la dimensión calidad de vida laboral con un $r= 0,602$ en el Hospedaje Restaurant del distrito de Colquioc - Chasquitambo, Áncash, obteniendo un Sig. Bilateral de 0.000, menor a 0.05, aceptando nuestra hipótesis alterna y finalmente rechazar la nula, sustentada en el cruce de porcentajes, confirmando que la ergonomía influye de forma regular con la calidad de vida laboral con un 66,7%.
3. En referencia al objetivo 02, se concluyó de una existente correlación positiva considerable de la variable ergonomía y la dimensión trabajo en equipo con un $r= 0,510$ en el Hospedaje Restaurant del distrito de Colquioc - Chasquitambo, Áncash, obteniendo un Sig. Bilateral de 0.004, menor a 0.05, aceptando nuestra hipótesis alterna y finalmente rechazar la nula, sustentada en el cruce de porcentajes, confirmando que la ergonomía influye de forma regular con el trabajo en equipo con un 43,3%.
4. En referencia al objetivo 03, se concluyó de una existente correlación positiva considerable de la variable ergonomía y la dimensión efectividad laboral con un $r= 0,645$ en el Hospedaje Restaurant del distrito de Colquioc - Chasquitambo, Áncash, obteniendo un Sig. Bilateral de 0.000, menor a 0.05, aceptando nuestra hipótesis alterna y finalmente rechazar la nula, sustentada en el cruce de porcentajes, confirmando que la ergonomía influye de forma regular con la efectividad laboral con un 60,0%.

VII. RECOMENDACIONES

En relación al objetivo general y debido a una existente correlación positiva considerable de las variables ergonomía y rendimiento laboral, se recomienda a los responsables del Hospedaje Restaurant del distrito de Colquioc - Chasquitambo, Áncash, la implementación de entornos físicos adecuando a cada puesto de trabajo, ya sea una labor física o intelectual, la misma que permitirá mejorar la calidad de vida laboral, el trabajo en equipo, la efectividad en sus labores y por ende el rendimiento laboral.

Se recomienda a los responsables del Hospedaje Restaurant del distrito de Colquioc - Chasquitambo, Áncash, la elaboración de planes de ergonomía mejorando el ambiente físico como el ruido, ambiente térmico, vibración e iluminación de cada área laboral, la misma que permitirá mejorar la calidad de vida laboral efectivizando las responsabilidades de cada trabajador, disponibilidad y satisfacción

Se recomienda a los responsables del Hospedaje Restaurant del distrito de Colquioc - Chasquitambo, Áncash, la elaboración de estrategias de ergonomía, las mismas que logren mejorar la atención en sus labores diarios de acuerdo a su complejidad y rapidez, permitiendo optimizar el trabajo en equipo logrando una integración eficiente entre compañeros y jefe inmediato, trayendo como resultado el cumplimiento de las tareas de forma adecuada.

Se recomienda a los responsables del Hospedaje Restaurant del distrito de Colquioc - Chasquitambo, Áncash, la ejecución de estrategias de ergonomía, las cuales logren mejorar los aspectos psicosociales de cada colaborador a través de la iniciativa, cooperación y comunicación organizacional, permitiendo efectivizar la labor a través de cumplimiento de objetivos establecidos a través del cumplimiento de la productividad.

REFERENCIAS

- Anguis, V. (2018). Certificación profesional seguridad integral en prevención de riesgos. Editorial: Gandhi Publica.
- Alanya, J y Hualy, J. (2019). Influencia de la ergonomía en el rendimiento laboral de los trabajadores mineros de la contrata empresa, minera pan american silver s.a. unidad huaron, Huancavelica, 2019. (Tesis de pregrado). Universidad nacional de Huancavelica. Huancavelica. <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/2742>
- Alles, M. (2016). Dirección estratégica de recursos humanos Volumen 2. Ediciones Granica
- Alvares, J. (2020). Ergonomía y rendimiento laboral en un colegio privado del distrito San Martín de Porres, 2020. (Tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo. Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/59199>
- Asociación Internacional de Ergonomía. (2019, March 29). Factores humanos/ Ergonomía (HF / E). IEA. <https://iea.cc/what-is-ergonomics/>
- Arias, J. (2020). Proyecto de tesis, guía para la elaboración. Arequipa. Perú. Biblioteca Nacional del Perú N° 2020-05577.
- Bernal, C. (2016). Metodología de la investigación. Pearson Educación.
- Bravo, C, Paz, V. & Espinoza, J. (2016). Factores de Riesgo Ergonómico en Personal de Atención Hospitalaria en Chile. Ciencia & trabajo, 18(57), 150-153. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492016000300150>
- Bordas, M. (2016). Gestión estratégica del clima laboral. España. Editorial Universidad Nacional de Educación a Distancia
- Caballero, A. (2014). Metodología integral para planes y tesis: la metodología del como formularlos. México: Cengage Learning Editores, S.A. de C.V.
- Creswell, J (2017). Desarrollo de un enfoque de métodos mixtos culturalmente específicos para la investigación global. *Colonia Z Soziol* **69**, 87-105 (2017). <https://doi.org/10.1007/s11577-017-0453-2>
- Chiavenato, I. (2020). Gestión del Talento Humano: Mcgraw-Hill Interamericana S.A.
- Chiavenato, I. (2019). Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones. 10ma edición. México: Editorial Mc Graw Hill.

- Chiavenato, I. (2017). *Planeación estratégica. fundamentos y aplicaciones*. Mcgraw-Hill Interamericana S.A.
- Delgado, J, y Puma, R (2020). *Ergonomía y Desempeño Laboral en la Gerencia de Administración de la EPS SEDACUSCO S.A.* 2020. (Tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo. Perú.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/64041>
- Fàbregues, S., Meneses, J., Rodríguez-Gómez, D., & Paré, M. H. (2016). *Técnicas de investigación social y educativa*. Barcelona: Editorial UOC. ISBN: 978-84-9116-325-1. DL: B-10.577-2016.
- Fuentes, J. (2021) *Ergonomía y satisfacción laboral en la dirección regional de transporte y comunicaciones de Áncash, Áncash, 2019*, (Tesis de pregrado). Universidad nacional Santiago Antúnez de Mayolo. Anchas.
<http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/4618>
- Gabini, S. (2018) *potenciales predictores del rendimiento laboral una exploración empírica*. Editorial Teseo.
- García, G. (2018). Errores en el uso de métodos de observación para la evaluación de la ergonomía en la práctica real. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 21(2), 97-98. E pub 21 de septiembre de 2020.<https://dx.doi.org/10.12961/aprl.2018.21.02.9>
- Guiaja, M. & Guiaja, R. (2019). *Metodología de la Investigación científica*. Perú. GUIGRAF E.I.R.L.
- Guerrero, G. y Guerrero, M. (2014). *Metodología de la Investigación. Serie integral por competencias*. México. Grupo Editorial Patria, S.A. DE C.V.
- Guízar, R. (2013). *Desarrollo organizacional: Principios y aplicación* (4ta. Edición). México. Editorial Mc Graw Hill Education.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: MCGRAW-HILL.
- Jyoti, J. & Sharma, P. (2017). Empirical investigation of a moderating and mediating variable in between mentoring and job performance: A structural model. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 33, 55-67. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.rpto.2017.01.002>

- Koopmans, L. Et al. (2015). Cross-cultural adaptation of the Individual Work Performance Questionnaire. *Work* (Reading, Mass.), 53(3), 609–619. <https://doi.org/10.3233/WOR-152237>
- León, L., Noriega, E. & Murillo, M. (2018). Impacto del clima organizacional sobre el rendimiento laboral del docente. *Fides et Ratio - Revista de Difusión cultural y científica de la Universidad La Salle en Bolivia*, 16(16), 15-32. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2071-081X2018000200003&lng=es&tlng=es.
- Luque, M. (2020). Riesgos Ergonómicos de las posturas que adopta el Instrumentador Quirúrgico durante la cirugía en el Centro Privado de Dermatología MEDIDERM, primer trimestre, 2020. (Tesis de postgrado). Universidad Mayor de San Andrés. Bolivia. <https://repositorio.umsa.bo/handle/123456789/24869>
- Llaneza, F. (2009). Ergonomía y psicología aplicada manual para la formación del especialista. España: Lex Nova.
- Llorca, J. L., Llorca, L., y Llorca, M. (2015). Manual de ergonomía aplicada a la prevención de riesgos laborales. Ediciones Pirámide (Grupo Anaya, S.A.).
- Obregón, M. (2016) Fundamentos de la ergonomía Editorial: grupo Patria S.A. de C.V México.
- Padilla B. y Torres, I. (2019). Ergonomía y rendimiento laboral en Servicios, Cobranzas e Inversiones, Jesús María, 2019. (Tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo. Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/36508>
- Pazmiño, D. (2017). La ergonomía y su influencia en el desempeño laboral en los colaboradores de la cooperativa de ahorro y crédito educadores de Pastaza Ltda, (Tesis de pregrado). Universidad técnica de Ambato. Ecuador. <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/25946>
- Peralta, N. (2018) Influencia de la ergonomía en el rendimiento laboral en los trabajadores del área dispatch en minería de la región Cajamarca. (Tesis pregrado). Universidad privada del norte. Perú. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/21016>
- Pimienta, J. & de la Orden, A. (2017). Metodología de la investigación: competencia-aprendizaje-vida. México. Pearson educación.

- Pilligua, C. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. Cuadernos Latinoamericanos de Administración, 2019, vol. XV, núm. 28, enero-junio, ISSN: 1900-5016.
<https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/409659500007.pdf>
- Rincon, O. (2017) ergonomía y procesos de diseño consideraciones metodológicas para el desarrollo de sistemas y productos (2da ed). editorial Pontificia Universidad Javeriana
- Ríos, R. (2017). Metodología para la investigación y redacción. España. Servicios Académicos Intercontinentales S.L.
- Rodríguez, J Huamanchumo,H. (2015). Metodología de la investigación en las Organizaciones. Perú: Summit.
- Rodríguez, G., Lobato, J., Sánchez, J., Ausó, J., & Cardona, A. (2019). Influence of ergonomic requirements and perceived preventive work resources on sickness absence due to non-traumatic shoulder disorders. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 65(255), 101-111. Epub 30 de marzo de 2020.<https://dx.doi.org/10.4321/s0465-546x2019000200101>
- Sánchez, H. Reyes, C. y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Peru. Bussiness Support Aneth S.R.L.
- Sopón, E. (2014). La ergonomía y su relación con la productividad en los colaboradores de un restaurante de comida rápida. (Tesis de pregrado). Universidad Rafael Landívar. Guatemala.
<http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Sopon-Sara.pdf>
- Tolentino, A. (2020) Aplicación de la Ergonomía en el Proceso de Cortado para Mejorar la Productividad en la Empresa Maderera Industrial el Oriente E.I.R.L., Huaraz, 2021. (Tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo. Ancash.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/58264>
- Vega, M. & Castillo, R. (2020). Factores que influyen en el rendimiento laboral del personal de salud que labora e
 n el Centro de Salud tipo C, Latacunga: Factors that influence the work performance of health personel working in the tipe C Health Center, Latacunga. *La U Investiga*, 7(2), 39 –. Recuperado a partir de
<http://revistasojs.utn.edu.ec/index.php/lauinvestiga/article/view/47>

ANEXOS

Anexo 01 – MATRIZ OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
ERGONOMIA	IEA (2019), es una ciencia del trabajo, derivada del griego trabajo y leyes. De donde las personas se interrelacionan con otros aspectos de un sistema y su profesión que lo lleva a poner en práctica sus teorías, datos, método, con la finalidad de mejorar la productividad del sistema formado para el bienestar de las personas que la conforman.	Se pudo medir a través de un instrumento que tiene en cuenta las 3 dimensiones de la ergonomía.	Entorno Físico	Ambiente térmico	Ordinal
				Ruido	
				Iluminación	
				Vibraciones	
			Carga Mental	Apremio de tiempo	
				Complejidad-rapidez	
				Atención	
				Minuciosidad	
			Aspectos Psicosociales	Iniciativa	
				Estatus social	
				Comunicaciones	
				Cooperación	

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
RENDIMIENTO LABORAL	Koopmans et al. (2015) las describe como aquellas conductas que son indispensables que todo trabajador posea para poder cumplir con las metas de la institución y a la vez se encuentran bajo el control del colaborador.	Se midió a través de un instrumento que tiene en cuenta las 3 dimensiones del rendimiento laboral.	Calidad de vida laboral	Disponibilidad	Ordinal
				Responsabilidades	
				Satisfacción	
			Trabajo en equipo	Integración	
				Cumplimiento de tareas	
			Efectividad laboral	Logro de objetivos	
				Aptitudes personales	
				Productividad	
				Competencias personales	

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Ergonomía y rendimiento laboral en los trabajadores de un Hospedaje Restaurant del distrito de Colquioc - Chasquitambo, Áncash 2022

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Dimensiones	Indicadores	Métodos
Problema General ¿Cuál es la relación entre la Ergonomía y rendimiento laboral de un Hospedaje Restaurant del distrito de Colquioc - Chasquitambo, Áncash 2022?	Objetivo General Determinar la relación entre la Ergonomía y rendimiento laboral de un Hospedaje Restaurant del distrito de Colquioc - Chasquitambo, Ancash 2022.	Hipótesis General H ₁ : Existe relación entre la Ergonomía y rendimiento laboral de un Hospedaje Restaurant del distrito de Colquioc - Chasquitambo, Ancash 2022 H ₀ : No existe relación entre la Ergonomía y rendimiento laboral de un Hospedaje Restaurant del distrito de Colquioc - Chasquitambo, Ancash 2022.	Ergonomía	Entorno Físico Carga Mental Aspectos Psicosociales	- Altruismo - Ambiente térmico - Ruido - Iluminación - Vibraciones - Apremio de tiempo - Complejidad-rapidez - Atención - Minuciosidad - Iniciativa - Estatus social - Comunicaciones - Cooperación - Identificación con el producto - Tiempo de trabajo	Tipo de Inv. Aplicada Diseño de Inv. No experimental correlacional Población: 30 Muestra: 30 Técnicas: Encuesta
Problemas específicos ¿Cómo se relaciona la Ergonomía y la calidad de vida laboral de un Hospedaje Restaurant del distrito de Colquioc -	Objetivos Específicos Determinar la relación entre la Ergonomía y la calidad de vida laboral de un Hospedaje Restaurant del distrito de Colquioc - Chasquitambo, Ancash 2022	Hipótesis específica H ₁ : Existe relación entre la Ergonomía y la calidad de vida laboral de un Hospedaje Restaurant del distrito de Colquioc - Chasquitambo, Ancash 2022 H ₀ : No Existe relación entre la Ergonomía y la calidad de vida	Rendimiento laboral	Calidad de vida laboral	- Disponibilidad - Responsabilidades - Satisfacción - Integración - Cumplimiento de tareas - Logro de objetivos - Aptitudes personales	Instrumento: Cuestionario

<p>Chasquitambo, Áncash 2022?</p> <p>¿Cómo se relaciona la Ergonomía y el trabajo en equipo de un Hospedaje Restaurant del distrito de Colquioc - Chasquitambo, Áncash 2022?</p> <p>¿Cómo se relaciona la Ergonomía y la efectividad laboral de un Hospedaje Restaurant del distrito de Colquioc - Chasquitambo, Áncash 2022?</p>	<p>Determinar la relación entre la Ergonomía y el trabajo en equipo de un Hospedaje Restaurant del distrito de Colquioc – Chasquitambo, Ancash 2022</p> <p>Determinar la relación entre la Ergonomía y la efectividad laboral de un Hospedaje Restaurant del distrito de Colquioc – Chasquitambo, Ancash 2022.</p>	<p>laboral de un Hospedaje Restaurant del distrito de Colquioc – Chasquitambo, Ancash 2022</p> <p>H₁: Existe relación entre la Ergonomía y el trabajo en equipo de un Hospedaje Restaurant del distrito de Colquioc – Chasquitambo, Ancash 2022</p> <p>H₀: No Existe relación entre la Ergonomía y el trabajo en equipo de un Hospedaje Restaurant del distrito de Colquioc – Chasquitambo, Ancash 2022</p> <p>H₁: Existe relación entre la Ergonomía y la efectividad laboral de un Hospedaje Restaurant del distrito de Colquioc – Chasquitambo, Ancash 2022.</p> <p>H₀: No Existe relación entre la Ergonomía y la efectividad laboral de un Hospedaje Restaurant del distrito de Colquioc – Chasquitambo, Ancash 2022.</p>		<p>Trabajo en equipo</p> <p>Efectividad laboral</p>	<p>- Productividad</p> <p>- Competencias personales</p>	
---	--	--	--	---	---	--

Anexo 02

CUESTIONARIO DE ERGONOMIA Y RENDIMIENTO LABORAL
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN

Buenos días y/o tardes, se les pide responder la siguiente encuesta el cual tiene carácter confidencial con fines académicos, para obtener información relevante para cumplir con los objetivos de la investigación titulada: “Ergonomía y rendimiento laboral en los trabajadores de un Hospedaje Restaurant del distrito de Colquioc - Chasquitambo, Áncash 2022” Agradeciendo su colaboración, lea las siguientes preguntas y responda con veracidad según crea conveniente:

Género: Hombre _____ Mujer _____

TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	INDIFERENTE	DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
5	4	3	2	1

ERGONOMIA	TA	A	I	D	TD
Entorno físico	5	4	3	2	1
Ambiente térmico					
1. ¿La temperatura en el lugar donde trabajas, es adecuada?					
2. ¿Las corrientes de aire frío en su ambiente de trabajo le han ocasionado molestias?					
Ruido					
3. ¿En su centro de trabajo ha percibido ruidos que no le permiten estar concentrado?					
4. ¿En el ambiente de trabajo usted ha tenido que levantar el tono de voz para comunicarse con los trabajadores que se encuentran cerca de su escritorio?					
Iluminación					
5. ¿La iluminación en el ambiente de trabajo es apropiada para la realización de las tareas asignadas?					
6. ¿Tiene dificultades para ver y leer de manera adecuada los documentos a su cargo?					
7. ¿Ha tenido molestia en los ojos o en la vista por causa de la falta de iluminación?					
Vibraciones					
8. ¿En su ambiente de trabajo ha percibido movimientos que alteren la estabilidad de su escritorio o lugar de trabajo?					
9. ¿El piso de su oficina donde labora o se traslada cuenta con desniveles que produzcan vibraciones que afecten su labor?					
Carga mental					
Apremio de tiempo					
10. ¿El trabajo encomendado demanda mayor velocidad de sus actos para alcanzar el ritmo de trabajo?					

11. ¿Ha tenido molestias por la presión del tiempo cuando realiza las tareas asignadas?					
Complejidad-rapidez					
12. ¿El trabajo se basa en el tratamiento de información (trabajos administrativos, revisión de documentos, informática, etc.)?					
13. El trabajo que realiza implica mucha responsabilidad y/o se considera intenso durante más de la mitad del tiempo?					
Atención					
14. ¿El nivel de atención requerido para la ejecución de sus labores es elevado?					
15. ¿En alguna oportunidad ha tenido dificultades de concentración o de memoria?					
Minuciosidad					
16. ¿El trabajo que usted no tiene mucho contenido y es muy repetitivo?					
17. ¿El trabajo que realiza le ha ocasionado estrés?					
Aspectos psicosociales	TA	A	I	D	TD
	5	4	3	2	1
Iniciativa					
18. ¿El trabajo encomendado no le permite tener iniciativa?					
19. ¿Puede elegir el ritmo de trabajo y/o sus periodos de descanso?					
Estatus social					
20. ¿La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar las tareas?					
21. Se le ha proporcionado información sobre distintos aspectos de su trabajo (inducción, objetivos a cumplir, objetivos parciales, calidad del trabajo realizado, ¿etc.)?					
Comunicaciones					
22. ¿Existe un sistema de consulta para discutir los problemas relacionados con el trabajo?					
23. ¿Considera que la gestión actual que dirige su institución mantiene buena comunicación con los trabajadores?					
Cooperación					
24. ¿Cada vez que tiene una duda, sobre el objeto encomendado esta es absuelta por su jefe?					
25. ¿Los equipos de trabajo son estables?					
RENDIMIENTO LABORAL	TA	A	I	D	TD
Calidad de vida laboral	5	4	3	2	1
Disponibilidad					
26. ¿Siente usted que las funciones asignadas lo motivan a mostrar disposición permanente a nuevos retos?					
Responsabilidades					
27. ¿Cree Usted que sus conocimientos y habilidades le permiten cumplir con las responsabilidades asignadas en la empresa?					

28. ¿Cree usted que la responsabilidad es un valor esencial para lograr los objetivos encomendados?					
Satisfacción					
29. ¿Se siente satisfecho con el ambiente de trabajo y el salario que percibe?					
30. ¿Se siente satisfecho con el puesto de trabajo y las tareas asignadas dentro de la empresa?					
Trabajo en equipo					
Integración					
31. ¿Participa activamente en el logro de las metas de la empresa?					
32. ¿Considera usted que el trabajo en equipo dentro de su área siempre fluye de forma cohesionada?					
Cumplimiento de labores					
33. ¿Considera usted que las tareas asignadas se cumplen a cabalidad y dentro de los plazos propuestos?					
Efectividad laboral					
Logro de objetivos					
34. ¿Considera usted que las tareas que desempeña contribuyen con el logro de los objetivos organizacionales?					
Aptitudes personales					
35. ¿Cree usted que sus competencias personales aportan a lograr un trabajo más eficiente y eficaz?					
Productividad					
36. ¿Considera usted que las actividades que realiza permiten mantener la productividad de su área?					
Competencias personales					
37. ¿Cree usted que el puesto asignado se encuentra acorde a sus competencias personales?					
38. ¿Siente usted que toman en cuenta sus iniciativas y propuestas para mejorar el desarrollo del trabajo?					

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: ENTORNO FÍSICO								
1	¿La temperatura en el lugar donde trabajas, es adecuada?	Si		Si		Si		
2	¿Las corrientes de aire frío en su ambiente de trabajo le han ocasionado molestias?	Si		Si		Si		
3	¿En su centro de trabajo ha percibido ruidos que no le permiten estar concentrado?	Si		Si		Si		
4	¿En el ambiente de trabajo usted ha tenido que levantar el tono de voz para comunicarse con los trabajadores que se encuentran cerca de su escritorio?	Si		Si		Si		
5	¿La iluminación en el ambiente de trabajo es apropiada para la realización de las tareas asignadas?	Si		Si		Si		
6	¿Tiene dificultades para ver y leer de manera adecuada los documentos a su cargo?	Si		Si		Si		
7	¿Ha tenido molestia en los ojos o en la vista por causa de la falta de iluminación?	Si		Si		Si		
8	¿En su ambiente de trabajo ha percibido movimientos que alteren la estabilidad de su escritorio o lugar de trabajo?	Si		Si		Si		
9	¿El piso de su oficina donde labora o se traslada cuenta con desniveles que produzcan vibraciones que afecten su labor?	Si		Si		Si		
DIMENSIÓN 2: CARGA MENTAL								
10	¿El trabajo encomendado demanda mayor velocidad de sus actos para alcanzar el ritmo de trabajo?	Si		Si		Si		
11	¿Ha tenido molestias por la presión del tiempo cuando realiza las tareas asignadas?	Si		Si		Si		
12	¿El trabajo se basa en el tratamiento de información (trabajos administrativos, revisión de documentos, informática, etc.)?	Si		Si		Si		
13	El trabajo que realiza implica mucha responsabilidad y/o se considera intenso durante más de la mitad del tiempo?	Si		Si		Si		
14	¿El nivel de atención requerido para la ejecución de sus labores es elevado?	Si		Si		Si		
15	¿En alguna oportunidad ha tenido dificultades de concentración o de memoria?	Si		Si		Si		
16	¿El trabajo que usted no tiene mucho contenido y es muy repetitivo?	Si		Si		Si		
17	¿El trabajo que realiza le ha ocasionado estrés?	Si		Si		Si		
DIMENSIÓN 3: ASPECTOS PSICOSOCIALES								
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	

18	¿El trabajo encomendado no le permite tener iniciativa?	Si		Si		Si	
19	Puede elegir el ritmo de trabajo y/o sus periodos de descanso?	Si		Si		Si	
20	¿La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar las tareas?	Si		Si		Si	
21	Se le ha proporcionado información sobre distintos aspectos de su trabajo (inducción, objetivos a cumplir, objetivos parciales, calidad del trabajo realizado, ¿etc.)?	Si		Si		Si	
22	¿Existe un sistema de consulta para discutir los problemas relacionados con el trabajo?	Si		Si		Si	
23	¿Considera que la gestión actual que dirige su institución mantiene buena comunicación con los trabajadores?	Si		Si		Si	
24	¿Cada vez que tiene una duda, sobre el objeto encomendado esta es absuelta por su jefe?	Si		Si		Si	
25	¿Los equipos de trabajo son estables?	Si		Si		Si	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Villanueva Villacorta Jorge Robinson

DNI: 40226875

Especialidad del validador: Lic. Administración

MBA – Administración de Negocios

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Lima, 24 de marzo de 2022.



Firma del Experto

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: CALIDAD DE VIDA LABORAL	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Siente usted que las funciones asignadas lo motivan a mostrar disposición permanente a nuevos retos?	Si		Si		Si		
2	¿Cree Usted que sus conocimientos y habilidades le permiten cumplir con las responsabilidades asignadas en la empresa?	Si		Si		Si		
3	¿Cree usted que la responsabilidad es un valor esencial para lograr los objetivos encomendados?	Si		Si		Si		
4	¿Se siente satisfecho con el ambiente de trabajo y el salario que percibe?	Si		Si		Si		
5	¿Se siente satisfecho con el puesto de trabajo y las tareas asignadas dentro de la empresa?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 2: TRABAJO EN EQUIPO	Si	No	Si	No	Si	No	
6	¿Participa activamente en el logro de las metas de la empresa?	Si		Si		Si		
7	¿Considera usted que el trabajo en equipo dentro de su área siempre fluye de forma cohesionada?	Si		Si		Si		
8	¿Considera usted que las tareas asignadas se cumplen a cabalidad y dentro de los plazos propuestos?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 3: EFECTIVIDAD LABORAL	Si	No	Si	No	Si	No	
9	¿Considera usted que las tareas que desempeña contribuyen con el logro de los objetivos organizacionales?	Si		Si		Si		
10	¿Cree usted que sus competencias personales aportan a lograr un trabajo más eficiente y eficaz?	Si		Si		Si		
11	¿Considera usted que las actividades que realiza permiten mantener la productividad de su área?	Si		Si		Si		
12	¿Cree usted que el puesto asignado se encuentra acorde a sus competencias personales?	Si		Si		Si		
13	¿Siente usted que toman en cuenta sus iniciativas y propuestas para mejorar el desarrollo del trabajo?	Si		Si		Si		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Villanueva Villacorta Jorge Robinson DNI: 40226875

Especialidad del validador: Lic. Administración
MBA – Administración de Negocios

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 24 de marzo de 2022.



Firma del Experto

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: ENTORNO FÍSICO							
1	¿La temperatura en el lugar donde trabajas, es adecuada?	Si		Si		Si		
2	¿Las corrientes de aire frío en su ambiente de trabajo le han ocasionado molestias?	Si		Si		Si		
3	¿En su centro de trabajo ha percibido ruidos que no le permiten estar concentrado?	Si		Si		Si		
4	¿En el ambiente de trabajo usted ha tenido que levantar el tono de voz para comunicarse con los trabajadores que se encuentran cerca de su escritorio?	Si		Si		Si		
5	¿La iluminación en el ambiente de trabajo es apropiada para la realización de las tareas asignadas?	Si		Si		Si		
6	¿Tiene dificultades para ver y leer de manera adecuada los documentos a su cargo?	Si		Si		Si		
7	¿Ha tenido molestia en los ojos o en la vista por causa de la falta de iluminación?	Si		Si		Si		
8	¿En su ambiente de trabajo ha percibido movimientos que alteren la estabilidad de su escritorio o lugar de trabajo?	Si		Si		Si		
9	¿El piso de su oficina donde labora o se traslada cuenta con desniveles que produzcan vibraciones que afecten su labor?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 2: CARGA MENTAL	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
10	¿El trabajo encomendado demanda mayor velocidad de sus actos para alcanzar el ritmo de trabajo?	Si		Si		Si		
11	¿Ha tenido molestias por la presión del tiempo cuando realiza las tareas asignadas?	Si		Si		Si		
12	¿El trabajo se basa en el tratamiento de información (trabajos administrativos, revisión de documentos, informática, etc.)?	Si		Si		Si		
13	El trabajo que realiza implica mucha responsabilidad y/o se considera intenso durante más de la mitad del tiempo?	Si		Si		Si		
14	¿El nivel de atención requerido para la ejecución de sus labores es elevado?	Si		Si		Si		
15	¿En alguna oportunidad ha tenido dificultades de concentración o de memoria?	Si		Si		Si		
16	¿El trabajo que usted no tiene mucho contenido y es muy repetitivo?	Si		Si		Si		
17	¿El trabajo que realiza le ha ocasionado estrés?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 3: ASPECTOS PSICOSOCIALES	Sí	No	Sí	No	Sí	No	

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: CALIDAD DE VIDA LABORAL	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Siente usted que las funciones asignadas lo motivan a mostrar disposición permanente a nuevos retos?	Si		Si		Si		
2	¿Cree Usted que sus conocimientos y habilidades le permiten cumplir con las responsabilidades asignadas en la empresa?	Si		Si		Si		
3	¿Cree usted que la responsabilidad es un valor esencial para lograr los objetivos encomendados?	Si		Si		Si		
4	¿Se siente satisfecho con el ambiente de trabajo y el salario que percibe?	Si		Si		Si		
5	¿Se siente satisfecho con el puesto de trabajo y las tareas asignadas dentro de la empresa?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 2: TRABAJO EN EQUIPO	Si	No	Si	No	Si	No	
6	¿Participa activamente en el logro de las metas de la empresa?	Si		Si		Si		
7	¿Considera usted que el trabajo en equipo dentro de su área siempre fluye de forma cohesionada?	Si		Si		Si		
8	¿Considera usted que las tareas asignadas se cumplen a cabalidad y dentro de los plazos propuestos?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 3: EFECTIVIDAD LABORAL	Si	No	Si	No	Si	No	
9	¿Considera usted que las tareas que desempeña contribuyen con el logro de los objetivos organizacionales?	Si		Si		Si		
10	¿Cree usted que sus competencias personales aportan a lograr un trabajo más eficiente y eficaz?	Si		Si		Si		
11	¿Considera usted que las actividades que realiza permiten mantener la productividad de su área?	Si		Si		Si		
12	¿Cree usted que el puesto asignado se encuentra acorde a sus competencias personales?	Si		Si		Si		
13	¿Siente usted que toman en cuenta sus iniciativas y propuestas para mejorar el desarrollo del trabajo?	Si		Si		Si		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Heredia Llatas Flor Delicia DNI: 41365424

Especialidad del validador: Lic. Administración
Dra. Gestión Pública y Gobernabilidad

1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Lima, 24 de marzo de 2022.



Firma del Experto

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: ENTORNO FÍSICO								
1	¿La temperatura en el lugar donde trabajas, es adecuada?	Si		Si		Si		
2	¿Las corrientes de aire frío en su ambiente de trabajo le han ocasionado molestias?	Si		Si		Si		
3	¿En su centro de trabajo ha percibido ruidos que no le permiten estar concentrado?	Si		Si		Si		
4	¿En el ambiente de trabajo usted ha tenido que levantar el tono de voz para comunicarse con los trabajadores que se encuentran cerca de su escritorio?	Si		Si		Si		
5	¿La iluminación en el ambiente de trabajo es apropiada para la realización de las tareas asignadas?	Si		Si		Si		
6	¿Tiene dificultades para ver y leer de manera adecuada los documentos a su cargo?	Si		Si		Si		
7	¿Ha tenido molestia en los ojos o en la vista por causa de la falta de iluminación?	Si		Si		Si		
8	¿En su ambiente de trabajo ha percibido movimientos que alteren la estabilidad de su escritorio o lugar de trabajo?	Si		Si		Si		
9	¿El piso de su oficina donde labora o se traslada cuenta con desniveles que produzcan vibraciones que afecten su labor?	Si		Si		Si		
DIMENSIÓN 2: CARGA MENTAL								
10	¿El trabajo encomendado demanda mayor velocidad de sus actos para alcanzar el ritmo de trabajo?	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Ha tenido molestias por la presión del tiempo cuando realiza las tareas asignadas?	Si		Si		Si		
12	¿El trabajo se basa en el tratamiento de información (trabajos administrativos, revisión de documentos, informática, etc.)?	Si		Si		Si		
13	El trabajo que realiza implica mucha responsabilidad y/o se considera intenso durante más de la mitad del tiempo?	Si		Si		Si		
14	¿El nivel de atención requerido para la ejecución de sus labores es elevado?	Si		Si		Si		
15	¿En alguna oportunidad ha tenido dificultades de concentración o de memoria?	Si		Si		Si		
16	¿El trabajo que usted no tiene mucho contenido y es muy repetitivo?	Si		Si		Si		
17	¿El trabajo que realiza le ha ocasionado estrés?	Si		Si		Si		

DIMENSIÓN 3: ASPECTOS PSICOSOCIALES		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
18	¿El trabajo encomendado no le permite tener iniciativa?	Si		Si		Si		
19	Puede elegir el ritmo de trabajo y/o sus periodos de descanso?	Si		Si		Si		
20	¿La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar las tareas?	Si		Si		Si		
21	Se le ha proporcionado información sobre distintos aspectos de su trabajo (inducción, objetivos a cumplir, objetivos parciales, calidad del trabajo realizado, ¿etc.)?	Si		Si		Si		
22	¿Existe un sistema de consulta para discutir los problemas relacionados con el trabajo?	Si		Si		Si		
23	¿Considera que la gestión actual que dirige su institución mantiene buena comunicación con los trabajadores?	Si		Si		Si		
24	¿Cada vez que tiene una duda, sobre el objeto encomendado esta es absuelta por su jefe?	Si		Si		Si		
25	¿Los equipos de trabajo son estables?	Si		Si		Si		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Ramos Farroñan Emma Verónica

DNI: 40545530

Especialidad del validador: Lic. Administración

Dra. En Ciencias de la Educación


1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Lima, 24 de marzo de 2022.


Dra. Emma Verónica Ramos Farroñán
CLAB N° 15066 - Región Lambayeque
JUEZ - EXPERTO

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: CALIDAD DE VIDA LABORAL	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Siente usted que las funciones asignadas lo motivan a mostrar disposición permanente a nuevos retos?	Si		Si		Si		
2	¿Cree Usted que sus conocimientos y habilidades le permiten cumplir con las responsabilidades asignadas en la empresa?	Si		Si		Si		
3	¿Cree usted que la responsabilidad es un valor esencial para lograr los objetivos encomendados?	Si		Si		Si		
4	¿Se siente satisfecho con el ambiente de trabajo y el salario que percibe?	Si		Si		Si		
5	¿Se siente satisfecho con el puesto de trabajo y las tareas asignadas dentro de la empresa?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 2: TRABAJO EN EQUIPO	Si	No	Si	No	Si	No	
6	¿Participa activamente en el logro de las metas de la empresa?	Si		Si		Si		
7	¿Considera usted que el trabajo en equipo dentro de su área siempre fluye de forma cohesionada?	Si		Si		Si		
8	¿Considera usted que las tareas asignadas se cumplen a cabalidad y dentro de los plazos propuestos?	Si		Si		Si		
	DIMENSIÓN 3: EFECTIVIDAD LABORAL	Si	No	Si	No	Si	No	
9	¿Considera usted que las tareas que desempeña contribuyen con el logro de los objetivos organizacionales?	Si		Si		Si		
10	¿Cree usted que sus competencias personales aportan a lograr un trabajo más eficiente y eficaz?	Si		Si		Si		
11	¿Considera usted que las actividades que realiza permiten mantener la productividad de su área?	Si		Si		Si		
12	¿Cree usted que el puesto asignado se encuentra acorde a sus competencias personales?	Si		Si		Si		
13	¿Siente usted que toman en cuenta sus iniciativas y propuestas para mejorar el desarrollo del trabajo?	Si		Si		Si		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Ramos Farroñan Emma Verónica** **DNI: 40545530**

Especialidad del validador: **Lic. Administración**

Dra. En Ciencias de la Educación


1Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Lima, 24 de marzo de 2022.


Dra. Emma Verónica Ramos Farroñan
CLAB N° 15066 - Región Lambayeque
JUEZ - EXPERTO

FIABILIDAD

Escala: ERGONOMIA

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	0,0
	Total	30	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,929	25

Escala: RENDIMIENTO LABORAL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,896	13

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Ergonomía	,231	30	,000	,844	30	,000
Rendimiento Laboral	,237	30	,000	,853	30	,001

Estándares de coeficiente de correlación por rangos de Spearman.

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

Fuente: Elaborado en base a los autores Hernández Sampieri & FernándezCollado, (1998)

Chancay 20 de Enero de 2022

SEÑORA:
Ramos de Crisostomo, Gillerma A.
Gerente General
Las Cashuarinas Hospedaje y Restaurant.
Ancash

ASUNTO : Solicita autorización para realizar investigación
REFERENCIA : Solicitud del interesado de fecha 20 de Enero de 2022

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarle cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la en la empresa a la cual usted representa.

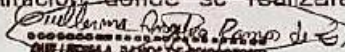
Luego para comunicarle que la escuela de posgrado de la Universidad Cesar Vallejo Filial Lima Norte, tiene los programas de titulación, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grado Académico de Licenciada.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

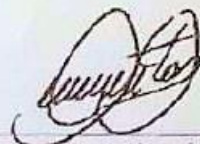
- 1) Apellidos y nombres de las estudiantes : Pinedo Quiñonez, Elena Raquel
Huertas Chacon, Wendy Aracelly
- 2) Programa de estudios : Titulación
- 4) Título de la Investigación : Ergonomía y rendimiento laboral en los trabajadores de un Hospedaje Restaurant del distrito de Cashuarinas Chasquitambo, Anchas 2022
- 5) Asesor : Dr. García Yovera, Abraham José

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realizara la investigación

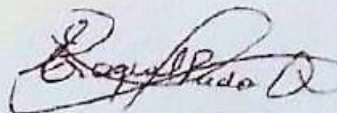

GILLERMA RAMOS DE CRISOSTOMO
GERENTE GENERAL

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la empresa que usted dirige.

Atentamente,



Huertas Chacon, Wendy Aracelly
Dni: 48252735




Pinedo Quiñonez, Elena Raquel
Dni: 42197490

CARTA DE AUTORIZACIÓN

A quien corresponda: Por medio de la presente, autorizamos a la Srta. Huertas Chacon, Wendy Aracelly identificada con DNI 48252735 y a la Srta. Pinedo Quiñonez, Elena Raquel identificada con DNI 42194790 a realizar un trabajo de investigación de la empresa Las Cashuarinas Hospedaje y Restaurant para obtener el título profesional en Administración en la Universidad Cesar Vallejo.

Extendemos la presente constancia a solicitud de los interesados, para fines académicos.

Atentamente,



GUILLERMA A. RAMOS DE CRISÓSTOMO
GERENTE GENERAL

