



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS,
GESTIÓN EMPRESARIAL E INFORMÁTICA**

CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

**TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR
PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE LICENCIADO/A EN GESTIÓN
DEL TALENTO HUMANO**

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

TEMA:

“CONDICIONES ERGONÓMICAS EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL
PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y
CRÉDITO SAN JOSÉ LTDA., CANTÓN CHIMBO, PROVINCIA BOLÍVAR, AÑO
2025”

AUTORA:

JOANDY MISHELL CARRASCO GUAMÁN

DIRECTOR(A)

Ing. Jefferson Napoleon Naranjo Gaibor

PARES ACADÉMICOS

Lic. Fátima del Rocío Núñez Aguiar

Ing. Xavier Marcelo García García

SAN MIGUEL – ECUADOR

2025

TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Condiciones Ergonómicas en el Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San José Ltda., Cantón Chimbo, Provincia Bolívar, Año 2025.

AGRADECIMIENTO

Mi más profundo y eterno agradecimiento es para mi madre Silvia, quien ha sido el pilar de mi vida y la fuente de mi vocación, gracias por tu sacrificio silencioso para ofrecerme estabilidad y por educarme con tu ejemplo sobre lo importante que es ser perseverante y disciplinada, tu amor incondicional fue el impulso que me hizo superar cada línea de llegada y no rendirme frente a los obstáculos.

A mis abuelos Hugo y Narcisa, dos almas que han sido faro y refugio en mi vida, gracias por ser modelo de bondad a través de las lecciones que no se encuentran en ningún libro y de las historias que guardan la sabiduría del tiempo; sus plegarias fueron mi escudo en los días difíciles y cada uno de sus abrazos me brindó el ímpetu para seguir adelante cuando estaba débil, por todo eso y más les debo una gratitud eterna.

A mi hermano Cristhian, quien es mi compañero de vida y el apoyo más sincero que poseo, gracias por ser mi soporte en momentos difíciles, los momentos de risa que aliviaron la tensión y por recordarme siempre, que la vida trasciende lo académico; en los tiempos de mayor incertidumbre, tu compañía fue el consuelo que requería y tu afecto una luz permanente en mi camino.

Joandy Carrasco

DEDICATORIA

A Dios, por acompañarme en cada paso de este camino, darme fuerza en los momentos difíciles y permitirme alcanzar una meta más en mi vida.

A mi madre, quien ha sido mi mayor fuente de inspiración y fortaleza en cada etapa de mi vida, le dedico este trabajo con amor y gratitud.

Y a mi familia, por su apoyo sin condiciones, su comprensión y su confianza en lo que soy capaz de hacer, este éxito es también de ustedes, resultado de un esfuerzo conjunto y del afecto que me motiva a continuar.

Joandy Carrasco

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN

Ing. Jefferson Napoleón Naranjo Gaibor; Lic. Fátima del Rocío Núñez Aguilar e Ing. Xavier Marcelo García García; en su orden Director y Pares Académicos del Trabajo de Integración Curricular denominado "Condiciones ergonómicas en el desempeño laboral del personal administrativo de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San José Ltda., cantón Chimbo, provincia Bolívar, año 2025", desarrollado por la señorita Carrasco Guamán Joandy Mshell.

CERTIFICAN

Que, luego de revisado el Trabajo de Integración Curricular en su totalidad, cumple con las exigencias académicas de la Carrera de Gestión del Talento Humano, por lo tanto, autorizamos su presentación y defensa.

San Miguel, 23 de octubre del 2025


Director

Ing. Jefferson Napoleón Naranjo Gaibor

Director



Lic. Fátima del Rocío Núñez Aguilar

Par Académico



Ing. Xavier Marcelo García García

Par Académico

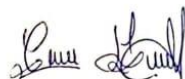
DERECHOS DE AUTOR

Yo Carrasco Guamán Joandy Mishell portador/a de la Cédula de Identidad No 0202268173 en calidad de autor/a y titular de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Titulación:

Condiciones ergonómicas en el desempeño laboral del personal administrativo de la Cooperativa de Ahorro y Crédito "San José Ltda", cantón Chimbo, provincia Bolívar, año 2025, modalidad Proyecto de Investigación, de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN, concedemos a favor de la Universidad Estatal de Bolívar, una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservamos a mi favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo a la Universidad Estatal de Bolívar, para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de titulación en el Repositorio Digital, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

El autor declara que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.



Joandy Mishell Carrasco Guamán

Índice

| | |
|--|----|
| INTRODUCCIÓN | 12 |
| RESUMEN..... | 14 |
| ABSTRACT..... | 15 |
| CAPÍTULO I..... | 16 |
| FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO | 16 |
| 1.1 Descripción del problema..... | 16 |
| 1.2 Formulación del problema..... | 18 |
| 1.2.1 Preguntas de investigación..... | 18 |
| 1.3 Justificación..... | 19 |
| 1.4 Objetivos | 20 |
| 1.4.1 Objetivo General | 20 |
| 1.4.2 Objetivos Específicos..... | 20 |
| 1.5 Variables..... | 20 |
| 1.5.1 Variable Independiente: | 20 |
| 1.5.2 Variable Dependiente:..... | 20 |
| 1.6 Operacionalización de Variables..... | 20 |
| CAPÍTULO II | 25 |
| MARCO TEÓRICO..... | 25 |
| 2.1 Antecedentes | 25 |
| 2.2 Científico | 27 |
| 2.2.1 Ergonomía | 27 |
| 2.2.2 Riesgos ergonómicos | 27 |
| 2.2.3 Clases de ergonomía | 28 |
| 2.2.4 Ergonomía cognitiva | 28 |
| 2.2.5 Ergonomía física | 28 |

| | | |
|-------------------|-------------------------------------|----|
| 2.2.6 | Ergonomía organizacional | 28 |
| 2.2.7 | Ergonomía ambiental | 29 |
| 2.2.8 | Desempeño laboral..... | 29 |
| 2.2.9 | Habilidades y conocimientos | 29 |
| 2.2.10 | Motivación laboral | 30 |
| 2.3 | Conceptual..... | 31 |
| 2.3.1 | Diseño del puesto de trabajo: | 31 |
| 2.3.2 | Ajuste del mobiliario:..... | 31 |
| 2.3.3 | Regulación antropométrica: | 31 |
| 2.3.4 | Ambiente físico: | 31 |
| 2.3.5 | Iluminación adecuada: | 32 |
| 2.3.6 | Sobrecarga sensorial: | 32 |
| 2.3.7 | Factores organizacionales: | 32 |
| 2.3.8 | Factores psicosociales: | 32 |
| 2.3.9 | Pausas activas..... | 32 |
| 2.3.10 | Comunicación..... | 33 |
| 2.3.11 | Salud emocional | 33 |
| 2.3.12 | Eficacia | 33 |
| 2.3.13 | Gestión del tiempo..... | 33 |
| 2.3.14 | Calidad de trabajo..... | 33 |
| 2.3.15 | Compromiso | 33 |
| 2.3.16 | Bienestar físico y psicológico..... | 34 |
| 2.4 | Legal..... | 35 |
| 2.5 | Georreferencial | 37 |
| CAPÍTULO III..... | | 38 |
| METODOLOGÍA | | 38 |

| | | |
|--|---|----|
| 3.1 | Tipo de Investigación | 38 |
| 3.1.1 | Investigación descriptiva..... | 38 |
| 3.2 | Enfoque de la investigación | 38 |
| 3.2.1 | Investigación cuantitativa..... | 38 |
| 3.3 | Métodos de investigación | 38 |
| 3.3.1 | Método analítico..... | 39 |
| 3.4 | Técnicas e instrumentos de recopilación de datos..... | 39 |
| 3.5 | Universo, población y muestra | 39 |
| 3.6 | Procesamiento de la información | 39 |
| CAPÍTULO IV | | 40 |
| ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS..... | | 40 |
| 4.1 | Análisis e Interpretación de resultados..... | 40 |
| 4.2 | Análisis General | 60 |
| 4.3 | Discusión | 61 |
| CONCLUSIONES | | 62 |
| RECOMENDACIONES | | 63 |
| BIBLIOGRAFÍA | | 64 |

Índice de Tablas

| | |
|--|----|
| Tabla 1. Variable Independiente | 21 |
| Tabla 2. Variable Dependiente..... | 23 |
| Tabla 3. Posturas ergonómicas..... | 40 |
| Tabla 5. Escritorio ergonómico..... | 42 |
| Tabla 6. Condiciones físicas del entorno | 43 |
| Tabla 7. Iluminación para evitar fatiga visual..... | 44 |
| Tabla 8. Nivel de estrés | 45 |
| Tabla 9. Temperatura y ventilación..... | 46 |
| Tabla 10. Pausas activas..... | 47 |
| Tabla 11. Carga laboral | 48 |
| Tabla 12. Ambiente laboral promueve relaciones..... | 49 |
| Tabla 13. Entorno laboral y eficiencia | 50 |
| Tabla 14. Tareas con estándares de calidad | 51 |
| Tabla 15. Cultura organizacional y liderazgo institucional..... | 52 |
| Tabla 16. Ambiente laboral promueve relaciones..... | 53 |
| Tabla 17. Molestias físicas que influyen en el rendimiento..... | 54 |
| Tabla 18. Oportunidades de mejora | 55 |
| Tabla 19. Respaldo de la institución en temas de salud..... | 56 |
| Tabla 20. Comodidad con el entorno físico | 58 |
| Tabla 21. Equilibrio saludable vida- trabajo | 59 |

Índice de Ilustraciones

| | |
|---|----|
| Ilustración 1. Posturas ergonómicas | 40 |
| Ilustración 3. Escritorio ergonómico | 42 |
| Ilustración 4. Escritorio ergonómico | 43 |
| Ilustración 5. Iluminación para evitar fatiga visual | 44 |
| Ilustración 6. Nivel de estrés | 45 |
| Ilustración 7. Temperatura y ventilación | 46 |
| Ilustración 8. Pausas activas | 47 |
| Ilustración 9. Carga laboral | 48 |
| Ilustración 10. Ambiente laboral promueve relaciones | 49 |
| Ilustración 11. Entorno laboral y eficiencia..... | 50 |
| Ilustración 12. Tareas con estándares de calidad..... | 51 |
| Ilustración 13. Cultura organizacional y liderazgo institucional..... | 52 |
| Ilustración 14. Ambiente laboral promueve relaciones | 53 |
| Ilustración 15. Molestias físicas que influyen en el rendimiento | 54 |
| Ilustración 16. Oportunidades de mejora..... | 55 |
| Ilustración 17. Respaldo de la institución en temas de salud | 56 |
| Ilustración 18. Condiciones laborales adecuadas | 57 |
| Ilustración 19. Comodidad con el entorno físico..... | 58 |
| Ilustración 20. Equilibrio saludable vida- trabajo | 59 |
| Ilustración 21. Análisis General | 60 |

INTRODUCCIÓN

El estudio se enfocó en las condiciones ergonómicas del personal administrativo de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San José Ltda., ubicada en el cantón Chimbo, provincia Bolívar, así como en su efecto sobre el desempeño laboral de sus funcionarios. La ergonomía, que se comprendió como la disciplina que perfecciona cómo el ser humano se relaciona con su ambiente de trabajo y tuvo por objetivo incrementar la eficacia, la seguridad y el bienestar a través del diseño y ajuste de los espacios, utensilios y equipos laborales en función de las limitaciones y habilidades humanas. Por otro lado, el desempeño laboral se midió por la calidad, la productividad y el cumplimiento de los objetivos fijados; esto representó directamente las condiciones físicas y psicosociales en las que los funcionarios ejecutaron sus tareas.

La motivación principal del estudio partió de la detección de varios problemas ergonómicos en el ambiente de trabajo de la cooperativa, como, por ejemplo: falta de iluminación, ventilación irregular, mobiliario no ajustable, espacio limitado y escasez de pausas activas. Estos factores, más allá de causar cansancio e incomodidad, tuvieron el potencial de impactar la salud física y mental de los funcionarios de manera negativa, lo que puede perjudicar su rendimiento, concentración y contento en sus labores. Examinar esta circunstancia posibilitó determinar la conexión entre la ergonomía y la productividad, además de sugerir acciones que ayudaron a mejorar el entorno laboral y el bienestar de los funcionarios administrativos.

La investigación fue de carácter descriptivo porque intentó especificar con exactitud las condiciones ergonómicas existentes en el sector administrativo, así como su impacto en la productividad del personal. Con el propósito de conseguir datos específicos acerca de su ambiente organizacional y físico, se llevaron a cabo encuestas a los 35 funcionarios administrativos de la cooperativa. Esta perspectiva facilitó la identificación de los factores ergonómicos principales que afectaron el desempeño laboral de los funcionarios.

En la situación analizada, la administración del talento humano requirió de ambientes de trabajo que sean seguros, sanos y eficaces, sin embargo, se observó que una parte del personal presentó problemas ergonómicos que pueden causar

estrés, cansancio o incomodidades en los músculos, lo cual influyó negativamente tanto en la eficiencia de cada uno como en la productividad de la institución, por lo tanto, fue esencial implementar estrategias preventivas que comprendieron la adecuación del mobiliario, evaluaciones ergonómicas periódicas, capacitación en pausas activas y fomento de conductas saludables en el trabajo.

El trabajo constó de cinco capítulos: el primero expuso el enfoque general del proyecto, que incluyó el problema, la justificación y los objetivos; el segundo capítulo desarrolló el marco teórico, que abarcó antecedentes y fundamentos conceptuales, científicos, legales y geográficos; en el tercero se explicó la metodología empleada; en el cuarto se analizaron, interpretaron y discutieron los resultados; finalmente, en el quinto capítulo se presentaron las conclusiones e indicaciones de la investigación.

RESUMEN

El estudio se propuso examinar las condiciones ergonómicas y su impacto en la productividad laboral de los funcionarios administrativos de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San José Ltda., situada en el cantón Chimbo, provincia Bolívar, a lo largo del año 2025. La investigación se basó en la suposición de que las deficiencias ergonómicas en el ámbito físico y organizativo tuvieron un impacto negativo sobre la eficiencia, y el bienestar de los funcionarios.

La metodología utilizada fue cualitativa y descriptiva, con encuestas dirigidas a los 35 funcionarios administrativos de la entidad. Para determinar la frecuencia de las respuestas y definir el vínculo entre el desempeño laboral y las condiciones ergonómicas, se usó Microsoft Excel para procesar los datos.

Los resultados demostraron que la mayoría del personal considera apropiadas las condiciones de la iluminación y el mobiliario, aunque aún se evidenciaron fallas en cuanto a la temperatura, la ventilación y las pausas activas, del mismo modo, se estableció que las incomodidades físicas, como la fatiga visual y el dolor en los músculos, tuvieron un impacto moderado en lo que respecta a productividad y satisfacción en el trabajo.

Para concluir, se demostró que el bienestar, la motivación y la eficacia de los funcionarios se vieron favorecidos por las condiciones ergonómicas apropiadas, lo que evidenció el vínculo estrecho entre el ambiente laboral y físico y el desempeño del personal administrativo.

Palabras clave: ergonomía, desempeño laboral, bienestar físico, condiciones laborales, productividad.

ABSTRACT

The study aimed to examine the ergonomic conditions and their impact on the work productivity of administrative workers at the San José Savings and Credit Cooperative Ltda., located in the Chimbo canton, Bolívar province, throughout the year 2025. The research was based on the assumption that ergonomic deficiencies in the physical and organizational settings have a negative impact on employee efficiency and well-being.

The methodology used was qualitative and descriptive, with surveys conducted among the entity's 35 administrative workers. Microsoft Excel was used to process the data to determine the frequency of responses and define the link between job performance and ergonomic conditions.

The results show that the majority of staff consider the lighting and furniture conditions to be adequate, although there are still shortcomings regarding temperature, ventilation, and active breaks. Similarly, it was found that physical discomfort, such as eye strain and muscle pain, had a moderate impact on productivity and job satisfaction.

In conclusion, it was demonstrated that worker well-being, motivation, and effectiveness are enhanced by appropriate ergonomic conditions, demonstrating the close link between the work and physical environment and the performance of administrative staff.

Keywords: ergonomics, job performance, physical well-being, working conditions, productivity.

CAPÍTULO I

FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO

1.1 Descripción del problema

La ergonomía optimiza los sistemas de trabajo buscando el balance de las capacidades humanas y las limitaciones de los Funcionarios acorde con las exigencias o demandas de los trabajos, con un enfoque sistémico que los hace más productivos desde su planeación y diseño, anticipando errores en los procesos, mejorando la calidad y los tiempos de producción, y buscando el bienestar y la salud del trabajador (Ortiz & Velez, 2018). A nivel mundial, estudios recientes demuestran que los niveles adecuados de ergonomía disminuyen el riesgo de sufrir lesiones musculoesqueléticas, reducen la fatiga física, aumentan la concentración, disminuyen los errores y mejoran el desempeño del empleado.

Según Rui et al., (2023), el desempeño laboral es un aspecto esencial para el éxito de una organización y la consecución de sus objetivos. En este sentido, se refiere a la medida en que los funcionarios cumplen con las responsabilidades y expectativas establecidas, y alcanzan los resultados y metas esperados. Así mismo, el desempeño laboral está influenciado por una combinación de factores individuales y organizacionales, y su gestión efectiva requiere estrategias y prácticas adecuadas para motivar, desarrollar y reconocer el rendimiento sobresaliente de los funcionarios.

La relación entre el desempeño laboral y las condiciones ergonómicas puede interpretarse como un mecanismo en el que la mejora de las condiciones físicas del entorno beneficia tanto al bienestar físico como al psicológico, disminuye las distracciones físicas y reduce las molestias que demandan atención o energía, esto posibilita que los funcionarios enfoquen sus habilidades emocionales y cognitivas en su trabajo, lo que optimiza la eficacia, la calidad, el compromiso y la puntualidad. El artículo "Estrategias ergonómicas que afectan el rendimiento laboral del personal administrativo", publicado por Investigarmqr en 2025, defiende que las condiciones ergonómicas apropiadas son un factor clave para la productividad y la salud de los funcionarios administrativos, además indica que factores como la temperatura estable, la ventilación adecuada, el mobiliario ajustable, la iluminación apropiada, la disposición espacial funcional y las pausas activas tienen un impacto directo

sobre el bienestar físico y mental del empleado. Estas estrategias ergonómicas, que se ajustan a las propiedades de los individuos y sus labores, disminuyen la fatiga, evitan lesiones en el sistema musculoesquelético, reducen los errores y mejoran la concentración.

Respecto al rendimiento laboral, el artículo mencionado señala que se evalúa mediante indicadores como la calidad del trabajo, la productividad, la reducción de errores, la eficiencia, la puntualidad y el grado de satisfacción de los clientes internos y externos, en concreto, se observó una disminución en el ausentismo, un incremento en la satisfacción del personal administrativo y una mejora en la calidad del servicio al cliente, así pues la conclusión del artículo es que invertir en condiciones ergonómicas apropiadas ofrece un retorno en términos de un mejor desempeño laboral, dado que los funcionarios producen más, cometen menos errores y existe un clima laboral óptimo.

En la Cooperativa de Ahorro y Crédito San José Ltda., situada en el Cantón Chimbo, se observan múltiples indicios que sugieren la posible presencia de un problema ergonómico que impacta la productividad del equipo administrativo, ya que algunos puestos disponen de muebles rígidos, sillas sin ajuste ergonómico y escritorios no regulables, lo cual requiere mantener posturas incómodas durante largos periodos; además, las oficinas interiores tienen una luz tenue debido a ventanas pequeñas o cubiertas que reducen la entrada de luz natural y a la iluminación artificial, que crea reflejos en las pantallas. Además de esto, hay que considerar la temperatura cambiante y la ventilación irregular durante el día, así como espacios de trabajo reducidos y una disposición que requiere movimientos incómodos o interferencias entre los funcionarios. Por lo tanto, se informan molestias físicas habituales, como el cansancio general al final del día, la fatiga visual, los dolores de cuello, hombros y espalda baja, que obstaculizan la concentración, aumentan los errores y reducen la efectividad de los funcionarios a medida que transcurre el día laboral.

1.2 Formulación del problema

¿Cómo influye las condiciones ergonómicas en el desempeño laboral, el bienestar físico y psicológico del personal administrativo de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San José Ltda., Cantón Chimbo, provincia Bolívar, en el año 2025?

1.2.1 Preguntas de investigación

- ¿Cuáles son las condiciones ergonómicas existentes en el entorno laboral del personal administrativo de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San José?
- ¿Qué factores ergonómicos representan riesgos para la salud física o generan molestias en el personal administrativo de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San José?
- ¿De qué manera las condiciones ergonómicas influyen en el desempeño laboral del personal administrativo de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San José?

1.3 Justificación

El presente estudio tuvo como objetivo investigar las condiciones ergonómicas y su impacto en el rendimiento laboral del personal administrativo de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San José Ltda., ubicada en el Cantón Chimbo, provincia Bolívar, durante el año 2025. Su desarrollo fue muy importante, dado que la ergonomía constituyó un elemento crucial para la salud física y mental de los funcionarios, además de contribuir a la eficacia, productividad y calidad del servicio brindado en la entidad.

Este proyecto fue relevante ya que posibilitó detectar y evaluar las carencias ergonómicas presentes en la cooperativa, brindando información objetiva que constituyó un fundamento para la puesta en marcha de mejoras en el ambiente de trabajo. El objetivo fue crear un entorno más seguro y saludable, que favorezca la concentración, disminuya el surgimiento de lesiones musculoesqueléticas, optimice la productividad y fomente la motivación y el compromiso del personal, además, los hallazgos de la investigación brindaron instrumentos valiosos a los encargados y líderes de recursos humanos para diseñar tácticas que mejoren los procesos internos y promuevan un desempeño laboral más eficaz.

Esta investigación, en cuanto a su impacto social, fomentó la interacción y el bienestar de todo el personal al impulsar un ambiente laboral apropiado y prácticas laborales saludables. Se anticipa que la implementación de los resultados ayudase a disminuir las disputas originadas por el malestar físico, optimizar la comunicación interna y aumentar la satisfacción en el trabajo. En términos económicos, un personal administrativo más saludable y eficaz pudo, producir una mayor eficiencia de recursos y productividad al reducir los errores y el tiempo improductivo.

De la misma manera se justificó que el estudio realizado acerca de las condiciones ergonómicas y su impacto en el rendimiento laboral del personal administrativo de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San José Ltda., contribuyó de manera importante al análisis de los elementos ergonómicos que incidieron en la productividad y el bienestar del personal. Como indicó Santos (2024), la evaluación de riesgos ergonómicos demostró la correlación directa entre el desempeño del personal y su comodidad física en el trabajo, lo que apoyó la necesidad de establecer mejoras para incrementar la eficacia organizativa.

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo General

Analizar las características ergonómicas en el rendimiento laboral del personal administrativo de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San José Ltda., Cantón Chimbo, provincia Bolívar, en el año 2025.

1.4.2 Objetivos Específicos

- Examinar las condiciones ergonómicas en el entorno laboral del personal administrativo de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San José Ltda., Cantón Chimbo, provincia Bolívar, en el año 2025.
- Identificar los factores ergonómicos que generan riesgos físicos o molestias en el desempeño de las actividades del personal administrativo de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San José Ltda., Cantón Chimbo, provincia Bolívar, en el año 2025.
- Establecer la relación entre las condiciones ergonómicas y el nivel de desempeño laboral del personal administrativo de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San José Ltda., Cantón Chimbo, provincia Bolívar, en el año 2025.

1.5 Variables

1.5.1 Variable Independiente:

Condiciones Ergonómicas

1.5.2 Variable Dependiente:

Desempeño Laboral

1.6 Operacionalización de Variables

| | | |
|--|---------------------------|---|
| | Ventilación y temperatura | condiciones del ambiente laboral? ¿Considero que la temperatura y ventilación en mi área de trabajo son adecuadas? |
| Factores organizativos y psicosociales | Pausas activas | ¿Para fomentar mi salud y bienestar físico, pongo en práctica pausas activas durante mi jornada laboral diaria? |
| | Comunicación | ¿Considero que la carga laboral asignada se encuentra dentro de niveles óptimos de desempeño y productividad? |
| | Salud emocional | ¿Considero que el ambiente laboral promueve relaciones interpersonales, saludables y respetuosas? |

Elaborado por: Carrasco, Joandy

Tabla 2. *Variable Dependiente*

| VARIABLES | DEFINICIÓN | DEFENICIÓN OPERATIVA | DIMENSIONES | INDICADORES | TÉCNICAS | INSTRUMENTOS | ITEMS |
|-------------------|---|---|-------------|---------------------------|----------|--------------|--|
| Desempeño laboral | El desempeño laboral es el valor que una persona agrega a la empresa de tantas maneras como sea posible durante un período de tiempo determinado para perseguir objetivos establecidos y para que el desempeño de los empleados pueda medirse y evaluarse. (Argoti, 2020) | La fortaleza más relevante con la que cuenta una organización es un buen desempeño laboral, que se centra en el comportamiento del evaluado para lograr los objetivos. (Martínez, 2024) | Eficiencia | Gestión del tiempo | Encuesta | Cuestionario | ¿Considero que mi entorno laboral me permite desempeñarme con eficiencia durante la jornada? ¿Considero que las tareas que realizo cumplen con los estándares de calidad establecidos por la organización? ¿La cultura organizacional y el liderazgo institucional influyen en la percepción de mi bienestar y compromiso? |
| | | | Compromiso | Molestias físicas | | | Experimento molestias físicas (dolor de espalda, cuello, vista, etc.) ¿Durante o después de mi jornada laboral? ¿Considero que estas molestias físicas influyen en mi rendimiento laboral? |
| | | | | Calidad de trabajo | | | |
| | | | | Satisfacción laboral | | | |
| | | | | Impacto en el rendimiento | | | |

| | | |
|--------------------------------|-------------------------|--|
| | Proactividad | ¿Identifico oportunidades de mejora y actúo de manera autónoma para optimizar los procesos en mi puesto de trabajo? ¿Me siento respaldado/a por la institución en temas de salud y seguridad? |
| Bienestar físico y psicológico | Trabajo en equipo | ¿Las condiciones laborales adecuadas promueven una mejor colaboración entre los miembros del equipo? |
| | Bienestar | ¿Me siento cómodo/a con el entorno físico y social? |
| | Equilibrio vida-trabajo | ¿Siento que puedo mantener un equilibrio saludable entre mis responsabilidades laborales y mi vida personal? |

Elaborado por: Carrasco, Joandy

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

La investigación titulada "*Ergonomía organizacional del personal administrativo de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, por Jaramillo (2022)*" tuvo como fin estudiar las prácticas de ergonomía organizacional con el propósito de optimizar las labores del personal administrativo de la UPSE. Para ello, se empleó un enfoque cualitativo y un tipo de investigación descriptiva, que fue implementada en el cuerpo administrativo de la universidad por medio de entrevistas y observación directa, por lo tanto, se determinó que la comunicación y el trabajo en equipo son áreas fuertes de las prácticas de ergonomía organizacional, mientras que otros campos como las pausas activas y el uso de tecnología necesitan atención para mejorar el rendimiento laboral. Se sugirió, por tanto, establecer un plan de mejoras que fomente un ambiente laboral más eficaz y saludable.

El propósito principal del estudio de Acosta (2022), "*Desempeño laboral del personal administrativo de la UPSE*" fue establecer la administración del rendimiento laboral del personal administrativo universitario. Se utilizó un enfoque cualitativo, específicamente descriptivo, para la metodología. Esta se llevó a cabo con 135 colaboradores del personal administrativo mediante entrevistas y encuestas, las cuales fueron complementadas con análisis estadísticos realizados por medio de SPSS. Las debilidades en la motivación del personal, el clima laboral y el desempeño de los empleados fueron reveladas por los resultados, lo que permitió que se sugiriera un modelo de gestión estratégica enfocado en optimizar el rendimiento y consolidar los subsistemas de Talento Humano de la UPSE, esto evidencia que para mejorar el rendimiento en el trabajo y fomentar el desarrollo integral de los empleados administrativos, una gestión estratégica efectiva es fundamental.

El estudio realizado por Gaona (2024) titulado "*La ergonomía y su incidencia en el rendimiento laboral en los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Vilcabamba-CACVIL*" el propósito principal es identificar los elementos ergonómicos que afectan el desempeño laboral de los empleados de la cooperativa. La metodología se basa en un método cualitativo y una investigación de carácter

exploratorio descriptivo que no sigue un diseño experimental. Para recopilar datos, se utilizó una Lista de Comprobación Ergonómica (LCE) con la gerente y un cuestionario junto con el método de evaluación ergonómica ROSA con 12 colaboradores. Se determinó que los funcionarios están expuestos a factores de riesgo ergonómicos en un alto grado, lo cual impacta negativamente su salud y su desempeño en el trabajo, asimismo, se sugirió que la cooperativa debe desarrollar un manual de ergonomía para optimizar el entorno de trabajo.

2.2 Científico

2.2.1 Ergonomía

Según Gaona (2024), se basa en la idea de que la ergonomía es un campo multidisciplinario cuyo objetivo es ajustar los ambientes laborales a las propiedades emocionales, cognitivas y físicas de los individuos, para así optimizar su rendimiento, salud y seguridad. Se utilizan contribuciones de Chiavenato y Pons Fuster para afirmar que no solamente son relevantes las condiciones físicas del trabajo, sino también las sociales y psicológicas, ya que estas impactan directamente en la motivación, la productividad y el contenido en el trabajo. Según esta perspectiva, la ergonomía combina conocimientos de diferentes campos para mejorar los sistemas laborales y disminuir los peligros en el trabajo.

Este análisis es útil para mi investigación acerca de las condiciones ergonómicas y el rendimiento en el trabajo en la Cooperativa San José Ltda., ya que proporciona un marco de datos empíricos sobre cómo los riesgos ergonómicos afectan la productividad y el bienestar del personal administrativo, asimismo, proporciona orientaciones útiles como optimización de infraestructura, capacitación y cumplimiento de las normas que se puede personalizar para mi investigación con el fin de elaborar propuestas que combinen ergonomía, salud ocupacional y desempeño laboral.

2.2.2 Riesgos ergonómicos

Los factores de riesgo ergonómicos son las situaciones organizacionales y ambientales que incrementan la posibilidad de dañar a los individuos. Es fundamental examinar los elementos vinculados a la postura, incluyendo el puesto laboral, los trastornos musculoesqueléticos y las amenazas asociadas con las pantallas de visualización de datos (Araúz et al., 2021).

Es fundamental incluir el análisis de los factores de riesgo ergonómicos porque ayuda a entender cómo las condiciones del trabajo afectan la productividad laboral, además, al examinar estos riesgos, se establece un sólido fundamento para determinar cómo las condiciones ergonómicas inciden en la eficacia de las tareas, en la prevención de enfermedades ocupacionales y, finalmente, en la eficiencia organizacional.

2.2.3 Clases de ergonomía

La Asociación Internacional de Ergonomía (IEA) sostiene que este ámbito de estudio abarca tres áreas de especialización: la organizacional, la cognitiva y la física.

2.2.4 Ergonomía cognitiva

La Asociación Internacional de Ergonomía define esta especialidad como el estudio de los procesos mentales que requieren tareas, como la percepción, la memoria, el razonamiento y la respuesta motora, que tienen un impacto en los seres humanos y otros componentes de un sistema. Todas las actividades, tanto laborales como extralaborales, requieren niveles variables de carga mental" (International Ergonomics Association, 2021).

2.2.5 Ergonomía física

Una sección de ella se enfoca en el diseño del lugar de trabajo en función de las dimensiones antropométricas de los funcionarios. Toma en cuenta todos los elementos vinculados con el diseño del puesto, como la altura de la superficie de trabajo, las zonas de trabajo, los diferentes componentes del mobiliario (mesas y sillas) y los espacios que se dejan libres para facilitar el movimiento. Comprende el estudio del diseño de las máquinas, así como todo lo que tiene que ver con los mandos, controles y señales en el área laboral.

Además, abarca la investigación de los componentes a manejar, como los equipos de trabajo y las herramientas manuales, así como los tipos de mandos, también incluye el estudio de los elementos que se deben supervisar, incluyendo dispositivos auditivos o visuales (señales variadas), además de todo lo relacionado con la seguridad de las máquinas (resguardos y defensas) (Omar & Isaac, 2024).

También es importante considerar la carga de trabajo como el conjunto de requerimientos psicofísicos a los que el trabajador se ve sometido durante su jornada laboral (Cuenca, 2018).

2.2.6 Ergonomía organizacional

Se encarga de mejorar los sistemas sociotécnicos, abarcando sus procesos organizativos, políticas y estructuras. Entre los asuntos significativos se encuentran la gestión de calidad, el trabajo en equipo, la ergonomía comunitaria, el diseño de trabajo y de horarios laborales, las organizaciones virtuales, el teletrabajo, la gestión

de recursos humanos, el trabajo cooperativo y los paradigmas laborales emergentes (Association International Ergonomics, s.f.).

2.2.7 Ergonomía ambiental

La ergonomía ambiental es la rama de la ergonomía que investiga las condiciones físicas que rodean al ser humano y que afectan su rendimiento en el desarrollo de diferentes actividades (Araúz et al., 2021).

Esta área de la ergonomía se enfoca en examinar el ambiente térmico, sonoro, de vibraciones y luminoso. La aplicación de estos conocimientos contribuye al diseño y evaluación de los puestos y estaciones laborales para mejorar la eficacia, la seguridad y el confort de los funcionarios.

2.2.8 Desempeño laboral

Para alcanzar las metas de una organización y que esta tenga éxito, el rendimiento en el trabajo es un elemento clave. En esta dirección, se refiere a hasta qué punto los funcionarios cumplen con las expectativas y responsabilidades establecidas, y logran los resultados y objetivos previstos. Igualmente, el desempeño en el trabajo está influido por una mezcla de factores individuales y organizacionales, y para gestionarlo con eficacia se necesitan estrategias y prácticas apropiadas que incentiven, desarrollen y reconozcan el rendimiento excepcional de los funcionarios (Rui et al., 2023).

Según Batista, (2009) el rendimiento de los funcionarios puede ser afectado por un conjunto de factores que operan tanto a nivel individual como organizacional, estos factores pueden interactuar entre ellos y tener un impacto positivo o negativo en el desempeño de los funcionarios. A continuación, se explican ciertos elementos esenciales que afectan el rendimiento en el trabajo.

2.2.9 Habilidades y conocimientos

Las capacidades y los saberes son elementos fundamentales que influyen en el rendimiento laboral. Las capacidades permiten a los funcionarios llevar a cabo las tareas necesarias y afrontar desafíos en el trabajo, y los conocimientos son la base para entender, examinar y solucionar problemas de manera eficaz. Por consiguiente, es fundamental que las organizaciones ofrezcan oportunidades para capacitar y desarrollar a sus funcionarios, con el fin de robustecer sus capacidades y

conocimientos; esto ayudará a optimizar su rendimiento y la productividad total de la organización (Tobar, 2010).

2.2.10 Motivación laboral

La motivación es lo que hace que alguien actúe, desde una perspectiva general, es decir, la motivación es lo que moviliza a las personas hacia ciertas acciones, tendientes a satisfacer una necesidad (Ayala, 2022).

La motivación laboral, que incluye todo lo que motiva a una persona para desempeñar su trabajo de la mejor manera posible, será analizada por nosotros en este estudio. Tomamos como punto de partida que los individuos no tienen la misma motivación, considerando el temperamento del individuo, las condiciones laborales, el ambiente de trabajo o la remuneración (Tobar, 2010).

2.3 Conceptual

2.3.1 *Diseño del puesto de trabajo:*

En primer lugar, el bienestar psicológico hace referencia a la capacidad de "conectar" a nivel emocional con un conjunto de interpretaciones y maneras de relatar la realidad que nos ayudan a progresar como individuos. En segundo lugar, se refiere a la combinación de una falta relativa de fuentes de incomodidad (Palomares, 2025).

2.3.2 *Ajuste del mobiliario:*

El mobiliario de oficina apropiado puede influir considerablemente en el bienestar de los funcionarios. La productividad puede incrementarse y los daños a largo plazo pueden evitarse, por ejemplo, si se usa una silla ergonómica para aliviar la tensión en el cuello y la espalda. Asimismo, un escritorio que tenga la altura apropiada puede disminuir el cansancio y el malestar en los hombros y en el cuello. Es relevante considerar que los funcionarios pasan la mayor parte de su tiempo en el lugar de trabajo, así que su bienestar debe ser una prioridad (Dobuss, 2023).

2.3.3 *Regulación antropométrica:*

El término Antropometría se refiere al estudio de la medición del cuerpo humano en términos de las dimensiones del hueso, músculo, y adiposo del tejido. La palabra antropometría se deriva de la palabra griega "antropo", que significa ser humano y la palabra griega "metron", que significa medida (Lescay et al., 2016).

El campo de la antropometría abarca una variedad de medidas del cuerpo humano. El peso, la estatura, longitud reclinada, pliegues cutáneos, circunferencias, longitud de las extremidades, y anchos, son ejemplos de medidas antropométricas.

2.3.4 *Ambiente físico:*

El entorno físico está formado por los elementos materiales que configuran el ambiente en el cual nos desarrollamos. La infraestructura, por ejemplo, comprende: edificios, casas, aeropuertos, centros de compras, autopistas, puentes y estadios. Pero también el aire que respiramos, independientemente de su nivel de contaminación, y los dispositivos aéreos que lo atraviesan, como helicópteros, drones y aviones (Lifeder, 2022).

2.3.5 Iluminación adecuada:

Para prevenir accidentes en los que haya peligro de tropiezos o caídas, es fundamental contar con una iluminación adecuada. Hay muchas formas de evitar accidentes en los lugares de trabajo mediante una adecuada iluminación. Una iluminación adecuada en el ambiente, por lo tanto, ayuda a mejorar la comodidad en el espacio de trabajo y facilita significativamente la ejecución de tareas para aumentar la productividad (Sánchez, 2017).

2.3.6 Sobrecarga sensorial:

Cuando estamos expuestos a un sitio o cosa que activa de manera excesiva uno o más de nuestros sentidos, se produce una sobrecarga sensorial, podría ser el volumen alto de un televisor, una habitación llena de personas o una cafetería ruidosa y con un olor intenso. Nuestros sentidos reciben, de forma repentina, una cantidad excesiva de información para que el cerebro la procese (Braaten, 2024).

2.3.7 Factores organizacionales:

Son aquellos componentes que pertenecen a la estructura, organización y jerarquía de la compañía que tienen el potencial de impactar la emergencia de riesgos o reducirlos (LABORALES, 2018).

2.3.8 Factores psicosociales:

Son los rasgos de las circunstancias laborales que impactan la salud de las personas mediante mecanismos fisiológicos y psicológicos, conocidos como estrés (OIT, s.f.).

2.3.9 Pausas activas

Incluyen un conjunto de movimientos iniciales de las articulaciones (que no solo protegen estas, sino que también disminuyen la tensión en los músculos y tendones), seguidos por estiramientos y ejercicios específicos para diferentes grupos musculares, como el cuello, las manos, los miembros inferiores y superiores y la espalda. Estos se realizan al mismo tiempo que respiraciones profundas, lentas y rítmicas. Lo cual lleva a que los individuos recuperen energía para un rendimiento eficaz en su trabajo, mediante varias técnicas y actividades que contribuyen a disminuir la fatiga laboral, los trastornos osteomusculares y el estrés (Jaspe et al., 2019).

2.3.10 Comunicación

Es la comunicación de datos entre dos o más personas; esto es, un participante envía un mensaje a otro. Todos los seres vivos se comunican de alguna manera, ya sea a través de palabras, señales químicas, sonidos o movimientos. No obstante, únicamente el ser humano tiene la habilidad de crear mensajes utilizando un lenguaje (Giani, 2025).

2.3.11 Salud emocional

Es un tema de creciente inquietud hoy en día para las compañías y organizaciones. Dado que es un concepto delicado y complicado, es imprescindible tratarlo de manera específica en el ambiente laboral, pues allí es donde más tiempo pasamos y al que dedicamos la mayor parte de nuestra atención y nuestras energías (Cantera, 2023).

2.3.12 Eficacia

Se refiere a los resultados en términos de las metas y la realización de los objetivos de la organización. Para ser efectivo, es necesario dar prioridad a las tareas y ejecutarlas en orden según cómo se logran mejor y más. Es el nivel en que un servicio o procedimiento puede alcanzar el resultado óptimo. Los recursos funcionarios para un objetivo específico se consideran eficaces cuando se crean condiciones óptimas para lograrlo y efectivamente se logra (Sergio et al., 2021).

2.3.13 Gestión del tiempo

En la actualidad, administrar el tiempo es una competencia, habilidad o aspecto esencial para alcanzar el éxito en el desarrollo personal y profesional (Bustínduy, 2015).

2.3.14 Calidad de trabajo

Es un componente clave para la fidelidad del cliente y el triunfo de cualquier compañía. No se trata únicamente de ofrecer un servicio o un producto, sino de la manera en que se maneja toda la experiencia del cliente, desde el primer contacto hasta que se resuelven los inconvenientes (Odebrecht, 2024).

2.3.15 Compromiso

El compromiso es un pacto o deber que una persona toma frente a una circunstancia o con otros individuos. Se lo considera un valor y una virtud porque suele contribuir

a que proyectos y relaciones tengan éxito. Cuando una persona se compromete, asume un nivel de responsabilidad en relación con un objetivo (Gómez, 2025).

2.3.16 Bienestar físico y psicológico

Conjunto de reacciones emocionales, fisiológicas y cognitivas que surgen frente a ciertos elementos negativos del contenido, la organización o el entorno laboral. En otras palabras, es la respuesta física y mental frente a un desafío o una modificación que impacta en nuestro trabajo, sucediendo en el lugar o puesto donde cumplimos con nuestras funciones y donde nos desarrollamos profesionalmente (Maset, 2023).

2.4 Legal

La NTE INEN-ISO 11226:2014: establece recomendaciones ergonómicas para diferentes tareas de trabajo en las que se mantienen posturas estáticas.

Algunos aspectos sobresalientes de la norma incluyen:

- Teniendo en cuenta los ángulos del cuerpo y el tiempo que se mantiene la postura, establece límites recomendados para posiciones estáticas sin fuerza externa o con una fuerza mínima aplicada.
- Sugiere un método de evaluación en dos fases: analizar los ángulos de las articulaciones para cada parte del cuerpo (cabeza, tronco, hombros, antebrazos/manos y extremidades inferiores) como primer paso; si la postura no es evidentemente aceptable, examinar el tiempo permitido máximo para mantenerla como segundo paso.
- Teniendo en cuenta que una postura estática es la que permanece durante más de cuatro segundos.
- La norma se implementa en la población adulta que trabaja y tiene como objetivo proporcionar una protección razonable a casi todos los adultos saludables.

Anexo 3: Norma Técnica de Seguridad e Higiene del Trabajo:

La norma establece directrices técnicas que son obligatorias para garantizar la seguridad laboral y prevenir los riesgos en el trabajo.

Se aplica a todos los empleadores que se definen en el Reglamento de Salud y **Seguridad en el Trabajo, que es el Decreto Ejecutivo N.º 255.**

Los riesgos laborales pueden ser clasificados en varias categorías: ergonómicos, químicos, físicos, biológicos, de seguridad y psicosociales. Entre ellos, los riesgos ergonómicos se relacionan con esfuerzos excesivos, movimientos repetitivos y posturas innecesarias que pueden provocar trastornos musculoesqueléticos.

Introduce definiciones técnicas para efectos del cumplimiento de la norma, como “aspectos psicosociales laborales” y otros conceptos vinculados a la seguridad e higiene.

Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo – Decreto Ejecutivo N.º 255 (2024)

Esta normativa establece las responsabilidades que tienen los funcionarios, empleadores y el Estado en lo que respecta a la salud y la seguridad laboral. También contiene disposiciones para determinar, valorar y gestionar riesgos, incluyendo aquellos factores ergonómicos.

Ministerio de Trabajo

Norma Técnica Ecuatoriana NTE INEN-ISO 6385:2016, “Principios ergonómicos en el diseño de sistemas de trabajo (ISO 6385:2016, IDT)”

En Ecuador, fue aprobada como norma técnica voluntaria a través de la Resolución MPCEIP-SC-2022-0079-R. La norma establece principios para crear sistemas laborales que fomenten la salud, el bienestar y la seguridad humana a través de ajustes ergonómicos.

Norma Técnica Ecuatoriana NTE INEN-ISO 10075-1:2017, “Principios ergonómicos relativos a la carga mental de trabajo — Parte 1: Cuestiones y conceptos generales, términos y definiciones (ISO 10075-1:2017, IDT)”

En Ecuador, fue reconocida de manera voluntaria. Trata sobre la ergonomía cognitiva, los aspectos psicológicos de la tarea y la definición de conceptos.

Código del Trabajo

Incorpora responsabilidades generales para los empleadores de brindar entornos apropiados para la salud y el bienestar de los empleados, lo que podría entenderse como una responsabilidad de implementar medidas ergonómicas.

2.5 Georreferencial

El cantón San José de Chimbo se ubica en el centro de la provincia de Bolívar, dentro de un repliegue de la Cordillera Occidental de los Andes, a aproximadamente 17 kilómetros de Guaranda. Ocupa el 6,67 % de la extensión provincial. La mayoría de sus habitantes profesa la religión católica, lo que fomenta el turismo religioso en distintas parroquias, destacando el Santuario del Guayco. Asimismo, su entorno natural constituye otro atractivo, con sitios como Cochabamba, Telimbela y la vía El Tornado o “vía Flores”, considerada la primera carretera que une la sierra con la costa. Desde las elevaciones de Susanga y Catequilla es posible contemplar varios cantones y parroquias como si fueran un mirador natural.

San José de Chimbo es una ciudad pequeña con un valioso patrimonio histórico visible en sus calles y paisajes. Está edificada en distintos niveles con techos escalonados; sus calles se elevan y retuercen generando diversos desniveles, y su plaza central está rodeada de construcciones que integran elementos arquitectónicos serranos y costeños con un encanto particular. Este cantón se ha consolidado como un núcleo productivo para la provincia, albergando microempresarios, artesanos y diversas actividades económicas, con productos reconocidos a nivel nacional por su calidad. Entre sus principales oficios destacan la armería, la pirotecnia y la alfarería.

Los visitantes también pueden recorrer el Santuario de la Virgen del Guayco, el Museo de Arte Colonial, el Santuario de la Virgen de Lourdes en la ruta hacia San Miguel, la “Cascada Milagrosa” de Balsapamba, así como disfrutar de las aguas cristalinas del río Cristal. El Municipio de San José de Chimbo se encuentra en la intersección de la Avenida 3 de Marzo y la Calle Chimborazo.

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

3.1 Tipo de Investigación

3.1.1 Investigación descriptiva

Una investigación de tipo descriptivo es aquella cuyo propósito es detallar las características del fenómeno que se investiga. En este tipo de estudio se explican situaciones, eventos o fenómenos con el objetivo de brindar una visión completa y precisa del tema, la cual puede servir como fundamento para futuras investigaciones. Las investigaciones descriptivas responden a preguntas como qué, quién, dónde y cuándo, pero no se adentra en por qué o cómo suceden los fenómenos. Para hacerlo, usa herramientas como encuestas, observaciones con el objeto de obtener información detallada (Kiss, 2025).

Al aplicar criterios sistemáticos dentro de la investigación descriptiva, se describieron algunas características esenciales que posibilitaron comprender la estructura y el comportamiento de los fenómenos que estudiados. Esto proporcionó información sistemática y comparable, fundamental para el progreso del estudio.

3.2 Enfoque de la investigación

3.2.1 Investigación cuantitativa

La investigación cuantitativa es aquella que emplea magnitudes numéricas para medir y analizar los datos y que expresa los resultados a través de valores matemáticos o estadísticos. Este tipo de investigación permite identificar patrones y tendencias a través del análisis de valores porcentuales o del comportamiento de variables. Además, ayuda a establecer relaciones de causa y efecto (Gayubas, 2025).

El abordaje cuantitativo en el tema de investigación facilitó la obtención de un conocimiento válido, cuantificable, observable y medible. Esto posibilitó que el desarrollo del proyecto se divida en distintas secciones, para poder recopilar información que aportó de manera significativa al análisis.

3.3 Métodos de investigación

3.3.1 Método analítico

El método analítico es un procedimiento que descompone un todo en sus elementos básicos y, por tanto, que va de lo general a lo específico. También es posible concebirlo también como un camino que parte de los fenómenos para llegar a las leyes, es decir, de los efectos a las causas. La investigación analítica se plantea entender fenómenos al describir y medir relaciones causales entre ellos (Ortega, 2021).

Este enfoque posibilitó abordar el asunto de investigación desde diferentes puntos de vista, como la revisión bibliográfica, la comparación y la evaluación de pruebas científicas. Esto supuso la recolección de datos, artículos y otros componentes relevantes para el proyecto, lo que facilitó la obtención de información confiable para su desarrollo.

3.4 Técnicas e instrumentos de recopilación de datos

El proyecto se desarrolló utilizando, fuentes primarias como la encuesta y fuentes secundarias, ya que se recurrió a internet para buscar libros físicos y digitales.

3.5 Universo, población y muestra

La población de estudio estuvo compuesta por 35 funcionarios de la zona administrativa, además es importante señalar que, debido al número de funcionarios que es la población, no se utilizó una muestra, ya que se aplicó al total del personal de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San José Ltda., del Cantón Chimbo.

3.6 Procesamiento de la información

La tabulación y el procesamiento de la información se llevó a cabo mediante Microsoft Excel el cual permitió establecer el porcentaje de incidencia de las respuestas adquiridas y el análisis cualitativo en función de los datos receptados.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1 Análisis e Interpretación de resultados

Se llevó a cabo una encuesta y una investigación ergonómica entre los 35 funcionarios que ocupan diversos cargos en el área administrativa de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San José Ltda., cantón Chimbo. A continuación, se presentan los resultados, con el propósito de entender y conocer la información obtenida sobre la ergonomía en el trabajo.

1 ¿El mobiliario me permite mantener una postura ergonómica durante la jornada laboral?

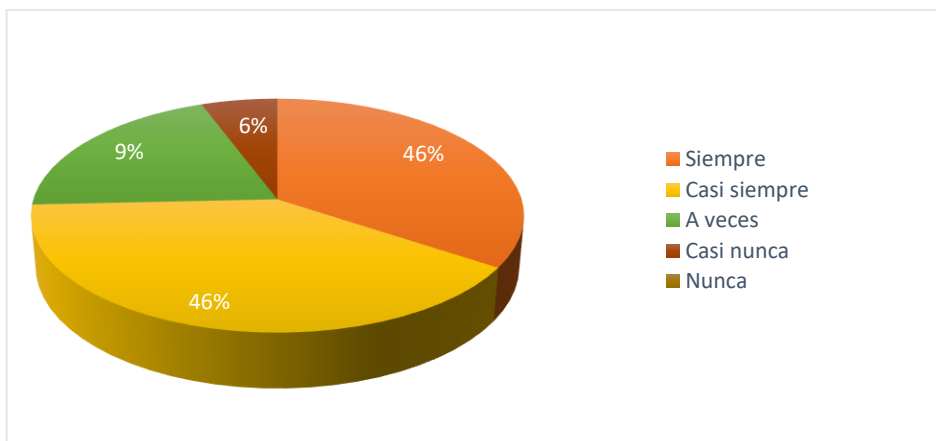
Tabla 3. *Posturas ergonómicas*

| Alternativa | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------|-------------------|-------------------|
| Siempre | 12 | 34% |
| Casi siempre | 14 | 40% |
| A veces | 7 | 20% |
| Casi nunca | 2 | 6% |
| Nunca | 0 | 0% |
| TOTAL | 35 | 100% |

Fuente: Funcionarios de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San José Ltda.

Elaborado por: Joandy Carrasco

Ilustración 1. *Posturas ergonómicas*



Fuente: Funcionarios de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San José Ltda.

Elaborado por: Joandy Carrasco

Análisis: El 74% de los participantes en la encuesta (34% siempre y 40% casi siempre) cree que el mobiliario promueve una postura ergonómica apropiada, mientras que un 20% lo nota a veces y un 6%, casi nunca. Esto demuestra que la mayoría se encuentra en condiciones físicas apropiadas, pero aún hay algunos casos en los que el mobiliario podría no estar debidamente ajustado a las necesidades posturales.

Interpretación: Este resultado demuestra que se tiene una percepción positiva general del mobiliario, lo cual es consistente con la tendencia que se ha visto en otros elementos vinculados a las condiciones físicas del ambiente. No obstante, el hecho de que un porcentaje solo adopte posturas ergonómicas "a veces" indica que es necesario mantener o actualizar el equipamiento para evitar incomodidades físicas en el futuro.

2. ¿Considero que mi escritorio, al ser ergonómico y ajustable, contribuye a mantener una postura adecuada durante mi jornada laboral?

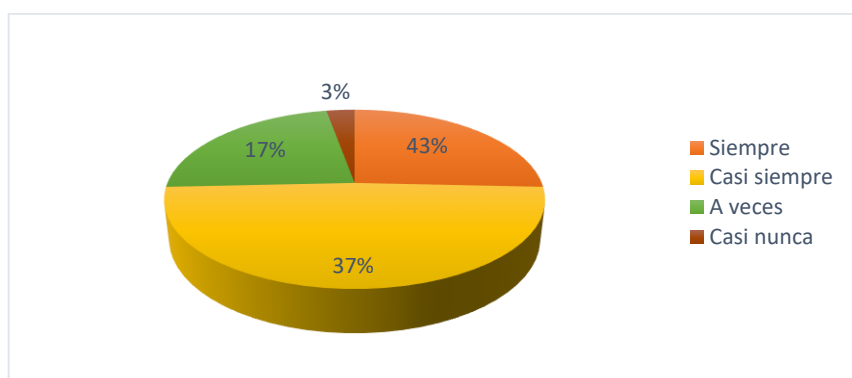
Tabla 4. *Escritorio ergonómico*

| Alternativa | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|-------------|
| Siempre | 9 | 26% |
| Casi siempre | 17 | 49% |
| A veces | 8 | 23% |
| Casi nunca | 1 | 3% |
| Nunca | 0 | 0% |
| TOTAL | 35 | 100% |

Fuente: Funcionarios de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San José Ltda.

Elaborado por: Joandy Carrasco

Ilustración 2. *Escritorio ergonómico*



Fuente: Funcionarios de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San José Ltda.

Elaborado por: Joandy Carrasco

Análisis: El 75% (49% casi siempre y 26% siempre) sostiene que el escritorio favorece una postura ergonómica, pero un 23% solamente lo considera ocasionalmente. El 3% que queda cree que sucede casi nunca. Los hallazgos muestran que la mayor parte de las personas reconocen las ventajas del mobiliario ergonómico, a pesar de que hay situaciones en las que los escritorios podrían necesitar modificaciones.

Interpretación: Los datos corroboran la pregunta anterior y enfatizan que, en términos generales, el mobiliario cumple con los estándares ergonómicos. No obstante, el hecho de que haya un grupo que nota limitaciones indica que todavía hay posibilidades de optimizar la personalización y el mantenimiento del equipo.

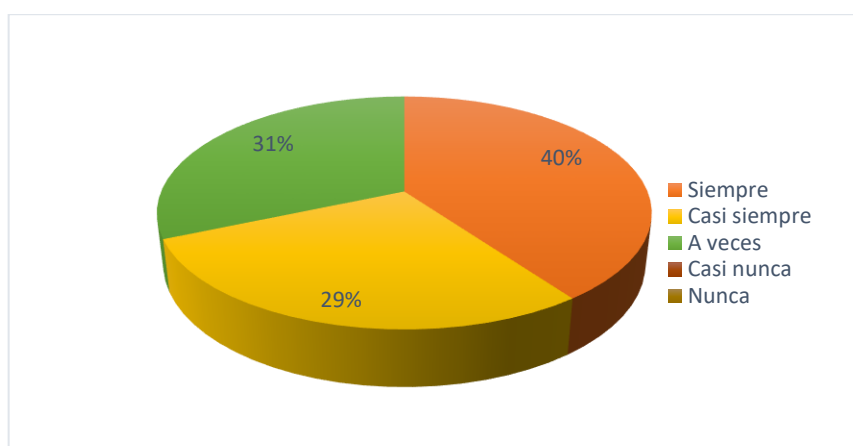
3. ¿Las condiciones físicas del entorno laboral me permiten mantener un ritmo de trabajo eficiente sin afectar mi salud?

Tabla 5. Condiciones físicas del entorno

| Alternativa | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|-------------|
| Siempre | 14 | 40% |
| Casi siempre | 10 | 29% |
| A veces | 11 | 31% |
| Casi nunca | 0 | 0% |
| Nunca | 0 | 0% |
| TOTAL | 35 | 100% |

Fuente: Funcionarios de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San José Ltda.
Elaborado por: Joandy Carrasco

Ilustración 3. Escritorio ergonómico



Fuente: Funcionarios de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San José Ltda.
Elaborado por: Joandy Carrasco

Análisis: Mientras que el 31% de los participantes en la encuesta dice que solo a veces, el 69% (40% siempre y 29% casi siempre) considera que las condiciones físicas son apropiadas. Esto muestra un ambiente de trabajo en general favorable para el rendimiento, aunque con algunos elementos que podrían perjudicar la salud en ciertas situaciones.

Interpretación: Se conserva una percepción positiva, pero de menor solidez que en las cuestiones previas. Esto indica que, aunque la ergonomía física sea apropiada, es posible que haya factores ambientales (por ejemplo, la ventilación o la iluminación) que influyan de manera parcial en el confort laboral.

4. ¿La iluminación del espacio de trabajo es adecuada para realizar mis tareas sin fatiga visual?

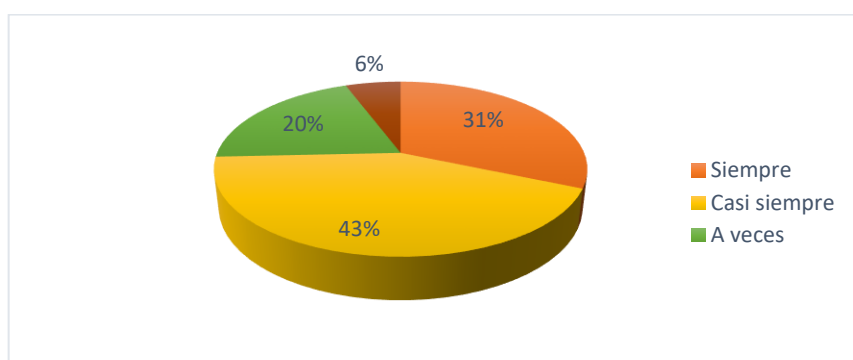
Tabla 6. Iluminación para evitar fatiga visual

| Alternativa | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|-------------|
| Siempre | 11 | 31% |
| Casi siempre | 15 | 43% |
| A veces | 7 | 20% |
| Casi nunca | 2 | 6% |
| Nunca | 0 | 0% |
| TOTAL | 35 | 100% |

Fuente: Funcionarios de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San José Ltda.

Elaborado por: Joandy Carrasco

Ilustración 4. Iluminación para evitar fatiga visual



Fuente: Funcionarios de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San José Ltda.

Elaborado por: Joandy Carrasco

Análisis: El 74% (43% casi siempre y 31% siempre) señala que la iluminación es adecuada; en cambio, un 20% dice que a veces lo es y un 6% casi nunca. Esto indica que el ambiente tiene una buena iluminación en general, pero aún hay zonas donde se podría mejorar.

Interpretación: La percepción de una iluminación adecuada se corresponde con la apreciación general de las condiciones físicas laborales. No obstante, la presencia de una minoría que sufre fatiga visual podría tener que ver con una distribución de la luz que no es equitativa o con el hecho de que no se puede controlar a nivel individual la intensidad lumínica.

5. ¿Considero que mi nivel de estrés es elevado en comparación con las condiciones del ambiente laboral?

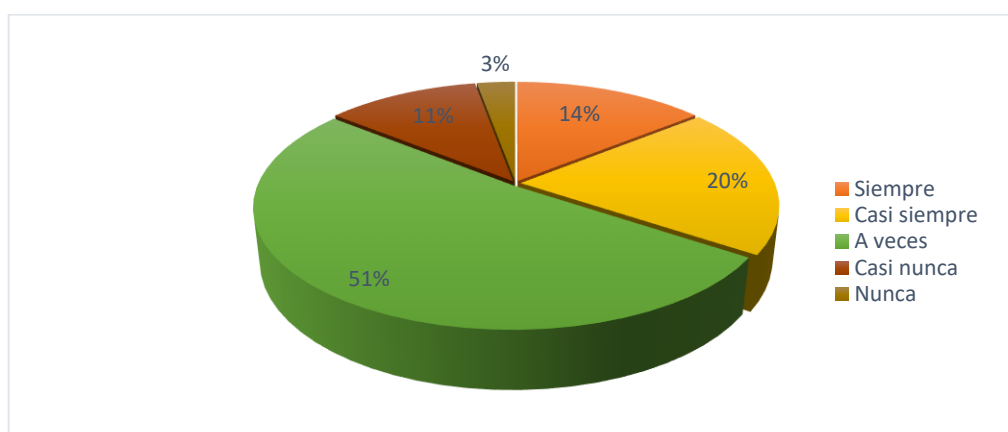
Tabla 7. Nivel de estrés

| Alternativa | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|-------------|
| Siempre | 5 | 14% |
| Casi siempre | 7 | 20% |
| A veces | 18 | 51% |
| Casi nunca | 4 | 11% |
| Nunca | 1 | 3% |
| TOTAL | 35 | 100% |

Fuente: Funcionarios de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San José Ltda.

Elaborado por: Joandy Carrasco

Ilustración 5. Nivel de estrés



Fuente: Funcionarios de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San José Ltda.

Elaborado por: Joandy Carrasco

Análisis: El 34% reporta que siente el nivel de estrés elevado más a menudo (14% de manera constante y 20% casi siempre), mientras que el 51% dice que en ocasiones experimenta un alto nivel de estrés. Solamente un 14% señala que rara vez o nunca experimenta estrés. Esto demuestra que el estrés es un estado que se encuentra en una parte importante del personal.

Interpretación: El estrés se presenta como un factor psicosocial importante, a pesar de que las condiciones ergonómicas son favorables. Este hallazgo indica que las razones del estrés podrían no estar vinculadas con lo físico, sino con la carga de trabajo, los plazos o las exigencias de la organización.

6. ¿Considero que la temperatura y ventilación en mi área de trabajo son adecuadas?

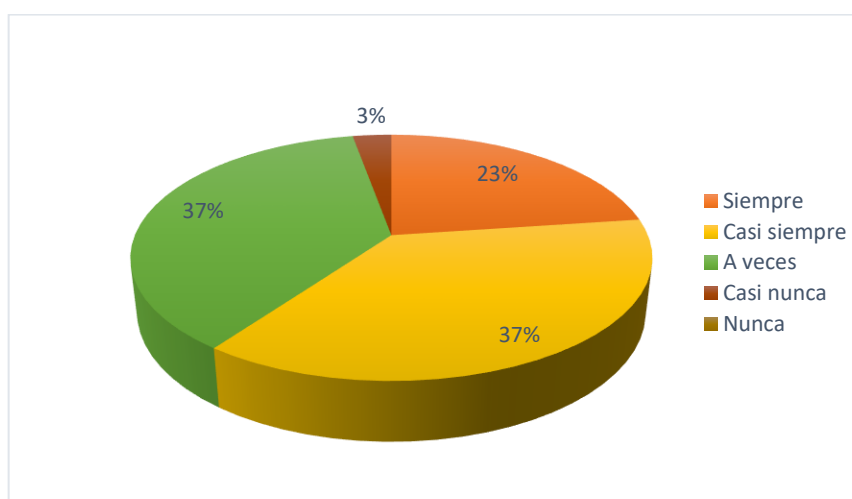
Tabla 8. Temperatura y ventilación

| Alternativa | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|-------------|
| Siempre | 8 | 23% |
| Casi siempre | 13 | 37% |
| A veces | 13 | 37% |
| Casi nunca | 1 | 3% |
| Nunca | 0 | 0% |
| TOTAL | 35 | 100% |

Fuente: Funcionarios de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San José Ltda.

Elaborado por: Joandy Carrasco

Ilustración 6. Temperatura y ventilación



Fuente: Funcionarios de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San José Ltda.

Elaborado por: Joandy Carrasco

Análisis: El 23% de los encuestados (siempre) y el 37% (casi siempre) piensan que la temperatura y la ventilación son apropiadas, mientras que un 37% lo nota así solamente a veces. Esto muestra una percepción intermedia, con posibilidades de mejorar el confort térmico.

Interpretación: Los resultados muestran un balance aceptable, aunque menos satisfactorio que en otras áreas físicas. Puede que la percepción de bienestar durante el día se vea parcialmente alterada por cambios de temperatura o por una ventilación insuficiente.

7. ¿Para fomentar mi salud y bienestar físico, pongo en práctica pausas activas durante mi jornada laboral diaria?

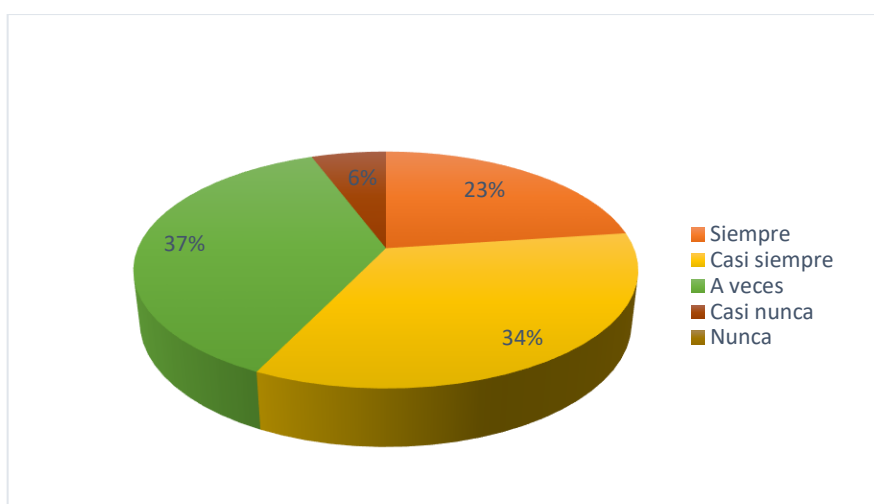
Tabla 9. Pausas activas

| Alternativa | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|-------------|
| Siempre | 8 | 23% |
| Casi siempre | 12 | 34% |
| A veces | 13 | 37% |
| Casi nunca | 2 | 6% |
| Nunca | 0 | 0% |
| TOTAL | 35 | 100% |

Fuente: Funcionarios de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San José Ltda.

Elaborado por: Joandy Carrasco

Ilustración 7. Pausas activas



Fuente: Funcionarios de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San José Ltda.

Elaborado por: Joandy Carrasco

Análisis: Mientras el 37% (23% siempre, 34% casi siempre) hace pausas activas, el 6% lo hace casi nunca. Esto demuestra que más de la mitad de los funcionarios aplica prácticas de autocuidado, si bien una parte significativa no las pone en práctica con regularidad.

Interpretación: La falta de regularidad en la implementación de pausas activas puede tener como causa un nivel elevado de carga laboral o ignorancia acerca de su importancia. Este ítem, en contraposición a otros factores ergonómicos que dependen de la compañía, muestra una responsabilidad conjunta entre los funcionarios y la institución.

8. ¿Considero que la carga laboral asignada se encuentra dentro de niveles óptimos de desempeño y productividad?

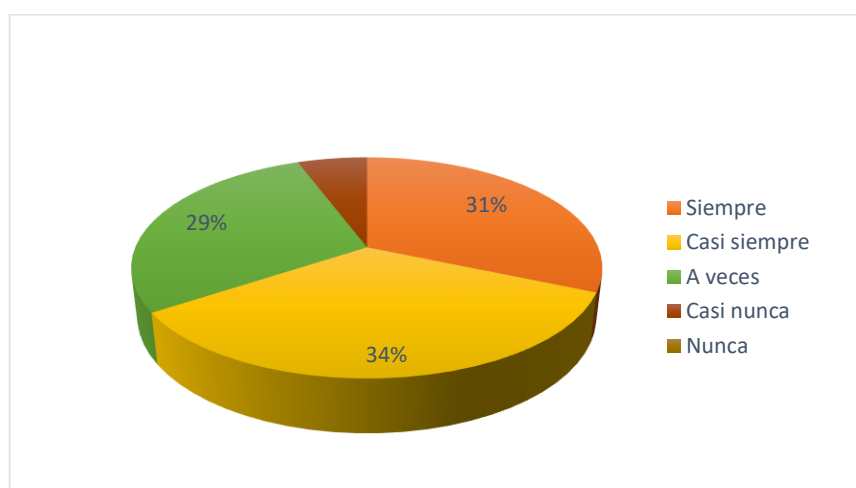
Tabla 10.Carga laboral

| Alternativa | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|-------------|
| Siempre | 11 | 31% |
| Casi siempre | 12 | 34% |
| A veces | 10 | 29% |
| Casi nunca | 2 | 6% |
| Nunca | 0 | 0% |
| TOTAL | 35 | 100% |

Fuente: Funcionarios de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San José Ltda.

Elaborado por: Joandy Carrasco

Ilustración 8. Carga laboral



Fuente: Funcionarios de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San José Ltda.

Elaborado por: Joandy Carrasco

Análisis: La carga laboral es percibida como apropiada por el 65% de los encuestados (31% siempre y 34% casi siempre). En cambio, un 29% lo hace a veces y un 6% casi nunca. Por lo general, los funcionarios consideran que las tareas que se les asignan son adecuadas para sus habilidades y manejables.

Interpretación: Este resultado respalda el concepto de equilibrio laboral, pero la proporción que manifiesta incertidumbre podría estar vinculada con el estrés mencionado en la pregunta 5, lo que indicaría que no todos los cargos mantienen una repartición justa de tareas.

9. ¿Considero que el ambiente laboral promueve relaciones interpersonales, saludables y respetuosas?

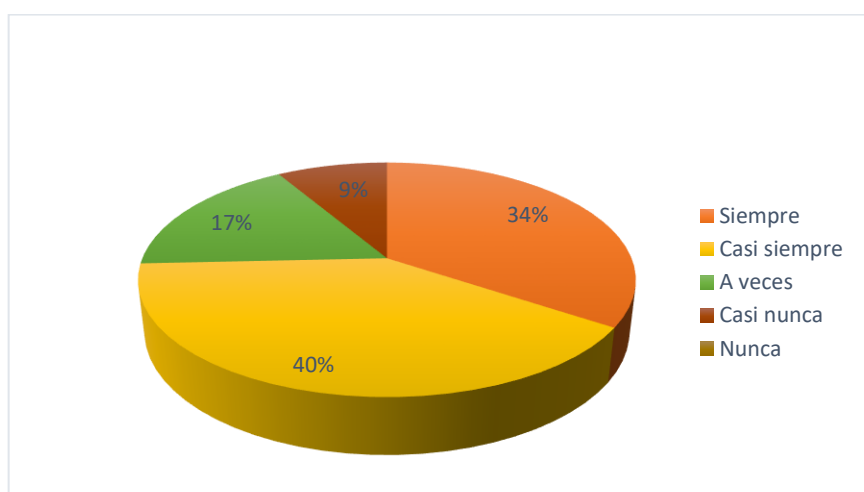
Tabla 11. Ambiente laboral promueve relaciones

| Alternativa | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|-------------|
| Siempre | 12 | 34% |
| Casi siempre | 14 | 40% |
| A veces | 6 | 17% |
| Casi nunca | 3 | 9% |
| Nunca | 0 | 0% |
| TOTAL | 35 | 100% |

Fuente: Funcionarios de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San José Ltda.

Elaborado por: Joandy Carrasco

Ilustración 9. Ambiente laboral promueve relaciones



Fuente: Funcionarios de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San José Ltda.

Elaborado por: Joandy Carrasco

Análisis: El 74% (34% siempre y 40% casi siempre) considera que el entorno de trabajo es positivo, mientras que solo a veces lo percibe el 17% y casi nunca el 9%. Esto muestra que, en general, las relaciones interpersonales dentro del ámbito institucional son apropiadas.

Interpretación: Aunque la presencia de un grupo reducido que experimenta problemas indica que es necesario reforzar la comunicación y la colaboración en equipo, el resultado está en línea con una cultura organizacional saludable.

10. ¿Considero que mi entorno laboral me permite desempeñarme con eficiencia durante la jornada?

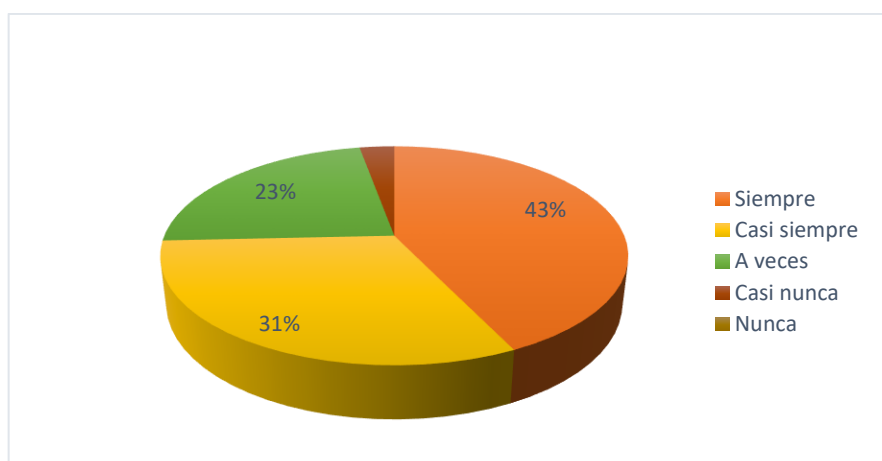
Tabla 12. Entorno laboral y eficiencia

| Alternativa | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|-------------|
| Siempre | 15 | 43% |
| Casi siempre | 11 | 31% |
| A veces | 8 | 23% |
| Casi nunca | 1 | 3% |
| Nunca | 0 | 0% |
| TOTAL | 35 | 100% |

Fuente: Funcionarios de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San José Ltda.

Elaborado por: Joandy Carrasco

Ilustración 10. Entorno laboral y eficiencia



Fuente: Funcionarios de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San José Ltda.

Elaborado por: Joandy Carrasco

Análisis: El 74% de los participantes en la encuesta (43% siempre y 31% casi siempre) afirma que su entorno laboral les permite un desempeño eficaz, aunque hay un 23% que lo considera solo ocasionalmente. Un 3 % señala que rara vez sucede. La mayor parte de los encuestados percibe un clima que favorece el desempeño de sus funciones, según estos resultados.

Interpretación: Este ítem fortalece la percepción general de un ambiente laboral positivo, en concordancia con las respuestas sobre las condiciones interpersonales y físicas. No obstante, el grupo que informa una eficiencia parcial podría estar afectado por elementos como el estrés o la carga de trabajo.

11. ¿Considero que las tareas que realizo cumplen con los estándares de calidad establecidos por la organización?

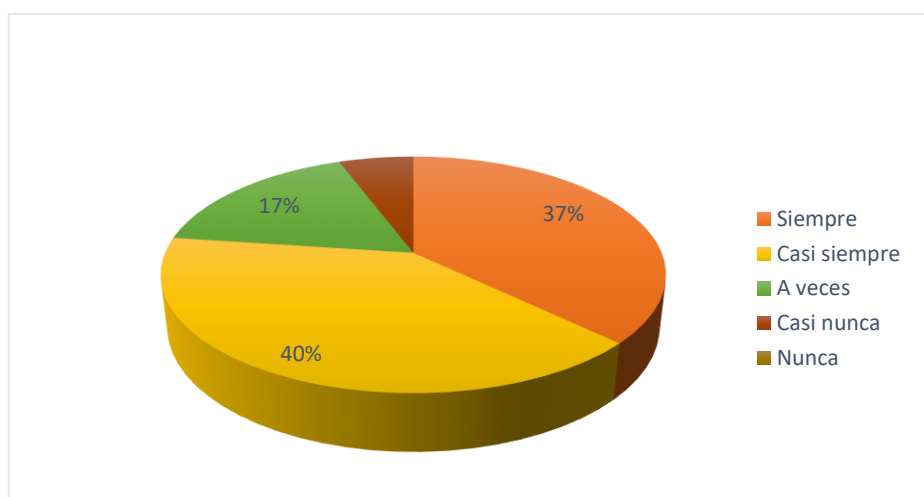
Tabla 13. Tareas con estándares de calidad

| Alternativa | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|-------------|
| Siempre | 13 | 37% |
| Casi siempre | 14 | 40% |
| A veces | 6 | 17% |
| Casi nunca | 2 | 6% |
| Nunca | 0 | 0% |
| TOTAL | 35 | 100% |

Fuente: Funcionarios de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San José Ltda.

Elaborado por: Joandy Carrasco

Ilustración 11. Tareas con estándares de calidad



Fuente: Funcionarios de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San José Ltda.

Elaborado por: Joandy Carrasco

Análisis: Un 77% (37% siempre y 40% casi siempre) piensa que satisface los estándares de calidad institucional, pero un 17 % únicamente lo logra a veces. Este resultado sugiere un alto nivel de compromiso y responsabilidad en el desempeño administrativo.

Interpretación: La percepción de cumplimiento de estándares está en consonancia con el rendimiento eficaz reportado en la pregunta anterior, lo cual evidencia la coherencia entre las condiciones ergonómicas y la productividad. La minoría que reporta un cumplimiento parcial podría necesitar más capacitación específica o apoyo adicional.

12. ¿La cultura organizacional y el liderazgo institucional influyen en la percepción de mi bienestar y compromiso?

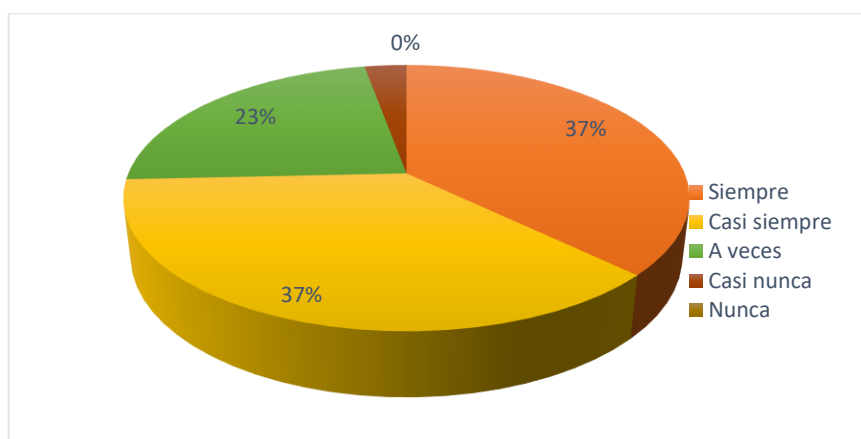
Tabla 14. Cultura organizacional y liderazgo institucional

| Alternativa | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|-------------|
| Siempre | 13 | 37% |
| Casi siempre | 13 | 37% |
| A veces | 8 | 23% |
| Casi nunca | 1 | 3% |
| Nunca | 0 | 0% |
| TOTAL | 35 | 100% |

Fuente: Funcionarios de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San José Ltda.

Elaborado por: Joandy Carrasco

Ilustración 12. Cultura organizacional y liderazgo institucional



Fuente: Funcionarios de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San José Ltda.

Elaborado por: Joandy Carrasco

Análisis: Un 23% de los encuestados manifiesta que la cultura y el liderazgo influyen positivamente en su bienestar y compromiso solo algunas veces, mientras que un 74% (37% siempre y 37% casi siempre) admite que sí lo hacen. Esto demuestra que la gestión institucional tiene un efecto relevante en la satisfacción del personal.

Interpretación: La buena percepción del ambiente en el trabajo está directamente vinculada con la influencia positiva del liderazgo. Estos resultados muestran que la entidad promueve un liderazgo que beneficia el bienestar, aunque todavía puede reforzarse en algunos departamentos.

13. Experimento molestias físicas (dolor de espalda, cuello, vista, etc.)
¿Durante o después de mi jornada laboral?

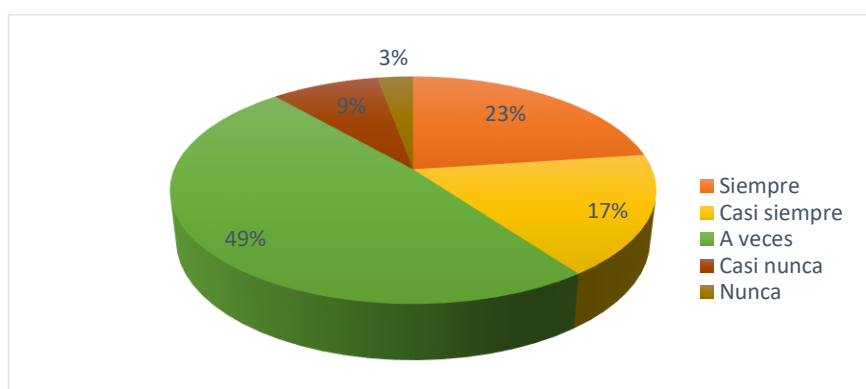
Tabla 15. Ambiente laboral promueve relaciones

| Alternativa | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|-------------|
| Siempre | 8 | 23% |
| Casi siempre | 6 | 17% |
| A veces | 17 | 49% |
| Casi nunca | 3 | 9% |
| Nunca | 1 | 3% |
| TOTAL | 35 | 100% |

Fuente: Funcionarios de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San José Ltda.

Elaborado por: Joandy Carrasco

Ilustración 13. Ambiente laboral promueve relaciones



Fuente: Funcionarios de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San José Ltda.

Elaborado por: Joandy Carrasco

Análisis: El 49% señala que, a veces, siente molestias físicas; sin embargo, el 40% (23% siempre y 17% casi siempre) las sufre con más frecuencia. Únicamente un 12% indica que nunca o casi nunca. Esto muestra que casi la mitad del personal muestra síntomas causados por esfuerzos o posturas repetitivas.

Interpretación: Este resultado indica que, a pesar de las condiciones ergonómicas favorables mencionadas en las primeras preguntas, los funcionarios siguen experimentando efectos físicos. Esto podría estar relacionado con el tiempo que se pasa en posiciones estáticas o con el uso inapropiado de los muebles.

14. ¿Considero que estas molestias físicas influyen en mi rendimiento laboral?

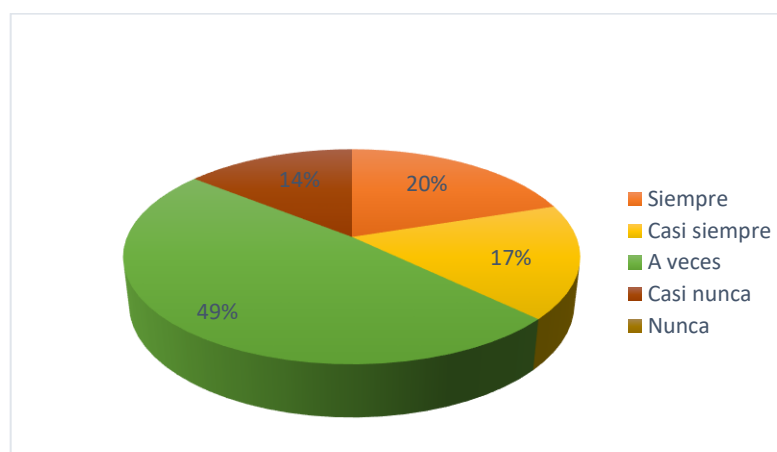
Tabla 16. Molestias físicas que influyen en el rendimiento

| Alternativa | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|-------------|
| Siempre | 7 | 20% |
| Casi siempre | 6 | 17% |
| A veces | 17 | 49% |
| Casi nunca | 5 | 14% |
| Nunca | 0 | 0% |
| TOTAL | 35 | 100% |

Fuente: Funcionarios de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San José Ltda.

Elaborado por: Joandy Carrasco

Ilustración 14. Molestias físicas que influyen en el rendimiento



Fuente: Funcionarios de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San José Ltda.

Elaborado por: Joandy Carrasco

Análisis: El 49% indica que las molestias, en ocasiones, tienen un impacto en su rendimiento; por el contrario, el 37% (20% de manera constante y 17% con frecuencia) sostiene que sí afectan. Solamente un 14% manifiesta que casi nunca. Esto demuestra que los factores físicos tienen un impacto moderado en la productividad.

Interpretación: Las molestias físicas están directamente relacionadas con el rendimiento. Pese a que la eficacia de la mayoría se mantiene, los datos indican que optimizar las condiciones ergonómicas y promover pausas activas podrían disminuir el impacto físico negativo.

15. ¿Identifico oportunidades de mejora y actúo de manera autónoma para optimizar los procesos en mi puesto de trabajo?

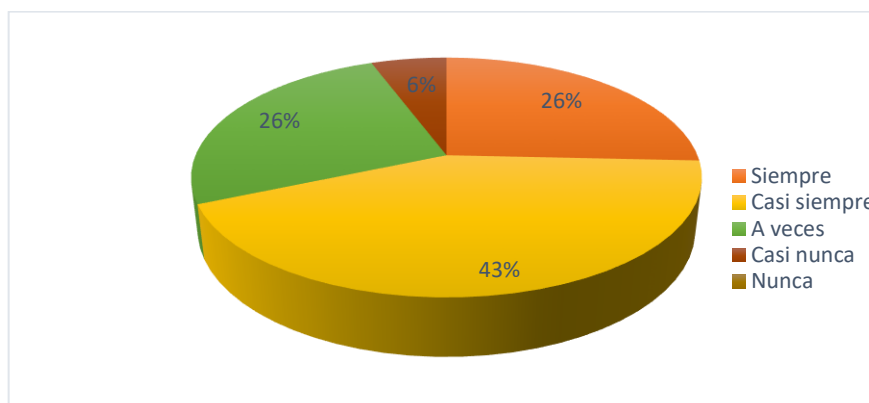
Tabla 17. Oportunidades de mejora

| Alternativa | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|-------------|
| Siempre | 9 | 26% |
| Casi siempre | 15 | 43% |
| A veces | 9 | 26% |
| Casi nunca | 2 | 6% |
| Nunca | 0 | 0% |
| TOTAL | 35 | 100% |

Fuente: Funcionarios de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San José Ltda.

Elaborado por: Joandy Carrasco

Ilustración 15. Oportunidades de mejora



Fuente: Funcionarios de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San José Ltda.

Elaborado por: Joandy Carrasco

Análisis: El 69% (43% casi siempre y 26% siempre) muestra iniciativa para optimizar procesos, mientras que un 26% lo hace de manera ocasional. Esto demuestra una postura proactiva y un grado de autonomía en el trabajo significativo.

Interpretación: Esta conclusión consolida la percepción positiva acerca de la dedicación y el rendimiento. La cultura organizacional es participativa y enfocada en la mejora constante, lo cual se evidencia en que la mayor parte del personal está dispuesto a optimizar su labor.

16. ¿Me siento respaldado/a por la institución en temas de salud y seguridad?

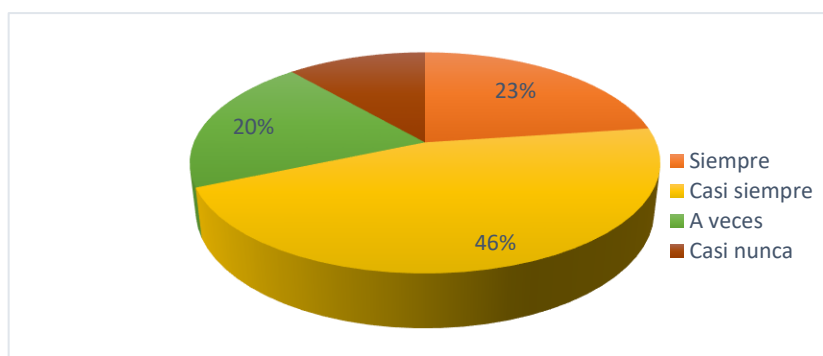
Tabla 18. Respaldo de la institución en temas de salud

| Alternativa | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|-------------|
| Siempre | 8 | 23% |
| Casi siempre | 16 | 46% |
| A veces | 7 | 20% |
| Casi nunca | 4 | 11% |
| Nunca | 0 | 0% |
| TOTAL | 35 | 100% |

Fuente: Funcionarios de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San José Ltda.

Elaborado por: Joandy Carrasco

Ilustración 16. Respaldo de la institución en temas de salud



Fuente: Funcionarios de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San José Ltda.

Elaborado por: Joandy Carrasco

Análisis: El 69% (23% siempre y 46% casi siempre) percibe apoyo de la institución en cuestiones de salud y seguridad, pero un 20% lo siente solo a veces y un 11% casi nunca. La percepción es positiva en términos generales, si bien no de manera unánime.

Interpretación: Los resultados sobre el liderazgo y el bienestar son coherentes con el apoyo institucional. No obstante, el grupo que considera que hay poco apoyo propone la necesidad de reforzar las políticas relacionadas con la comunicación interna y la seguridad ocupacional en términos de prevención de riesgos.

17. ¿Las condiciones laborales adecuadas promueven una mejor colaboración entre los miembros del equipo?

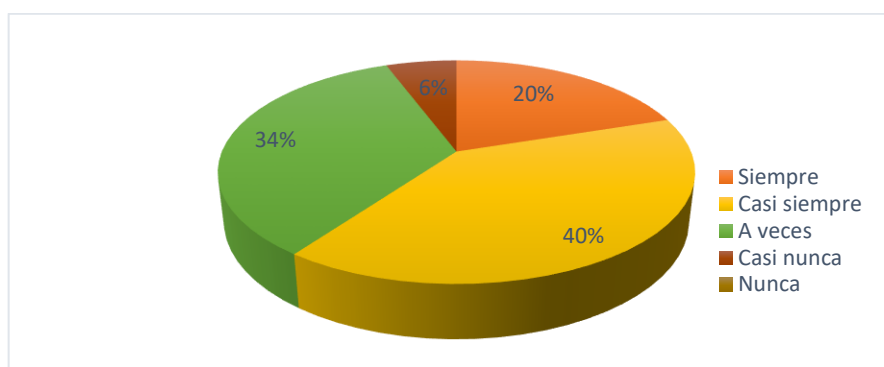
Tabla 19. Condiciones laborales adecuadas

| Alternativa | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|-------------|
| Siempre | 7 | 20% |
| Casi siempre | 14 | 40% |
| A veces | 12 | 34% |
| Casi nunca | 2 | 6% |
| Nunca | 0 | 0% |
| TOTAL | 35 | 100% |

Fuente: Funcionarios de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San José Ltda.

Elaborado por: Joandy Carrasco

Ilustración 17. Condiciones laborales adecuadas



Fuente: Funcionarios de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San José Ltda.

Elaborado por: Joandy Carrasco

Análisis: El 60% (20% siempre y 40% casi siempre) opina que las condiciones de trabajo promueven la colaboración, pero un 34% solo lo percibe ocasionalmente. Esto demuestra que el ambiente físico y organizativo es un factor que favorece el trabajo en equipo.

Interpretación: La percepción de colaboración está en línea con una buena valoración del entorno laboral, aunque un tercio del personal muestra cierta neutralidad. La cooperación podría ser entendida como dependiente de la dinámica interpersonal y también de las condiciones ergonómicas.

18. ¿Me siento cómodo/a con el entorno físico y social?

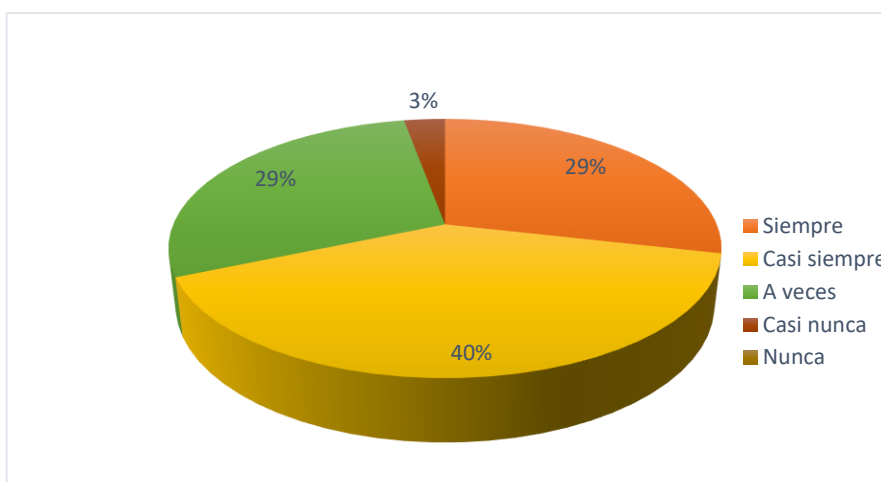
Tabla 19. Comodidad con el entorno físico

| Alternativa | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|-------------|
| Siempre | 10 | 29% |
| Casi siempre | 14 | 40% |
| A veces | 10 | 29% |
| Casi nunca | 1 | 3% |
| Nunca | 0 | 0% |
| TOTAL | 35 | 100% |

Fuente: Funcionarios de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San José Ltda.

Elaborado por: Joandy Carrasco

Ilustración 18. Comodidad con el entorno físico



Fuente: Funcionarios de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San José Ltda.

Elaborado por: Joandy Carrasco

Análisis: El 69% (29% siempre y 40% casi siempre) expresa que se siente a gusto en su ambiente de trabajo, mientras que un 29% lo hace solo algunas veces y un 3% casi nunca. Esto señala un grado elevado de satisfacción general con el espacio y las relaciones sociales.

Interpretación: Este hallazgo valida la correspondencia entre los factores sociales, ergonómicos y ambientales que se examinaron. La motivación y el rendimiento se ven afectadas directamente por la comodidad percibida, lo que fortalece un ambiente institucional saludable.

19. ¿Siento que puedo mantener un equilibrio saludable entre mis responsabilidades laborales y mi vida personal?

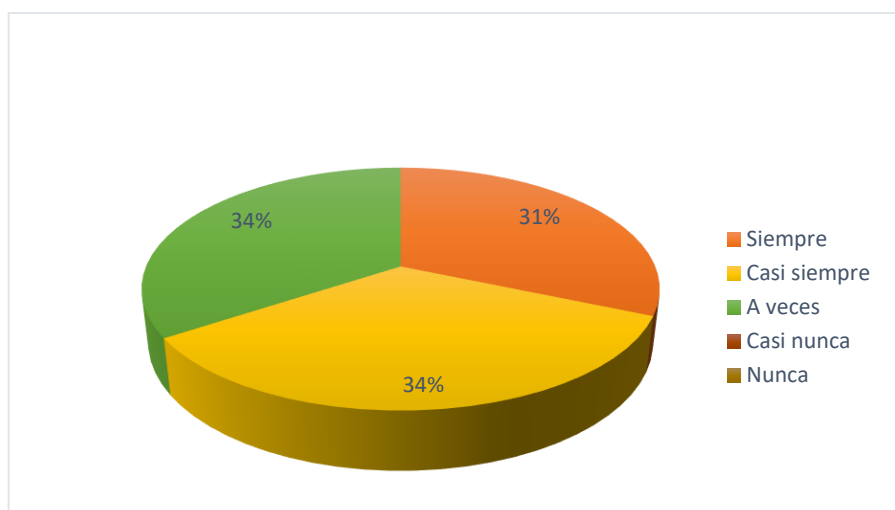
Tabla 20. Equilibrio saludable vida- trabajo

| Alternativa | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|-------------|
| Siempre | 11 | 31% |
| Casi siempre | 12 | 34% |
| A veces | 12 | 34% |
| Casi nunca | 0 | 0% |
| Nunca | 0 | 0% |
| TOTAL | 35 | 100% |

Fuente: Funcionarios de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San José Ltda.

Elaborado por: Joandy Carrasco

Ilustración 19. Equilibrio saludable vida- trabajo



Fuente: Funcionarios de la Cooperativa de Ahorro y Crédito San José Ltda.

Elaborado por: Joandy Carrasco

Análisis: El 65% (31% de manera permanente y 34% casi siempre) dice que mantiene un balance entre su vida personal y laboral; el 34% lo consigue solo a veces. No se registran respuestas desfavorables. Esto muestra que la percepción sobre el equilibrio vida-trabajo es, en su mayoría, positiva.

Interpretación: La falta de evaluaciones negativas muestra una gestión apropiada de las cargas laborales y los horarios. Sin embargo, el porcentaje que lo logra solamente de manera ocasional podría verse beneficiado con estrategias institucionales de gestión del tiempo y bienestar.

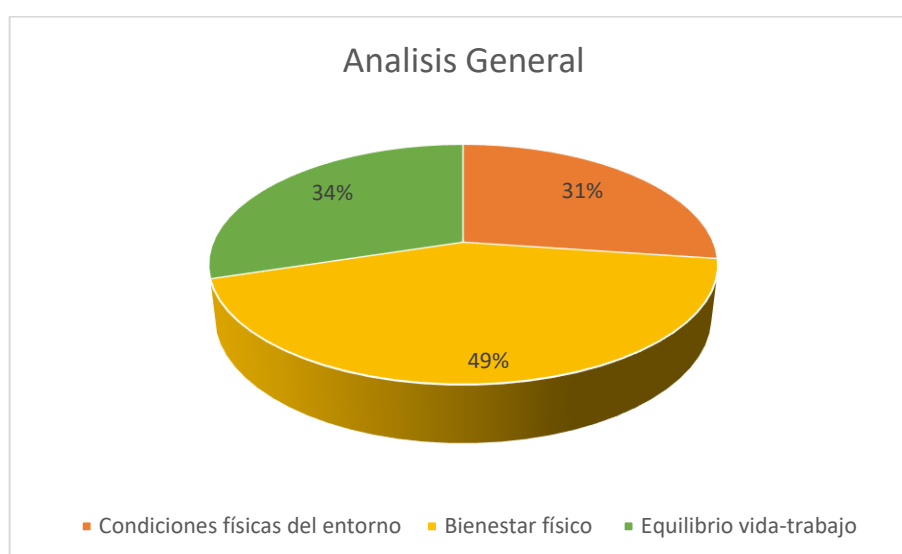
4.2 Análisis General

En el análisis de resultados general revela que hay tres elementos fundamentales que requieren atención especial en el ambiente laboral: la condición física del entorno, el balance entre la vida y el trabajo, y el bienestar físico, así mismo cerca de la mitad de los funcionarios reporta malestar físico ocasional, lo que demuestra que, aunque no es un problema permanente, sí impacta en el desempeño y la comodidad a lo largo del día laboral. Esta información evidencia la importancia de fomentar prácticas saludables en el trabajo y fortalecer las medidas ergonómicas, por otro lado, una cantidad significativa de funcionarios manifiesta mantener un equilibrio aceptable entre su vida personal y su trabajo, aunque aún se evidencian dificultades para alcanzar una desconexión plena y una gestión adecuada del tiempo fuera del ámbito laboral.

Finalmente, las condiciones físicas del entorno, como la iluminación, la ventilación y la temperatura, son percibidas de manera favorable, aunque aún se reconocen ciertos aspectos que podrían perfeccionarse para incrementar el confort y la eficiencia en el trabajo.

En términos generales, los resultados evidenciaron un ambiente laboral positivo, aunque todavía hay aspectos del bienestar físico y personal que es necesario reforzar para alcanzar un entorno laboral más equilibrado y sano.

Ilustración 20. *Análisis General*



4.3 Discusión

Los resultados que se han conseguido dejan en claro que las condiciones ergonómicas de la Cooperativa San José Ltda. tienen un impacto directo en el rendimiento laboral del personal administrativo, los resultados son acordes con investigaciones anteriores, como la de Gaona (2024), que indica que la ergonomía organizacional y física ayuda a disminuir el peligro de lesiones en los músculos y los huesos, además de optimizar el rendimiento laboral.

La mayor parte de los funcionarios tiene una impresión positiva del mobiliario y la iluminación, lo cual concuerda con lo que Ortiz & Vélez (2018) argumentan: que un ambiente ergonómico estimula la concentración y la productividad, no obstante, elementos como la falta de ventilación, las variaciones de temperatura y la escasa práctica de pausas activas causan estrés y malestar físico.

Además, se determinó que las incomodidades físicas reportadas (como la fatiga visual, el dolor de cuello o el de espalda) impactan moderadamente en la productividad, lo cual confirma que la salud física es un elemento esencial para el rendimiento, así pues, la comparación con investigaciones de Jaramillo (2022) y Acosta (2022) confirma que la gestión ergonómica no es únicamente infraestructura, sino también cultura organizacional, motivación laboral y liderazgo.

CONCLUSIONES

- Se demostró que un segmento del personal siente molestias físicas moderadas, sobre todo en la espalda, el cuello y los ojos, esto tiene relación con la escasa implementación de pausas activas y con mantener posiciones estáticas durante mucho tiempo, estos factores constituyen riesgos ergonómicos que, si no se rectifican, pueden incurrir en problemas de fatiga laboral o musculoesqueléticos.
- La relación entre el rendimiento laboral y las condiciones ergonómicas es directa y positiva, según los resultados, los Funcionarios que se benefician de un entorno organizativo y físico cómodo exhiben más eficacia, calidad en la realización de labores y satisfacción en el trabajo, en cambio, los factores ambientales inapropiados y las incomodidades físicas suelen reducir la productividad y la concentración, por lo tanto, se confirma que la ergonomía es un factor clave en el rendimiento, la salud ocupacional y la motivación.
- La investigación revela que el bienestar de los funcionarios administrativos de la Cooperativa en términos físicos, psicológicos y sociales está estrechamente ligado a una adecuada implementación de principios ergonómicos, sin embargo, el estudio demuestra la urgencia de poner en marcha tácticas de mejora continua, como programas de pausas activas, adecuaciones en la ventilación e intervenciones ergonómicas preventivas, para fortalecer la productividad y el bienestar integral de los funcionarios.

RECOMENDACIONES

- Realizar adecuaciones en el mobiliario y optimizar las condiciones físicas del entorno de trabajo, además, se sugiere llevar a cabo evaluaciones ergonómicas periódicas que aseguren el bienestar del personal, minimicen la fatiga y fortalezcan el desempeño del equipo administrativo.
- Implementar programas de salud ocupacional enfocados en la ergonomía y la psicología laboral, dichos programas deberán incluir estrategias de manejo del estrés, pausas activas y adopción de posturas adecuadas, con el propósito de prevenir dolencias musculares y promover el bienestar integral de los funcionarios.
- Fortalecer los factores organizativos y psicosociales a través de la promoción de valores institucionales como la cooperación, el respeto y una comunicación eficaz, esto ayudará a fortalecer relaciones interpersonales sanas, reducir los elementos que generan estrés en el trabajo y sostener niveles de productividad adecuados.

BIBLIOGRAFÍA

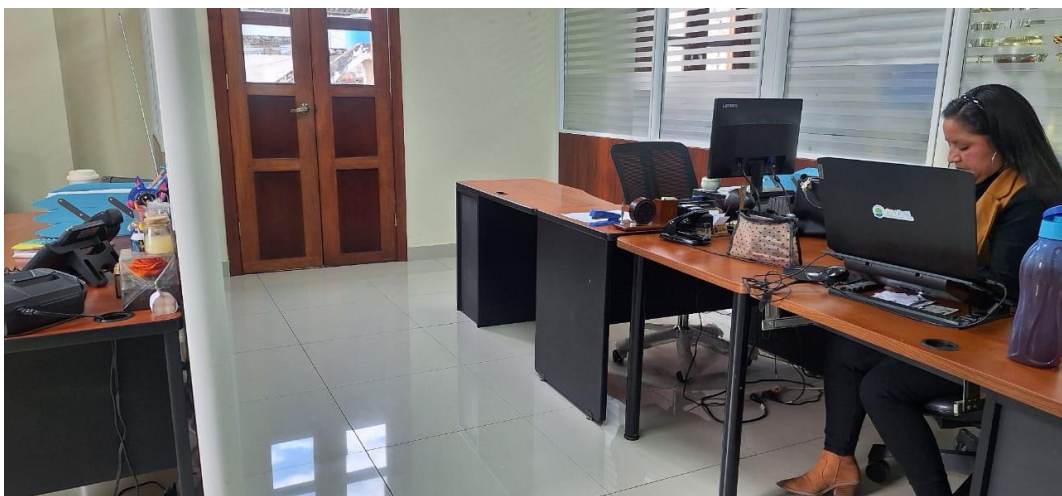
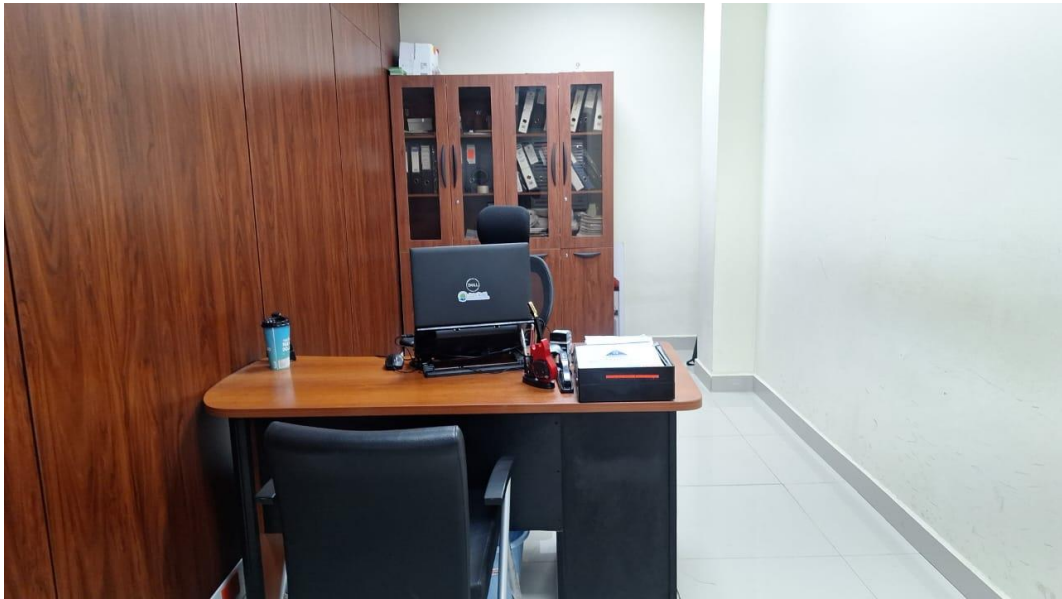
- Acosta, M. G. (2022). *Desempeño laboral del personal administrativo de la UPSE, año 2022 [Tesis de maestría, Universidad Estatal Península de Santa Elena]*. Repositorio institucional. Obtenido de <https://repositorio.upse.edu.ec/items/55ba48b0-1d68-48ec-97a1-436d4406d175>
- Araúz, E., Mojica, C., Zurdo, L., & Gómez, E. (2021). Estudio de factores de riesgos ergonómicos presentes en la educación a distancia. *Revista de Iniciación Científica*, 7, 72-80. doi:<https://doi.org/10.33412/rev-ric.v7.0.3255>
- Association International Ergonomics. (s.f.). *International Ergonomics Association*. Recuperado el 30 de 9, de <https://iea.cc/about/what-is-ergonomics/>
- Ayala, J. C. (2022). *Centennials : su motivación laboral*. Buenos Aires: Pluma Digital Ediciones. Obtenido de <https://elibro.net/es/ereader/bibliotecaueb/226280?page=101>
- Batista, Y. T. (2009). *Las competencias emocionales: esenciales para el desempeño exitoso en cualquier puesto laboral*. El Cid Editor apuntes. Obtenido de <https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/28076>
- Braaten, E. (2 de 4 de 2024). *Understood*. Obtenido de ¿Qué es la sobrecarga sensorial?: <https://www.understood.org/es-mx/articles/what-is-sensory-overload>
- Bustínduy, I. (2015). *La gestión del tiempo*. Editorial UOC. Obtenido de <https://elibro.net/es/ereader/bibliotecaueb/57731?page=4>
- Cantera, J. (2023). *La salud mental en la empresa: cómo crear trabajos saludables y mejorar la salud mental de tu equipo*. Córdoba: Editorial España. Obtenido de Disponible en: <https://elibro.net/es/ereader/bibliotecaueb/270585?page=10>.
- Casillas Flores, R. A., & Mariño Andrade, H. G. (2025). Estrategias ergonómicas que inciden en el desempeño laboral del personal administrativo, empresa automovilística en Quito-Ecuador. *Journal Scientific MQRInvestigar*, 9(1), 1-19. doi:<https://doi.org/10.56048/MQR20225.9.1.2025.e333>

- Cuenca, E. N. (2018). *Ergonomía (2da. ed.)*. Editorial ICB. Obtenido de <https://elibro.net/es/ereader/bibliotecaueb/111471?page=83>
- Dobuss, A. (16 de 2 de 2023). *Tecnoficinas*. Obtenido de <https://tecnoficinas.com/blog/post/como-el-mobiliario-de-oficina-puede-mejorar-el-ambiente-de-trabajo#:~:text=El%20mobiliario%20de%20oficina%20adecuado,bienestar%20debe%20ser%20una%20prioridad>.
- Gaona, J. M. (2024). *La ergonomía y su incidencia en el rendimiento laboral en los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Vilcabamba-CACVIL [(Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Loja)*. Repositorio institucional. Obtenido de <https://dspace.unl.edu.ec/jspui/handle/123456789/29941>
- Gayubas, A. (11 de 9 de 2025). *Enciclopedia Concepto*. Obtenido de <https://concepto.de/investigacion-cualitativa-y-cuantitativa/#:~:text=Una%20investigaci%C3%B3n%20cuantitativa%20experimental%20debe,y%2C%20en%20ocasiones%2C%20definitivas>.
- Giani, C. (17 de 4 de 2025). *Comunicación*. Obtenido de Enciclopedia Concepto: <https://concepto.de/comunicacion/>
- Gómez, M. I. (13 de 9 de 2025). *Enciclopedia Concepto*. Obtenido de <https://concepto.de/compromiso/>
- González, B. Á. (2022). *La influencia de la motivación laboral en el compromiso y la felicidad en el trabajo [(Tesis de maestría, Universidad Pontificia Comillas)*. Repositorio digital. Obtenido de <https://repositorio.comillas.edu/rest/bitstreams/525548/retrieve>
- Jaramillo, P. F. (2022). *Ergonomía organizacional del personal administrativo de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, año 2021 [Tesis de maestría, Universidad Estatal Península de Santa Elena]*. Repositorio institucional. Obtenido de <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/6890>
- Jaspe, C., López, F., & Moya, S. (2019). LA APLICACIÓN DE PAUSAS ACTIVAS COMO ESTRATEGIA PREVENTIVA DE LA FATIGA Y EL MAL DESEMPEÑO LABORAL POR CONDICIONES

- DISERGONÓMICAS EN ACTIVIDADES ADMINISTRATIVAS. *Revista de Investigación en Ciencias de la Administración ENFOQUES*, 2(7), 175-186. doi:<https://www.redalyc.org/journal/6219/621968096002/html/>
- Kiss, T. (18 de 9 de 2025). *Enciclopedia Concepto*. Obtenido de <https://concepto.de/investigacion-descriptiva/>
- LABORALES, F. E. (2018). *Plan Movilidad*. Obtenido de <https://planmovilidad.lineaprevencion.com/consideraciones-generales/factores-de-riesgo/2-factores-organizacionales>
- Lescay, A. A., Becerra, A. A., & González, A. H. (2016). ANTROPOMETRÍA. ANÁLISIS COMPARATIVO DE LAS TECNOLOGÍAS PARA LA CAPTACIÓN DE LAS DIMENSIONES ANTROPOMÉTRICAS. *Revista EIA*(26), 47-59. doi:http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-12372016000200004
- Lifeder. (22 de 4 de 2022). *Lifeder*. Obtenido de <https://www.lifeder.com/ambiente-fisico/>
- Maset, J. (10 de 7 de 2023). *CinfaSalud*. Obtenido de <https://cinfasalud.cinfa.com/p/estres-laboral/#:~:text=Organiza%20bien%20tu%20rutina%20laboral,de%20sus%20din%C3%A1micas%20de%20trabajo.>
- Odebrecht, J. (23 de 10 de 2024). *Checklistfacil*. Obtenido de <https://es.checklistfacil.com/blog/calidad-del-servicio/#:~:text=La%20calidad%20del%20servicio%20es%20la%20percpci%C3%B3n%20que%20el%20cliente,con%20nosotros%20para%20aprender%20todo!>
- OIT. (s.f.). *Organizacion Internacional del Trabajo*. Obtenido de [file:///C:/Users/Joandy%20C/Downloads/wcms_227402%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Joandy%20C/Downloads/wcms_227402%20(1).pdf)
- Omar, D. B., & Isaac, A. V. (2024). Consideraciones sobre ergonomía física y cognitiva en el ámbito laboral. *Más VITA. Revista de Ciencias de Salud*, 6(3), 106-118. doi:<https://doi.org/10.47606/ACVEN/MV0244>

- Ortega, C. (3 de 8 de 2021). *QuestionPro*. Obtenido de <https://www.questionpro.com/blog/es/metodo-analitico/#:~:text=%C2%BFQu%C3%A9%20es%20el%20m%C3%A9todo%20anal%C3%ADtico,por%20los%20jefes%20de%20departamento?>
- Ortiz, M. J., & Velez, M. Z. (2018). *Manual de Ergonomía y Seguridad*. Colombia: Alfaomega Colombiana S.A.
- Palomares, L. (18 de 6 de 2025). *Avance Psicólogos*. Obtenido de https://www.avancepsicologos.com/bienestar-psicologico/#%C2%BFQue_es_exactamente_el_bienestar_psicologico
- Rui, R. E., Marín, J. A., Quispe, S. V., Choquehuanca, J. A., & Espinoza, A. S. (2023). *Cultura organizacional y desempeño profesional docente en la educación superior*. Perú: CLAEAC.
- Sánchez, M. G. (2017). *Fundamentos de ergonomía*. Mexico: Grupo Editorial Patria.
- Santos, J. C. (2024). *Prevención de lesiones y ergonomía implementando el método rosa dirigido al personal de gestión de talento humano de la Universidad Politécnica Salesiana sede Guayaquil [Tesis de Ingeniería Industrial, Universidad Estatal Península de Santa Elena]*. Repositorio UPSE. Obtenido de <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/12523>
- Sergio, G. Q., Yanine, G. T., Denny, M. L., Iván, G. R., Rafael, L. R., & Alberto, G. S. (2021). Eficacia, efectividad, eficiencia y equidad en relación con la calidad en los servicios de salud. *Infodir*(35). doi:http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1996-35212021000200013
- Tobar, E. G. (2010). *Competencias gerenciales, habilidades, conocimientos, aptitudes*. Bogotá: Ecoe Ediciones. Obtenido de <https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/69119>

Anexo 1



Anexo 2

CRONOGRAMA DE GANT

| FASES DE DESARROLLO | TIEMPO DURACION | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|-----------------|---|---|---|---|----------|---|---|---|---|----------|---|---|---|---|----------|---|---|---|---|----------|---|---|---|---|
| | SEMANA 1 | | | | | SEMANA 2 | | | | | SEMANA 3 | | | | | SEMANA 4 | | | | | SEMANA 5 | | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| CAPITULO I | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Descripción y formulación del problema | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Justificación y objetivos | | | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Cuadro de operacionalización | | | | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| CAPITULO II | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Antecedentes y Marco científico | | | | | | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Marco conceptual y legal | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | | | |
| CAPITULO III | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Tipo y enfoque de investigación | | | | | | | | | | | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | | |
| Métodos, técnicas e instrumentos de recopilación de datos | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | |
| Aplicación de encuestas | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | | | | | | | | | | | |
| CAPITULO IV | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Análisis e interpretación de resultados | | | | | | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | | | | | |
| Análisis cuantitativo y discusión | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | | | | |
| CAPITULO V | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Conclusiones y recomendaciones | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ |

Anexo 2

Presupuesto

| ACTIVIDAD | VALOR MONETARIO |
|-----------------------------------|------------------------|
| (Impresiones, copias, escaneados) | \$60.00 |
| Transporte | \$20.00 |
| Esferos | \$1.25 |
| Carpetas | \$8.50 |
| Conexión a Internet | \$20.00 |
| TOTAL | \$109,75 |