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:

"ERGONOMÍA FÍSICA Y RENDIMIENTO LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL DISTRITO 02D03 CHIMBO - SAN MIGUEL – EDUCACIÓN AÑO 2025"

AUTOR(A) (ES):

Liliana Elizabeth Aguirre Mendieta

Jorlany Daryela Escobar Solano

DIRECTOR(A)

Ing. Erika Priscila Cahuasqui Molina

PARES ACADÉMICOS

Lic. Fátima Del Rocío Núñez Aguiar

Msc. Rosa Elina Aguilar Pazos

SAN MIGUEL – ECUADOR

2026

TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

“ERGONOMÍA FÍSICA Y RENDIMIENTO LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL DISTRITO 02D03 CHIMBO - SAN MIGUEL – EDUCACIÓN AÑO 2025”.

AGRADECIMIENTO

“La gratitud no es solo una virtud, es la madre de todas las virtudes”

Gracias a Dios, sin su bendición nada de esto sería posible.

Nuestra gratitud imperecedera a la Universidad Estatal de Bolívar, Alma Mater de esta bella provincia que nos acogió como sus hijas y nos brindó cordialidad y simpatía.

Gracias a nuestros maestros; de cada uno de ustedes nos llevamos valiosos conocimientos y la satisfacción de haber creado infinitos lazos de respeto y una sana amistad.

Gracias a todas las personas que de una u otra manera nos acompañaron en este camino hasta alcanzar este gran sueño.

Muchas gracias

DEDICATORIA

Llegar a esta gran meta tan soñada nos obliga, con toda justicia a mirar con gratitud y orgullo hacia las personas más importantes de nuestras vidas: nuestros padres: Leonor Margarita Mendieta Narváez y José Reinaldo Aguirre Aguirre; Mónica Yhadira Solano Balseca y Carlos Leonardo Escobar Naranjo.

Ellos, que con amor y sacrificio nos han mostrado el camino para convertirnos en personas de bien y en profesionales responsables y dignas.

Dedicamos también nuestro trabajo a nuestros hermanos, que nos brindaron en todo momento su apoyo emocional y su cariño.

Esta caminada exitosa no hubiese podido ser realidad sin su cálida presencia y su amor incondicional.

Con amor,

Liliana y Jorlany

CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR Y PAR ACADÉMICO

UEB UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR
CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

EXTENSIÓN SAN MIGUEL

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN

Ing. Erika Cahuasqui Molina; Lic. Fátima Del Rocío Núñez Aguiar e Msc. Rosa Elina Aguilar Pazos; en su orden Director y Pares Académicos del Trabajo de Titulación Ergonomía Física Y Rendimiento Laboral En El Personal Administrativo Del Distrito 02d03 Chimbo - San Miguel – Educación, Año 2025, desarrollado por las señoritas ***Liliana Elizabeth Aguirre Mendieta y Jorlany Daryela Escobar Solano***

CERTIFICAN

Que, luego de revisado el Trabajo de Titulación en su totalidad, cumple con las exigencias

académicas de la Carrera de Gestión del Talento Humano.

San Miguel, mayo 26 del 2026

Ing. Erika Cahuasqui Molina
Director

Lic. Fátima Del Rocío Núñez Aguiar
Par Académico

Msc. Rosa Elina Aguilar Pazos
Par Académico

CERTIFICACIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

UEB | UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

BIBLIOTECA GENERAL

DERECHOS DE AUTOR

Nosotros Liliana Elizabeth Aguirre Mendieta portadora de la Cédula de Identidad No 0750484461 y Jorlany Daryela Escobar Solano y portadora de la Cédula de Identidad No 1600680076 en calidad de autores y titulares de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Titulación:
Ergonomía Física y Rendimiento Laboral en el personal administrativo del distrito 02D03 Chimbo-San Miguel-Educación, 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 nuestro favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizamos 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.

Los autores declaran 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.

Liliana Elizabeth Aguirre Mendieta

Jorlany Daryela Escobar Solano

ÍNDICE DE CONTENIDO

AGRADECIMIENTO III
DEDICATORIA IV
CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR Y PAR ACADÉMICO V
CERTIFICACIÓN DE DERECHOS DE AUTOR VI
ÍNDICE DE CONTENIDO VII
ÍNDICE DE TABLAS IX
ÍNDICE DE TABLAS DE VARIABLES IX
ÍNDICE DE GRÁFICAS X
INTRODUCCIÓN 1
RESUMEN 2
ABSTRACT 3
CAPÍTULO I 4
1 FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO 4
1.1 Descripción del Problema 4
1.2 Formulación del Problema 5
1.3 Preguntas de Investigación 5
1.4 Justificación 6
1.5 Objetivos: General y Específicos 8
1.6 Variables 8
1.7 Operacionalización 9
CAPÍTULO II 11

2 MARCO TEÓRICO 11
2.1 Antecedentes 11
2.2 Científico 15
2.3 Conceptual 24
2.4 Legal 26
CAPÍTULO III 30
3 METODOLOGÍA 30
3.1 Tipo de Investigación 30
3.2 Enfoque de la investigación 30
3.3 Métodos de Investigación 30
3.4 Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Datos 31
3.5 Universo, Población y Muestra 32
3.6 Procesamiento de la Información 32
CAPITULO IV 33
4 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS 33
4.1 Discusión 49
CONCLUSIONES 50
RECOMENDACIONES 51
ANEXOS 55

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 *Pausas activas* 33
Tabla 2 *Malestar o dolores* 35
Tabla 3 *Posiciones forzadas* 36
Tabla 4 *Capacitaciones sobre riesgos ergonómicos* 37
Tabla 5 *Inadecuado ambiente ergonómico afecta el rendimiento laboral* 38
Tabla 6 *Ergonomía* 39
Tabla 7 *Enfermedades profesionales* 40
Tabla 8 *Riesgos ergonómicos expuestos* 41
Tabla 9 *Proactividad en el área* 42
Tabla 10 *Resultados a alcanzar al realizar el trabajo* 43
Tabla 11 *Trabajo de manera óptima* 44
Tabla 12 *Nuevos desafíos* 45
Tabla 13 *Mejorar en la labor que me corresponde* 46
Tabla 14 *Reuniones Laborales* 47
Tabla 15 *Cumplí mi trabajo en el tiempo establecido* 48

ÍNDICE DE TABLAS DE VARIABLES

Tabla de variable 1 *Ergonomía Física* 9
Tabla de variable 2 *Rendimiento Laboral* 10

ÍNDICE DE GRÁFICAS

Gráfica 1 - Gráfica de pausas activas 34
Gráfica 2 - Gráfica de malestar o dolores 35
Gráfica 3- Gráfica de Posiciones forzadas 36
Gráfica 4- Gráfica de Capacitaciones sobre riesgos ergonómicos 37
Gráfica 5 - Gráfica de Inadecuado ambiente ergonómico afecta el rendimiento laboral 38
Gráfica 6 - Gráfica de Ergonomía 39
Gráfica 7 - Gráfica de Enfermedades profesionales 40
Gráfica 8 - Gráfica de Riesgos ergonómicos expuestos 41
Gráfica 9 - Gráfica de Proactividad en el área 42
Gráfica 10 - Gráfica de Resultados a alcanzar al realizar el trabajo 43
Gráfica 11 - Gráfica de Trabajo de manera óptima 44
Gráfica 12 - Gráfica de Nuevos desafíos 45
Gráfica 13 - Gráfica de Mejorar en la labor que me corresponde 46
Gráfica 14 - Gráfica de Reuniones Laborales 47
Gráfica 15 - Gráfica de Cumplí mi trabajo en el tiempo establecido 48

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, el ámbito laboral, y en particular el ámbito del sector público, exige niveles de calidad del servicio y de la eficacia cada vez más altos. El curso del Rendimiento Laboral, por lo tanto, es un aspecto fundamental del modo de optimar el cumplimiento de los objetivos institucionales, y el Distrito 02D03 Chimbo-San Miguel-Educación, como instancia que da cuenta de la gestión de la educación, necesita que el personal que trabaja en la administración obtenga su domicilio óptimo en el rendimiento como modo de desarrollar distintas formas de evolución continua. Por el contrario, el trabajo en la administración, con el trabajo extensivo detrás de los ordenadores y las posturas extendidas, también permite que los colaboradores caigan bajo el malestar físico y la fatiga de las posturas. Es así como se puede llegar a definir la Ergonomía Física, pues la buena práctica de esta materia tiene el punto de conformar el puesto de trabajo para que se adapte las capacidades y limitaciones personales del personal, impidiendo, en este sentido, la aparición de lesiones.

Al contrario, cuando las condiciones ergonómicas no son las adecuadas (mobiliario inadecuado, malas condiciones de luz, diseño malo del puesto), el personal que trabaja en la administración se siente ya incomodado y, a medio y largo plazo, llega a sentirse comprometida la capacidad de la concentración y, por tanto, del rendimiento laboral.

La investigación se orienta a la determinación de la relación entre la Ergonomía Física y el rendimiento del personal administrativo del Distrito 02D03 Chimbo - San Miguel – Educación para el año 2025; el estudio de la problemática se encamina desde una óptica de gestión del talento humano y salud ocupacional, para reconocer las carencias de las condiciones ergonómicas actuales y determina cuál es esa relación en los indicadores que pueden dar cuenta del rendimiento.

RESUMEN

La meta establecida para la actividad de investigación que se presenta queda determinada con el estudio de la relación ergonómica física y el rendimiento laboral del personal administrativo del Distrito 02D03 Chimbo - San Miguel - Educación, en el año 2025. En el ámbito del capital humano que se ubica en el contexto actual de la administración pública, la eficacia y la calidad del servicio, son el resultado del bienestar y de la operatividad de los miembros que colaboran en él. No obstante, la existencia de las condiciones menos que óptimas que afectan a la ergonomía se manifiestan en deterioro físico y fatiga que consiguen reducir las capacidades operativas y el rendimiento.

Se aplicaron instrumentos de recopilación de datos tales como cuestionarios, entrevistas y registros de observación a los colaboradores administrativos de la institución a los fines de sustentar los estados de las condiciones físicas de trabajo y el rendimiento. Los resultados recogidos valorarán la evaluación significativa de la relación que se establece entre la inaplicabilidad de los principios ergonómicos y la disminución del rendimiento laboral.

Se establece que la inversión en ergonomía física no responde, sino que es una de las líneas estratégicas más relevantes dentro de la gestión del talento humano y de la sostenibilidad del alto rendimiento, por lo que se recomienda que se implementen políticas organizacionales formales como las pausas activas obligatorias; la implementación de mecanismos de control de la salud en el trabajo, que llevarán a disminuir el palpado del malestar físico.

Palabras clave: Ergonomía física, Rendimiento laboral, Gestión del talento humano, Salud ocupacional, Personal administrativo.

ABSTRACT

The goal established for the research activity presented here is determined by studying the relationship between physical ergonomics and the job performance of administrative staff in District 02D03 Chimbo - San Miguel - Education, in the year 2025. Within the scope of human capital, which is situated in the current context of public administration, the effectiveness and quality of service are the result of the well-being and operational efficiency of the staff members who collaborate within it. However, the existence of less than optimal conditions that affect ergonomics manifests itself in physical deterioration and fatigue, which can reduce operational capabilities and performance.

Data collection instruments such as questionnaires, interviews, and observation records will be applied to the institution's administrative staff to support the assessment of physical working conditions and performance. The results collected will assess the significant relationship established between the inapplicability of ergonomic principles and decreased work performance. It is established that investment in physical ergonomics is not only a response to but rather one of the most relevant strategic lines within human talent management and the sustainability of high performance. Therefore, it is recommended that formal organizational policies such as mandatory active breaks be implemented; and the implementation of occupational health monitoring mechanisms be implemented, which will lead to a reduction in the level of physical discomfort.

Keywords: Physical ergonomics, Job performance, Human talent management, Occupational health, Administrative staff.

CAPÍTULO I

1 FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO

1.1 Descripción del Problema

La ergonomía física se refiere a la aplicación de principios diseñados para optimizar los movimientos corporales en el lugar de trabajo con el fin de reducir la fatiga, prevenir lesiones musculoesqueléticas y mejorar el rendimiento de los empleados. Unas condiciones ergonómicas inadecuadas provocan malas posturas, movimientos repetitivos y tensión innecesaria, lo que perjudica la salud y reduce la eficiencia en las tareas cotidianas.

En las oficinas educativas distritales, el personal administrativo y de apoyo desempeña importantes funciones en la gestión de personal, la supervisión académica, la planificación, la atención al cliente y el apoyo educativo. Estas tareas suelen implicar largas jornadas frente a la computadora, la revisión de documentos, la mecanografía, la gestión de archivos y la atención al cliente, lo que aumenta la tensión causada por las posturas estáticas y los movimientos repetitivos.

Estudios recientes, como los de Rodríguez y Vásquez (2021), demuestran que la implementación de medidas ergonómicas mejora la salud de los empleados y reduce el ausentismo, lo que se traduce en una mayor satisfacción y productividad. Sin embargo, muchos distritos educativos carecen de programas estructurados de prevención de trastornos musculoesqueléticos (TME) o de evaluaciones sistemáticas de las condiciones laborales.

Si no se abordan estas deficiencias, pueden producirse consecuencias como un aumento de lesiones físicas, fatiga, estrés laboral y un menor rendimiento del personal, lo que a su vez

compromete la calidad de los servicios prestados a las instituciones educativas y al público. Por lo tanto, es necesario investigar las condiciones ergonómicas en los departamentos del distrito y su relación con el rendimiento del personal.

1.2 Formulación del Problema

¿Cuáles son los factores de la ergonomía física y como afecta al rendimiento laboral en el personal administrativo del distrito 02D03 Chimbo-San Miguel-Educación?

1.3 Preguntas de Investigación

¿Cuál es la situación actual con respecto al rendimiento laboral en el personal?

¿Cuáles son los factores de la ergonomía física en función de los requerimientos del personal administrativo del Distrito 02D03 Chimbo-San Miguel-Educación?

¿Cuál es la relación entre la ergonomía física y el rendimiento laboral?

1.4 Justificación

Dominio	Línea	Sub Línea	
ECON Economía Empresas y Productividad	**Gestión en talento humano**	Análisis, Descripción, Valoración de puestos de trabajo	
		Clima y cultura organizacional	
		Comportamiento Organizacional	
		Evaluación del desempeño y productividad	**X**
		Estrategias de reclutamiento, selección y retención del talento	
		Formación y desarrollo de competencias	
		Liderazgo y Trabajo en Equipo	
		Planificación del Talento Humano	
		Seguridad y salud ocupacional	**X**

Este estudio es de gran relevancia, ya que permite diagnosticar las condiciones ergonómicas en las que trabajan los empleados de la administración distrital y analizar su impacto en el desempeño laboral. El personal administrativo desempeña un papel importante en el sistema educativo: gestiona procesos, apoya a las instituciones y supervisa a estudiantes, docentes y demás personal administrativo. Por ello, su desempeño incide directamente en la calidad de los servicios educativos que se prestan al municipio.

Desde la perspectiva de la gestión de recursos humanos, este estudio ofrece información valiosa para implementar medidas preventivas y correctivas que promuevan la salud laboral, reduzcan el ausentismo y aumenten la motivación y la satisfacción laboral de los empleados. Unas condiciones ergonómicas mejoradas no solo favorecen la salud física de los empleados, sino que también impulsan la eficiencia del servicio, optimizan los procesos internos y mejoran el ambiente laboral en general.

Este estudio también contribuye al cumplimiento de la normativa nacional de seguridad y salud en el trabajo, que exige la identificación y gestión de riesgos ergonómicos en el sector público. Los resultados ayudarán al distrito a planificar programas de recreación activa, ajustar el mobiliario, reorganizar los espacios y brindar capacitación sobre posturas adecuadas. Esto se traducirá en un mejor servicio para las instituciones educativas y un uso más eficiente de los recursos públicos a largo plazo.

Impacto social: Mejora del bienestar físico del personal administrativo, reducción de quejas y lesiones laborales, lo que se traduce en servicios más eficientes y una mayor satisfacción en las instituciones educativas del distrito.

Impacto organizacional: Fortalecimiento de la gestión de recursos humanos, optimización de procesos, reducción del ausentismo y aumento de la productividad departamental.

Impacto económico: Reducción de costos por bajas laborales, tratamientos de salud ocupacional y rotación de personal, contribuyendo así al uso responsable de los recursos públicos.

Impacto científico: Generación de información útil para futuras investigaciones sobre ergonomía Física en el sector público y promoción de la integración de buenas prácticas de salud ocupacional en la gestión institucional.

1.5 Objetivos: General y Específicos

1.5.1. Objetivo General:

Analizar la ergonomía física y su influencia en el rendimiento laboral en el personal administrativo del Distrito 02D03 Chimbo-San Miguel-Educación.

1.5.2. Objetivo Específicos:

Describir la situación actual del rendimiento laboral laboral en el personal administrativo del Distrito.

Identificar factores de riesgos ergonómicos presentes en las actividades físicas que realiza el personal administrativo del Distrito.

Comparar la relación existente entre las condiciones ergonómicas-físicas y el rendimiento laboral en el personal administrativo del Distrito.

1.6 Variables

1.6.1. Variable Independiente: Ergonomía Física

1.6.2. Variable Dependiente: Rendimiento Labora

1.7 Operacionalización

Tabla de variable 1

Ergonomía Física

Variable	Definición Conceptual	Definición Operativa	Dimensiones	Subdimensiones	Ítems	Instrumento
Ergonomía Física	En la ergonomía física están involucrados principalmente los especialistas en las áreas de anatomía, antropometría, características fisiológicas y biomecánicas aplicadas a la actividad física del humano, así como el análisis de los factores ambientales y su influencia sobre el desempeño (CENEA, 2020).	Se aplicará un cuestionario para las encuestas y la guía de entrevista para la entrevista. Las preguntas de la encuesta y la entrevista responden a los objetivos específicos	Postura y Movimientos Corporales	Posturas sostenidas Movimientos repetitivos Levantamiento y manipulación de objetos.	¿Suele mantener una misma postura (sentado o de pie) a lo largo de varias horas de su jornada laboral?	Encuesta/Cuestionario
			Diseño del puesto de trabajo	Mobiliario ergonómico Distribución de herramientas y equipos Iluminación y altura del puesto de trabajo.	¿Le parece que la silla y el escritorio son acordes a su altura y comodidad?	
			Condiciones Ambientales	Iluminación y ruido Temperatura y ventilación Espacio y orden disponible.	¿El ruido proveniente del ambiente impide llevar a cabo su trabajo?	

Tabla de variable 2

Rendimiento Laboral

Variable	Definición Conceptual	Definición Operativa	Dimensiones	Subdimensiones	Ítems	Instrumento
Rendimiento Laboral	El rendimiento laboral se refiere a la capacidad para cumplir con las tareas y objetivos organizacionales de manera eficiente, utilizando habilidades, conocimientos y actitudes. Este concepto incluye la productividad, calidad e innovación, y es un indicador clave para medir la competitividad y el crecimiento profesional dentro de una empresa (García, 2019).	Se aplicará un cuestionario para las encuestas y la guía de entrevista para la entrevista. Las preguntas de la encuesta y la entrevista responden a los objetivos específicos	Eficiencia y Productividad	Cumplimiento de tareas y metas Uso adecuado del tiempo laboral Calidad en el trabajo realizado	¿Cumple regularmente con las metas y tareas asignadas?	Encuesta/Cuestionario
			Compromiso y Responsabilidad	Asistencia y puntualidad Cumplimiento de normas y procedimientos Iniciativa y proactividad	¿Propone nuevas ideas o mejoras en su área de trabajo?	
			Desempeño Individual y Organizacional	Relaciones laborales y comunicación Adaptación al entorno de trabajo Satisfacción con el trabajo realizado	¿Se siente satisfecho con el trabajo que realiza actualmente?	

CAPÍTULO II

2 MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

En la investigación titulada: "Evaluación de riesgos ergonómicos De Los Trabajadores Del Área Administrativa Del Gad Municipal Del Cantón Baños De Agua Santa a través del Método Rula para evitar enfermedades profesionales", donde el objetivo general es desarrollar procedimientos de posturas forzadas y pausas para prevenir enfermedades profesionales del personal administrativo, y la metodología se basa en un tipo de investigación descriptiva y de campo en uso de la Matriz de Riesgos GTC 45 y el Método RULA para la evaluación ergonómica , aplicando una muestra de 67 personas del personal del área administrativa del GAD Municipal del Cantón Baños de Agua Santa; se llega a la conclusión de que 44 trabajadores alcanzaron un nivel de actuación 2 (requiere cambios en la tarea) y 23 personas un nivel de actuación 3 (requiere rediseño de la tarea) de acuerdo al Método RULA, confirmándose como la existencia de riesgos y la necesidad de implementar procedimientos de posturas forzadas y pausas activas para prevenir enfermedades profesionales.

Este estudio muestra que el trabajo de investigación y la evaluación de los riesgos ergonómicos en la sección administrativa es una aportación de gran relevancia para nuestro trabajo de investigación sobre la ergonomía física, ya que no sólo es una base empírica en lo que se refiere a la metodología exigida. Sin embargo, el trabajo hace frente, de forma explícita, a la Ergonomía Física y a todo lo que incluye el estudio de las posturas de trabajo, de los movimientos manuales y de micro traumas, y nos

muestran de una forma mucho más ajustada que se puede aplicar. En concreto, el uso del Método RULA (Rapid Upper Limb Assessment) ejemplifica la ergonomía física pues va a estudiar las posturas del tronco, del cuello y de las extremidades superiores ; de forma que les otorgue precedentes técnicos y marcos de referencia para la elección o la validación de métodos de evaluación en su propia investigación . La propuesta de procedimientos como las pausas activas y las posiciones forzadas son una forma directa de incluirse en el apartado de propuestas o soluciones que aplican.

En la Investigación Titulada: “Percepción del dolor y rendimiento laboral en trabajadores universitarios, 2017-2018”; en donde el objetivo general es Investigar la percepción del dolor en rendimiento laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional de Chimborazo; y, en donde la metodología se fundamenta con un enfoque cualitativa, esta investigación es de tipo cuasi experimental de tipo trasversal; el estudio fue aplicado a trabajadores universitarios; se concluyó que la investigación permitió evaluar la percepción del dolor y su impacto en el rendimiento laboral de los trabajadores universitarios a través de un pre-test. Un programa que fomenta hábitos activos ayudó a concientizar sobre los beneficios de la actividad física. Posteriormente, un análisis estadístico demostró que el dolor afectaba el rendimiento de los trabajadores a lo largo de la jornada, lo que resalta la importancia de las estrategias para mejorar el bienestar físico y la productividad de los empleados.

Este estudio muestra la conexión entre los trastornos musculoesqueléticos y el rendimiento laboral, un aspecto clave de la ergonomía física. Los hallazgos sobre la alta tasa de dolor crónico entre los fisioterapeutas también pueden aplicarse al personal

administrativo, donde la permanencia prolongada de ciertas posturas y movimientos repetitivos puede causar problemas similares. Además, subraya la importancia de adoptar estrategias preventivas, como la ergonomía y el tratamiento adecuado, para mejorar tanto el bienestar como el rendimiento laboral. Esta información refuerza la necesidad de implementar medidas ergonómicas en el Distrito 02D03 para mitigar el impacto del dolor en la productividad (Pérez, 2018).

En la Investigación Titulada: “Motivación y liderazgo, factor del rendimiento laboral en sector gubernamental”; en donde el objetivo general es entender si la estructura organizacional del ISSSTE afecta a la motivación laboral de los trabajadores y cómo afecta esto en el desarrollo laboral para alcanzar la misión y visión de dicha institución; y, en donde la metodología se fundamenta por un enfoque cualitativo, tipo de investigación exploratorio y descriptivo; el estudio se aplicó a los trabajadores del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), se concluyó el análisis de la situación en el ISSSTE muestra que la indefensión aprendida entre los trabajadores ha surgido debido a una gestión deficiente en el liderazgo, la administración y los procedimientos internos. La estructura organizativa ha creado un ambiente laboral incómodo, afectado por problemas como el acoso, el favoritismo, el estrés y la falta de incentivos, lo que ha impactado tanto la motivación como la calidad del servicio. Lo expuesto previamente, los criterios de selección de líderes solamente atendiendo a criterios médicos y excluyendo así criterios de habilidades gerenciales ha limitado las capacidades de liderazgo dentro de la

institución. La consecuencia de un liderazgo así ha sido que las trabajadoras y trabajadores han tenido que conformarse a decisiones jerárquicas que carecían de orientaciones explícitas. Por otro lado, los manuales de procedimientos obsoletos, las sobrecargas de trabajo y la distribución injusta de recompensas han contribuido a un ambiente laboral de cumplimiento y falta de interés. Si bien los médicos intentan apoyar a sus pacientes incluso fuera del marco institucional, la falta de estrategias efectivas para mejorar la motivación y el sentido de pertenencia ha llevado a una baja satisfacción laboral y servicios de salud de baja calidad. En resumen, es esencial que el ISSSTE implemente reformas en la gestión de recursos humanos, promueva un liderazgo efectivo, actualice sus procedimientos y establezca un sistema justo de incentivos y sanciones para fortalecer el compromiso y la calidad del trabajo de su personal.

Este estudio nos revela los factores que motivan a las personas en el trabajo, lo cual es clave para la ergonomía física. La relación entre la falta de motivación y la disminución del rendimiento laboral es fundamental, ya que los problemas ergonómicos pueden afectar negativamente la motivación y la productividad del personal administrativo. Además, el método empleado, que incluye entrevistas y una revisión teórica, puede ser una guía útil para comprender cómo el personal percibe sus condiciones ergonómicas. Finalmente, destaca la importancia de utilizar estrategias organizacionales para mejorar el entorno laboral, lo cual concuerda con el objetivo de optimizar el rendimiento en el Distrito 02D03 (González, 2019).

2.2 Científico

Rodríguez Franco y Rosales Cinco (2023) realizaron una revisión bibliográfica centrada principalmente en los trastornos musculoesqueléticos (TME) como la principal enfermedad laboral a nivel mundial, con especial énfasis en la profesión odontológica. Si bien el estudio no analiza directamente cómo estos trastornos afectan el desempeño laboral en términos de productividad o eficiencia, su base teórica muestra que los TME, causados por factores de riesgo ergonómicos como posturas forzadas, movimientos repetitivos y falta de descanso, afectan negativamente la calidad de vida de los profesionales. Esta incidencia sobre la salud física y el bienestar podría considerarse un elemento que indirectamente disminuiría su capacidad para poder llevar a cabo las tareas laborales de la manera más adecuada y eficaz.

Los resultados de la revisión observada evidencian la elevada tasa de TME entre los odontólogos, la cual está relacionada con las exigencias visuales que conducen a posturas sostenidas y forzadas; el uso de herramientas que suponen, a su vez, movimientos repetitivos y el uso de fuerza. Se identifica que estas malas condiciones ergonómicas generan tensión muscular, especialmente al estar de pie o sentado, con una presión excesiva sobre ciertos tejidos y la rotación de la columna. La acumulación de estos factores de riesgo, agravada por la falta de descansos adecuados, contribuye significativamente al desarrollo del dolor y de limitaciones funcionales que pueden reducir la capacidad del dentista para realizar su trabajo de manera eficaz y constante.

Los descubrimientos del estudio ponen de manifiesto la necesidad de actuar respecto a los factores de riesgo ergonómico en la práctica odontológica, dado que la prevención del desarrollo de trastornos musculoesqueléticos es un hecho. Si bien el

estudio no mide directamente el rendimiento laboral, el mensaje es claro: reducir el dolor y las limitaciones físicas mediante intervenciones ergonómicas puede mejorar la salud y el bienestar de los dentistas, lo que a su vez puede conducir a una mejor capacidad laboral y, potencialmente, a un mejor rendimiento a largo plazo. La revisión aboga por el uso de estrategias ergonómicas para reducir las posturas forzadas, los movimientos repetitivos y la tensión física en la práctica odontológica.

Dicho lo anterior y dejado claro que la investigación estudia el riesgo para la salud, hay que señalar que la aportación al conocimiento del rendimiento laboral es discernir cómo la mala calidad de las condiciones instruccional mente ergonómicas puede reducir la capacidad física de estos profesionales, un hecho que es un factor explicativo más de cómo ello acabará afectando, inexorablemente, en su rendimiento.

De tal forma y en base a las premisas de la salud laboral en el trabajo en el que se hace también énfasis en cómo un entorno ergonómico adecuadamente preparado puede permitir que los trabajadores conserven su capacidad funcional, la cual resulta un elemento de suma importancia en el contexto del rendimiento laboral.

El aporte que me proporciona esta investigación en mi trabajo sobre la ergonomía física y el rendimiento laboral en el personal administrativo y docente está en cómo los factores ergonómicos (posturas, movimientos, carga física), dado que determinan la salud física y el bienestar, suponen un precursor del rendimiento laboral. El contexto profesional es diferente, pero el estudio afirma la importancia de reconocer y mitigar los riesgos ergonómicos para preservar la capacidad funcional de los

trabajadores y así se refuerza la idea que las estrategias ergonómicas de movimiento que proponga para el personal administrativo y docente están enmarcadas en desarrollar una estrategia que persiga no sólo maximizar la eficiencia, sino prevenir problemas de salud que puedan impactar, de una forma negativa, en su rendimiento a largo plazo. La investigación me avala para argumentar a favor de la ergonomía como una inversión para la salud y por consiguiente, para la sostenibilidad del rendimiento laboral.

La revisión bibliográfica de Bulnes Fragoso (2020) se centra en la evaluación del riesgo ergonómico mediante el método REBA y su relación con los trastornos musculoesqueléticos (EMD). Proporciona una base teórica importante para comprender cómo se ve afectado el rendimiento laboral. El estudio parte de la idea de que las malas condiciones ergonómicas en el lugar de trabajo son una de las principales causas de EMD. Explica que la exposición continua a malas posturas, movimientos repetitivos y fuerza excesiva ejerce una gran presión sobre el sistema musculoesquelético de los trabajadores. Con el tiempo, esto puede provocar dolor crónico y limitaciones funcionales, lo que puede afectar indirectamente su capacidad para realizar su trabajo de forma adecuada y constante.

Los hallazgos destacan la eficacia del método REBA para identificar y evaluar los riesgos ergonómicos en diferentes tipos de trabajo. Esta técnica permite analizar en detalle las posiciones corporales, la cantidad de peso manejado, el tipo de agarre aplicado y la frecuencia de las tareas desempeñadas. Mediante un sistema de

puntuación, REBA se puede emplear para determinar el nivel de riesgo para la aparición de EMD, y aunque el trabajo se basa en la prevención de problemas de salud físicos, también se documenta que el riesgo ergonómico elevado y los EMD resultantes pueden perjudicar la productividad, aumentar el ausentismo e impactar sobre la calidad del trabajo de los trabajadores.

Las conclusiones de Bulnes Fragoso consideran que la realización de evaluaciones ergonómicas exhaustivas es un paso esencial en la lucha contra el EMD en el lugar de trabajo. La identificación de riesgos ergonómicos en una primera etapa mediante métodos como el REBA facilita la adopción de las intervenciones y ajustes necesarios mediante el diseño del trabajo y la organización del trabajo para reducir la exposición de los trabajadores a factores de riesgo. Si bien el estudio no evalúa la relación con la variable rendimiento laboral, pone de manifiesto que la reducción de la incidencia y gravedad del EMD mediante principios ergonómicos es un aspecto que ayuda a mantener la salud física de los trabajadores y su bienestar, elementos clave para lograr un rendimiento laboral óptimo e incrementarlo a lo largo del tiempo.

El objetivo de la investigación es la prevención de las lesiones musculoesqueléticas. También ayudará a conocer el rendimiento laboral. En este sentido, el estudio muestra cómo las malas condiciones de una buena ergonomía perjudican la salud física de los trabajadores.

Esto, a su vez, afecta su capacidad para realizar sus tareas con eficacia. Al enfatizar el papel de la ergonomía en la salud ocupacional, el estudio implica que un entorno de trabajo ergonómico adecuadamente diseñado es esencial para proteger las

capacidades funcionales de los empleados, lo cual es necesario para un rendimiento laboral consistente y de alta calidad.

La contribución que ofrece esta investigación a mi trabajo orientado al estudio de la ergonomía de movimiento y el rendimiento laboral en el personal administrativo y docente es su sentido metodológico para identificar y evaluar riesgos ergonómicos como un elemento que interviene en la salud y, por ende, como un potencial de rendimiento (aunque mi investigación va por otro lado, ya que se refiere específica y directamente a la ergonomía del movimiento). Sin embargo, el trabajo de Bulnes Fragoso puede servir como punto de apoyo para establecer el concepto del mismo valor de la evaluación de las condiciones generales de las condiciones ergonómicas en el entorno del trabajo del personal administrativo y docente. El uso de métodos para la evaluación de los riesgos ergonómicos ante los movimientos y posiciones de forma específica ante las tareas que deben realizar puede ser un primer paso importante para poder extraer las áreas de intervención que mejoren tanto el bienestar físico para garantizar una capacidad de rendimiento laboral de la mejor manera posible.

El propósito de la revisión narrativa de Puicon Mejia y Vega Ramírez (2022) se enfoca en los peligros ergonómicos de los profesionales de enfermería. Nos encontramos ante un tema que no se centra en un rendimiento laboral en sí, pero sí marca las bases y apoyos que podemos encontrar para el rendimiento laboral. La fundamentación de la investigación de esta revisión radica en la identificación de las condiciones de trabajo de enfermería que se exponen a sus trabajadores a diferentes

riesgos ergonómicos: movilización de pacientes, posturas forzadas y mantenidas, movimientos repetitivos y una exposición a ambientes que no siempre están preparados ergonómicamente. Estos riesgos sumados pueden llevar al desarrollo de trastornos musculoesqueléticos (TME). Estos trastornos tienen el potencial de frenar a los enfermeros y enfermeras en su desempeño laboral de forma continua y honesta.

Los resultados de la revisión ponen de manifiesto la existencia de una elevada incidencia de peligros ergonómicos en la práctica enfermera. En especial, la movilización de pacientes se identifica como una actividad con alto potencial de riesgo debido a su carga importante y a las posturas incómodas que frecuentemente requiere, pero la elaboración de documentación y el trabajo administrativo, que implica estar en posición sentada durante largos períodos de tiempo y en posturas estáticas, también aportan su grado de exposición a los riesgos ergonómicos. La investigación hace hincapié en la manera en que dicho factor puede llevar a la generación de fatiga, dolor y, a largo plazo, de lesiones que pueden incidir en el desarrollo de la capacidad funcional de las enfermeras y enfermeros, además de tener un impacto en su desempeño y en la calidad de vida.

Las conclusiones de la revisión ponen de manifiesto la necesidad de una intervención sobre los riesgos ergonómicos existentes en enfermería, aunque el estudio no se enfoque directamente en el rendimiento laboral. En el fondo, la idea general que se desprende va en esta línea: reducir la exposición a riesgos ergonómicos, así como prevenir trastornos musculoesqueléticos puede contribuir a proteger la salud y el bienestar del personal de enfermería. La salud del personal de enfermería es

fundamental para garantizar que pueda realizar eficazmente su trabajo y, a su vez, se traduce en el mantenimiento o la mejora de la calidad del rendimiento de sus tareas de cara al futuro. El estudio sugiere el uso de buenas prácticas ergonómicas, equipos de movilidad segura y programas de capacitación en ergonomía para el personal de enfermería.

Así, aunque esta investigación es centrada en la identificación de los riesgos para la salud, también posee un valor añadido al describir cómo las malas condiciones ergonómicas pueden afectar la salud física de los trabajadores, un elemento que se presenta oculto pero que influye en su facultad para realizar trabajo de manera efectiva.

Al subrayar la ergonomía como un imposible para la salud ocupacional en el área de la enfermería, esta investigación ya implica que un entorno ergonómico bien diseñado es indispensable para mantener la capacidad funcional de los trabajadores y, por tanto, es un prerrequisito para una actuación intensiva.

La contribución de esta revisión para mi trabajo sobre la ergonomía de movimiento y el rendimiento laboral en el personal administrativo y docente está marcada por su investigación sobre la identificación de riesgos ergonómicos típicos de un entorno laboral y de qué forma los mismos pueden influir en la capacidad física de los profesionales. Aunque el entorno laboral y las tareas son diferentes, la revisión de enfermería pone de manifiesto que la identificación de los riesgos ergonómicos han de ir ligadas al análisis de las actividades laborales con riesgo para la salud, y de esta manera poder identificar los movimientos, las posturas o los esfuerzos, e incluso la forma de interaccionar con alguna de las herramientas que se usan en el entorno laboral,

que podrían ser motivo de riesgo ergonómico. Esta información me ofrece un punto de vista que valoro para mi propia revisión al poner de relieve que, en el mismo sentido que es importante identificar de forma previa las actividades que el personal administrativo y docente desarrolla para poder realizar un diagnóstico de los factores ergonómicos de movimiento que podrían ser relevantes, de similar manera podría existir una relación entre los factores de riesgo por ser ergonómico y el rendimiento laboral.

La revisión sistemática de Mamani Hualpa (2021) analiza cómo la ergonomía afecta a la productividad considerándola como un componente importante del rendimiento laboral. La investigación se basa en la idea de que adaptar el trabajo a las capacidades y limitaciones humanas, mediante principios ergonómicos, no solo previene lesiones y mejora el bienestar. También ayuda a los trabajadores a ser más eficientes y eficaces. El estudio afirma que un buen diseño ergonómico facilita el trabajo, reduce el esfuerzo innecesario y la fatiga, y ayuda a las personas a realizar mejor sus tareas. Esto se traduce en una mayor producción y un trabajo de mejor calidad.

La revisión muestra que el uso sistemático de principios ergonómicos se traduce en una mayor productividad en las diferentes áreas de trabajo. Los estudios muestran cómo la adaptación de las estaciones de trabajo, el suministro de herramientas y equipos ergonómicos, y el fomento de una postura y un movimiento adecuados ayudan a reducir errores, acortar los tiempos de trabajo y utilizar los recursos de forma más

eficiente. También destaca que la ergonomía contribuye a una mayor salud de los trabajadores y es una inversión inteligente para las empresas, ya que mejora su rendimiento.

Las conclusiones de Mamani Hualpa ponen de manifiesto que la ergonomía tiene una influencia significativa y beneficiosa en la cual es uno de los elementos para determinar el rendimiento laboral. Igualmente, la revisión plantea que las organizaciones deben aplicar la ergonomía como pilar fundamental de sus políticas organizacionales ya que pueden ver los beneficios que esta puede acarrear al bienestar de sus trabajadores a la vez que pueden alcanzar los objetivos de producción.

Mamani Hualpa hace hincapié en la idea de integrar el diseño ergonómico desde las primeras fases de la planificación del trabajo e incluir a los trabajadores para el desarrollo de las soluciones ergonómicas y así garantizar éstas se adhieran a sus necesidades.

Al final de la investigación se concluye que la relación ergonomía-productividad es un conjunto multidisciplinario de múltiples factores en los que tienen cabida los factores técnicos, organizacionales y humanos. La buena aplicación de la ergonomía debe ser de forma global ya que abarca el diseño en el ámbito del trabajo, la formación de los trabajadores y una evaluación de la intervención constante. A medida que las organizaciones mejoren las condiciones del trabajo y reduzcan los riesgos ergonómicos, pueden conseguir un aumento sostenible en la productividad y, por tanto, un mejor rendimiento en el trabajo.

La incorporación de esta investigación en mi labor profesional sobre la ergonomía de movimiento y el rendimiento laboral en este caso, en su interpolación en el contexto educativo- se da de forma directa y significativa ya que afianza, desde una base teórica con un conjunto amplio de evidencias desde la investigación, la relación positiva entre la ergonomía y la productividad, esta última pieza imprescindible del rendimiento laboral. Los resultados de este estudio sistemático avalan mi hipótesis que el aplicar estrategias ergonómicas de movimiento en el colectivo del personal administrativo del Distrito 02D03 se traduce en una evolución del rendimiento laboral. A su vez, me asegura una estructura conceptual que abordar no solamente el enfoque de la salud y el bienestar desde una perspectiva educativa, sino más bien una óptica definida en la eficiencia y la productividad en el mundo laboral.

2.3 Conceptual

Ergonomía Física: Estudia la interacción física existente de acuerdo a esto se va adaptando puestos, posturas y manejo de cargas (Martins, s.f).

Trastornos musculoesqueléticos: Lesiones que se presentan en músculos, tendones, nervios o articulaciones, causando dolor y limitación (Activa., s.f.).

Productividad: La productividad es un concepto fundamental en el mundo empresarial que se refiere a la capacidad de una empresa para generar la mayor cantidad de bienes o servicios con la menor cantidad de recursos utilizados. Se trata de medir la eficiencia de producción por cada factor empleado durante un periodo determinado (Arenas, 2025).

Pausas activas: Las pausas activas son intervalos breves durante la jornada laboral destinados a la realización de ejercicios o estiramientos que favorecen la circulación y la reducción de tensiones musculares. Este recurso se ha implementado como medida preventiva para evitar la fatiga y mejorar el bienestar general del empleado. Se fundamenta en la evidencia de que interrumpir periodos prolongados de trabajo sedentario contribuye a una mayor productividad y salud. Además, estas pausas fomentan la desconexión momentánea, permitiendo un retorno más enfocado a las tareas. (Fernández, 2021).

Desempeño laboral: Según Chiavenato (2000), el desempeño laboral es el

comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados; éste constituye la estrategia individual para lograr los objetivos, se puede destacar que el desempeño laboral se ve influenciado en el cumplimiento de los objetivos de la empresa, existiendo atributos personales, como habilidades, competencias y calidades que interactúan con las tareas y el entorno laboral y así generar comportamientos que inciden en los resultados.

Satisfacción laboral: Según Mora y Mariscal (2019), la satisfacción laboral se conoce como un agente que impulsa a las personas a actuar y generar un comportamiento que tiene un impacto directo en el desempeño laboral, jugando un papel importante en este, ya que cada uno de los empleados percibe de una manera diferente las acciones favorables que la empresa realiza a favor de su bienestar, constituyendo acciones que determinan su actuar, además, puede tener influencia tanto positiva como negativa.

Rendimiento laboral: Adriazola (2018), sostiene que el rendimiento laboral es la agrupación de conductas que se espera de un empleado y que tienen una valoración negativa o positiva para una organización en un periodo determinado.

2.4 Legal

2.4.1. Constitución de la República del Ecuador

Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.

2.4.2. REGLAMENTO DE SEGURIDAD E HIGIENE DEL TRABAJO

CAPÍTULO 1

DE LA SEGURIDAD E HIGIENE DEL TRABAJO

Artículo 40.- De la clasificación de los riesgos laborales.- En concordancia con los estándares técnicos definidos en la materia, se reconoce la siguiente clasificación de los riesgos laborales:

l. Riesgos fisicos;

2. Riesgos químicos;

3. Riesgos biológicos;

4. Riesgos de seguridad;

5. Riesgos ergonómicos; y,

6. Riesgos psicosociales.

Artículo 41.- De los riesgos físicos.- Los riesgos fisicos son aquellos que se producen debido a la exposición a agentes fisicos, y que pueden producir efectos nocivos sobre la seguridad y salud de los trabajadores, siendo estos agentes los siguientes:

1.Temperaturas extremas: frío o calor;

2.Ruido;

3.Vibraciones;

4.Iluminación;

5.Radiaciones ionizantes;

6.Radiaciones no ionizantes;

7- Humedad relativa del ambiente; y,

8. Otros que fueran determinados en instrumentos técnicos nacionales e internacionales.

Artículo 42.- De los riesgos químicos.- Los riesgos químicos son aquellos que se producen debido a la exposición a agentes, ya sea como elementos o compuestos químicos, naturales o sintéticos, por sí solos o mezclados que pueden causar efectos nocivos sobre la seguridad y salud de los trabajadores.

Artículo 43.- De los riesgos biológicos.- Los riesgos biológicos son aquellos que se producen debido a la exposición a agentes biológicos que pueden causar efectos nocivos sobre la seguridad y salud de los trabajadores, siendo estos agentes: virus, bacterias, parásitos, hongos, con inclusión de los genéticamente modificados, vectores y otros que fueran determinados en instrumentos técnicos nacionales o internacionales.

Artículo 44.- De los riesgos de seguridad.- Los riesgos de seguridad son aquellos factores o circunstancias del entorno, presentes en una actividad laboral, dentro o fuera de una locación, con probabilidad de causar daño o lesión al trabajador debido a la exposición a éstos, y se consideran los siguientes:

1.Locativos: Son aquellos factores presentes en un sitio de trabajo, derivados de las instalaciones y de sus condiciones fisicas que, bajo circunstancias no adecuadas, tienen la posibilidad de causar daño a la salud del trabajador y al lugar y/o centro de trabajo, producto de la exposición a éstos;

2.Mecánicos: Es aquel conjunto de factores con posibilidad de causar un daño o lesión al trabajador debido a la exposición y a la acción mecánica de elementos de máquinas, herramientas, piezas a trabajar o materiales proyectados, sólidos o fluidos;

3.Eléctricos: Toda posibilidad de contacto entre el cuerpo humano y la corriente eléctnca;

4.Industriales mayores: Son aquellos factores presentes en el trabajo derivados del empleo de energías, así como de fallos en los procesos de almacenamiento o transformación de sustancias peligrosas con posibilidad de causar daños a los trabajadores, al lugar y o centro de trabajo, al ambiente y a la población del entorno; y,

Otros que, conforme el desarrollo científico y médico, fueran considerados como tal, de conformidad con instrumentos nacionales e internacionales.

Artículo 45.- De los riesgos ergonómicos.- Los riesgos ergonómicos son los causados por un esfuerzo fisico excesivo, movimientos repetitivos o posturas poco naturales durante el desempeño de un trabajo que pueden provocar cansancio, errores, accidentes, enfermedades profesionales o trastornos músculo-esqueléticos como consecuencia de un diseño inadecuado de las instalaciones, las máquinas, los equipos, las herramientas o los puestos de trabajo.

Artículo 46.- De los riesgos psicosociales.- Los nesgos psicosociales son aquellos que se derivan de las deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como de un escaso contexto social del trabajo pudiendo producir resultados psicológicos, fisicos y sociales negativos para el trabajador y la relación con su entorno.

CAPÍTULO III

3 METODOLOGÍA

3.1 Tipo de Investigación

El estudio sigue un enfoque explicativo y examina la relación entre la ergonomía Física (variable independiente) y el rendimiento laboral (variable dependiente) del personal administrativo del distrito 02D03 de Chimbo – San Miguel en 2025.

El diseño es no experimental y de campo, ya que las variables no se manipulan, sino que se observan y analizan en su entorno natural. Esta elección metodológica permite obtener información real y directa, y contribuye a proponer soluciones prácticas para optimizar las condiciones ergonómicas y el desempeño laboral.

3.2 Enfoque de la investigación

La investigación utiliza un enfoque cuantitativo.

Este enfoque implica el uso de herramientas matemáticas y estadísticas para llegar a resultados. Estos datos permiten identificar asociaciones explicativas o relaciones causales entre variables. Los trabajos de investigación bajo este enfoque, cuantifican variables, las mismas que serán observadas, descritas, medidas o sometidas a alguna experimentación controlada (Padilla-Avalos, 2021).

3.3 Métodos de Investigación

El método deductivo parte de premisas generales para arribar a conclusiones particulares y específicas, permitiendo comprobar la validez de las teorías aplicadas a contextos concretos (López, 2016).

El proyecto tiene un enfoque deductivo, ya que parte de una teoría general sobre la ergonomía física para llegar a conclusiones más concretas sobre el efecto de estas condiciones en el personal administrativo y docente. Con base en las premisas generales sobre la ergonomía y su vínculo con la salud laboral, se busca verificar cómo estos factores afectan al personal administrativo del distrito de 02D03 Chimbo - San Miguel – Educación año 2025.

3.4 Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Datos

Se implementó un cuestionario estructurado para obtener datos. El cuestionario está articulado en función de las dimensiones de la variable independiente (ergonomía Física) y la variable dependiente (rendimiento del trabajo), y consta de preguntas cerradas de tipo Likert, con cinco grados, para indagar la percepción, la frecuencia y el grado de acuerdo de las personas.

El cuestionario aborda la postura, los movimientos repetitivos, el diseño del puesto de trabajo, las pausas activas, las condiciones ambientales, la productividad, la calidad del trabajo y la satisfacción laboral, lo que permite una obtención de datos exhaustiva para determinar el potencial de mejora y para describir la relación entre las variables objeto de estudio.

La encuesta se realizó en las dependencias del distrito, en horarios previamente coordinados con la administración para no interrumpir el curso del trabajo. Antes de dar inicio, se informará a las personas encuestadas sobre el propósito de la investigación y acerca de pedir su consentimiento para asegurar la confidencialidad y el anonimato de sus respuestas.

Los datos se recogerán en soporte físico o en soporte digital (según la disponibilidad de las personas) y se procederá a los análisis estadísticos y cualitativos pertinentes.

3.5 Universo, Población y Muestra

El universo incluye a todo el personal administrativo del Distrito 02D03 Chimbo – San Miguel – Educación. Esto incluye asistentes administrativos, secretarias, analistas, técnicos y personal de apoyo que desempeñan funciones de gestión y apoyo académico-administrativo.

Para este estudio, se aplicó el instrumento a las 15 personas en función de su disponibilidad, experiencia en el puesto y representatividad de las distintas áreas administrativas.

3.6 Procesamiento de la Información

Para procesar los datos de la encuesta se organiza información en tablas estructuradas, aplicando fórmulas, filtros y funciones estadísticas que permiten visualizar y analizar de manera eficiente grandes volúmenes de datos (Bravo, 2019).

Se utilizó la herramienta de Google form para la herramienta de encuesta de esta forma podemos seleccionar las gráficas y colocar en el análisis cuantitativo de acuerdo a la obtención de respuesta del personal administrativo Distrito 02D03 Chimbo-San Miguel-Educación.

CAPITULO IV

4 ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

El instrumento fue recopilado de repositorios de dos tesis, las primeras 8 preguntas que habla sobre ergonomía son recopiladas de (TORRES, 2021, pág. 155), las 7 preguntas que continúan que hablan sobre rendimiento laboral son recopiladas de (Castillo, 2022, pág. 87).

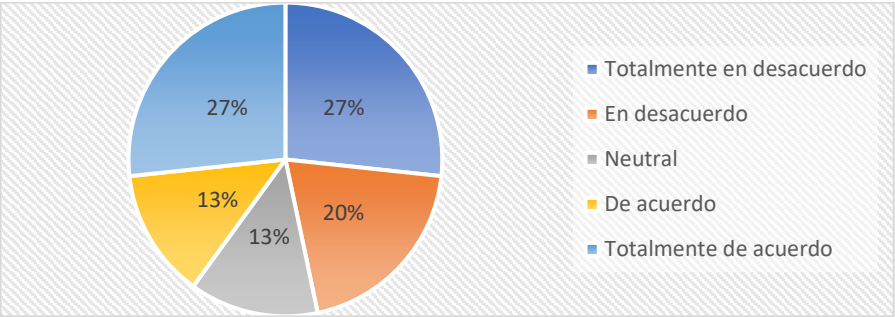
1. **¿En su jornada laboral usted realiza pausas activas o ejercicios de relajación y estiramiento?**

Tabla 1

Pausas activas

OPCION DE RESPUESTA	PORCENTAJE
Totalmente en desacuerdo	27%
En desacuerdo	20%
Neutral/ ni de acuerdo ni en desacuerdo	13%
De acuerdo	13%
Totalmente de acuerdo	27%

Fuente: Personal administrtivo del distrito 02D03 Chimbo-San Miguel-Educación.
Elaborado por: Liliana Aguirre y Jorlany Escobar.



Gráfica 1 - Gráfica de pausas activas
Elaborado por: Liliana Aguirre y Jorlany Escobar

El análisis arroja que sólo una parte de los encuestados realiza pausas activas, mientras que el 80% presenta molestia física similar manifiesta lo contrario. La ausencia de hábitos ergonómicos regulares durante la jornada laboral puede influir negativamente tanto en la salud musculoesquelética como en la productividad. Las pausas activas, ayudan a disminuir la fatiga, mejorar la circulación y prevenir molestias derivadas de posturas prolongadas.

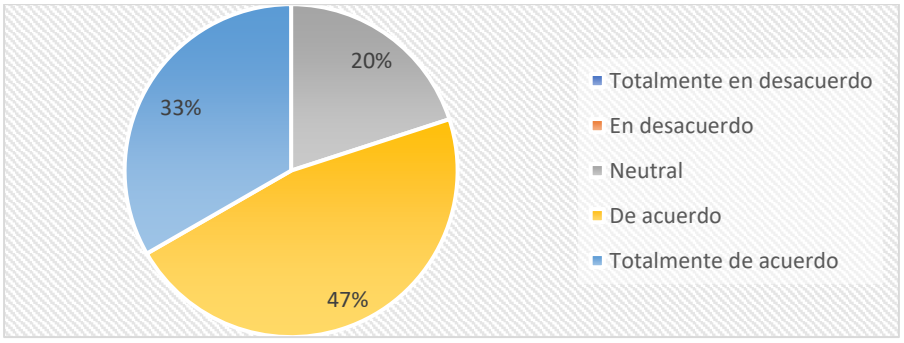
2. **¿Siente comúnmente malestar o dolores en las extremidades superiores e inferiores?**

Tabla 2

Malestar o dolores

OPCION DE RESPUESTA	PORCENTAJE
Totalmente en desacuerdo	0.0%
En desacuerdo	0.0%
Neutral/ ni de acuerdo ni en desacuerdo	20%
De acuerdo	47%
Totalmente de acuerdo	33%

Fuente: Personal administrtivo del distrito 02D03 Chimbo-San Miguel-Educación.
Elaborado por: Liliana Aguirre y Jorlany Escobar.



Gráfica 2 - Gráfica de malestar o dolores
Elaborado por: Liliana Aguirre y Jorlany Escobar

La mayoría de los participantes (80%) refirió sentir molestias en las extremidades, lo cual puede ser un indicativo de posibles deficiencias ergonómicas en el entorno de trabajo. Estos resultados sugieren que las condiciones posturales o el mobiliario no son adecuados, generando incomodidad y afectando el bienestar físico.

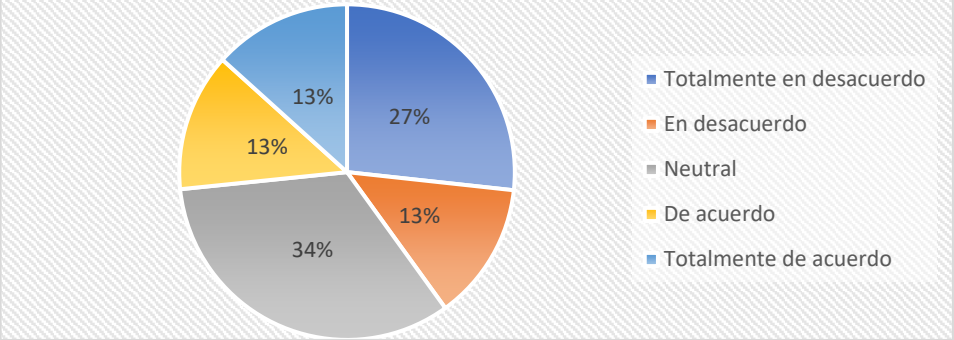
3. ¿Usted cree que tiene posiciones forzadas en su jornada laboral?

Tabla 3

Posiciones forzadas

OPCION DE RESPUESTA	PORCENTAJE
Totalmente en desacuerdo	27%
En desacuerdo	13%
Neutral/ ni de acuerdo ni en desacuerdo	34%
De acuerdo	13%
Totalmente de acuerdo	13%

Fuente: Personal administrtivo del distrito 02D03 Chimbo-San Miguel-Educación.
Elaborado por: Liliana Aguirre y Jorlany Escobar.



Gráfica 3- Gráfica de Posiciones forzadas
Elaborado por: Liliana Aguirre y Jorlany Escobar

Los resultados muestran respuestas divididas: existen muchos participantes que se mantienen neutrales, mientras que otros adoptan posturas forzadas. Este último aspecto puede indicar que existe poca conciencia o conocimiento de cuáles son las posturas correctas durante la jornada. Las posiciones inadecuadas prolongadas fomentan la tensión muscular y la sobrecarga física.

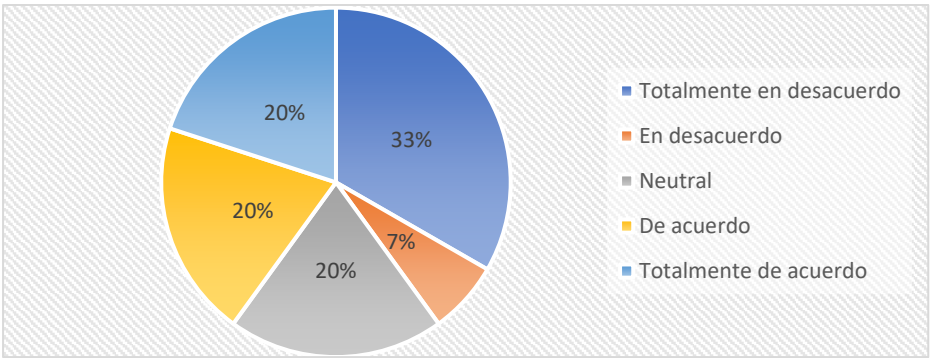
4. ¿Ha tenido usted capacitaciones a cerca de riesgos ergonómicos?

Tabla 4

Capacitaciones sobre riesgos ergonómicos

OPCION DE RESPUESTA	PORCENTAJE
Totalmente en desacuerdo	33%
En desacuerdo	7%
Neutral/ ni de acuerdo ni en desacuerdo	20%
De acuerdo	20%
Totalmente de acuerdo	20%

Fuente: Personal administrtivo del distrito 02D03 Chimbo-San Miguel-Educación.
Elaborado por: Liliana Aguirre y Jorlany Escobar.



Gráfica 4- Gráfica de Capacitaciones sobre riesgos ergonómicos
Elaborado por: Liliana Aguirre y Jorlany Escobar

Un porcentaje relevante (40 %) dijo que no había recibido formación sobre riesgos ergonómicos. Este hecho evidencia una carencia a nivel institucional en la prevención, que dificulta la detección de factores de riesgo y la utilización de buenas prácticas posturales. Implementar programas de capacitación periódicos permitiría aumentar la conciencia del personal sobre la importancia de la ergonomía y a favorecer ambientes laborales más saludables y seguros.

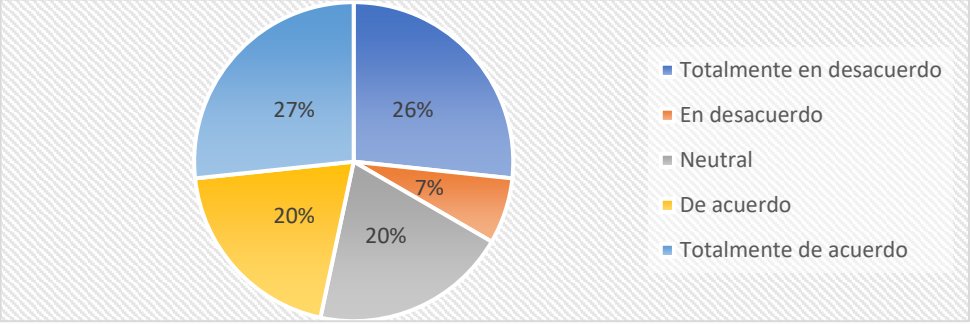
5. **¿Piensa usted que un inadecuado ambiente ergonómico afecta el rendimiento laboral?**

Tabla 5

Inadecuado ambiente ergonómico afecta el rendimiento laboral

OPCION DE RESPUESTA	PORCENTAJE
Totalmente en desacuerdo	26%
En desacuerdo	7%
Neutral/ ni de acuerdo ni en desacuerdo	20%
De acuerdo	20%
Totalmente de acuerdo	27%

Fuente: Personal administrtivo del distrito 02D03 Chimbo-San Miguel-Educación.
Elaborado por: Liliana Aguirre y Jorlany Escobar.



Gráfica 5 - Gráfica de Inadecuado ambiente ergonómico afecta el rendimiento laboral
Elaborado por: Liliana Aguirre y Jorlany Escobar

Los resultados muestran que la mayoría es consciente de la relación directa entre la ergonomía y el rendimiento, aunque aún una parte se mantiene neutral. Esto indica que el personal tiene conciencia entre comillas que un ambiente inadecuado podría causar fatiga, distracción o dolor físico y que esto influye en la productividad.

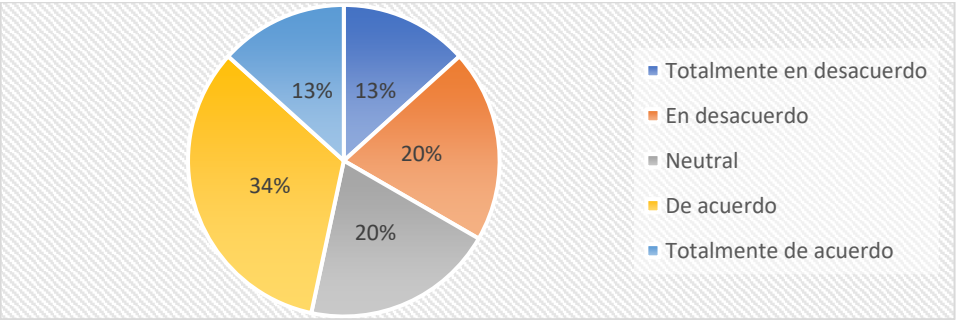
6. ¿Entiende usted que es ergonomía

Tabla 6

Ergonomía

OPCION DE RESPUESTA	PORCENTAJE
Totalmente en desacuerdo	13%
En desacuerdo	20%
Neutral/ ni de acuerdo ni en desacuerdo	20%
De acuerdo	34%
Totalmente de acuerdo	13%

Fuente: Personal administrtivo del distrito 02D03 Chimbo-San Miguel-Educación.
Elaborado por: Liliana Aguirre y Jorlany Escobar.



Gráfica 6 - Gráfica de Ergonomía
Elaborado por: Liliana Aguirre y Jorlany Escobar

El 46.6% de los encuestados manifestó estar de acuerdo o totalmente de acuerdo en conocer el concepto de ergonomía, manteniendo un 33.3% de desconocimiento. Esto nos indica que, aunque hay cierta idea sobre el tema, aún se carece de un conocimiento práctico.

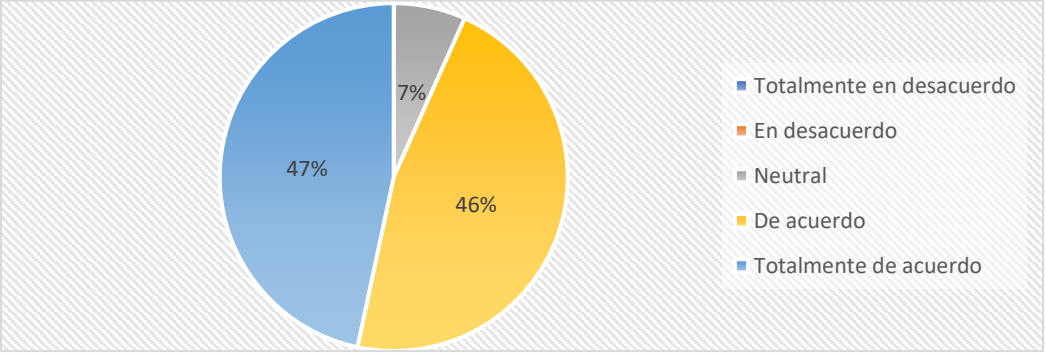
7. ¿Entiende usted que son enfermedades profesionales?

Tabla 7

Enfermedades profesionales

OPCION DE RESPUESTA	PORCENTAJE
Totalmente en desacuerdo	0.0%
En desacuerdo	0.0%
Neutral/ ni de acuerdo ni en desacuerdo	7%
De acuerdo	46%
Totalmente de acuerdo	47%

Fuente: Personal administrtivo del distrito 02D03 Chimbo-San Miguel-Educación.
Elaborado por: Liliana Aguirre y Jorlany Escobar.



Gráfica 7 - Gráfica de Enfermedades profesionales
Elaborado por: Liliana Aguirre y Jorlany Escobar

La mayoría (93,4 %) respondió que sí, mostrando que los trabajadores tenían una noción clara acerca de lo que eran las enfermedades profesionales. Este conocimiento ayuda a reconocer síntomas relacionados con la actividad laboral y a acudir a tiempo.

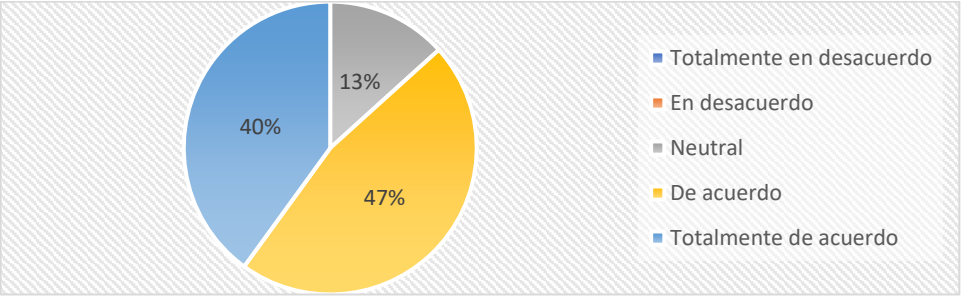
8. ¿Entiende usted a que riesgos ergonómicos está expuesto?

Tabla 8

Riesgos ergonómicos expuestos

OPCION DE RESPUESTA	PORCENTAJE
Totalmente en desacuerdo	0.0%
En desacuerdo	0.0%
Neutral/ ni de acuerdo ni en desacuerdo	13%
De acuerdo	47%
Totalmente de acuerdo	40%

Fuente: Personal administrtivo del distrito 02D03 Chimbo-San Miguel-Educación.
Elaborado por: Liliana Aguirre y Jorlany Escobar.



Gráfica 8 - Gráfica de Riesgos ergonómicos expuestos
Elaborado por: Liliana Aguirre y Jorlany Escobar

El 86,7% afirmó que tiene conocimiento de los riesgos ergonómicos a los que está expuesto, lo que denota una adecuada percepción sobre el ambiente laboral. Es un nivel aceptable de conciencia porque le permite al trabajador que actúe en forma preventiva.

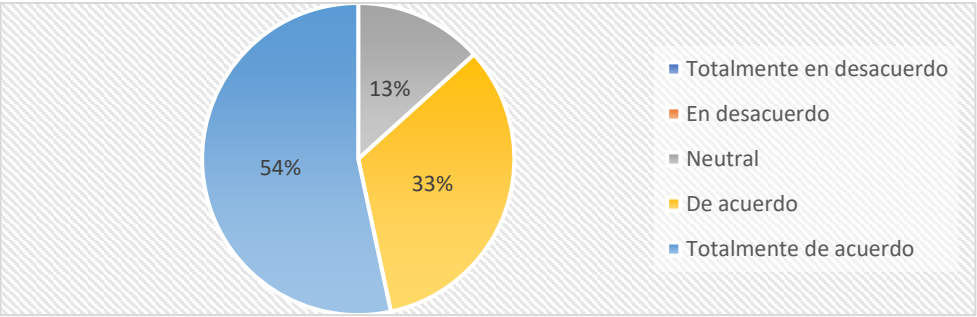
9. Actuó de manera proactiva en el área que me compete.

Tabla 9

Proactividad en el área

OPCION DE RESPUESTA	PORCENTAJE
Totalmente en desacuerdo	0.0%
En desacuerdo	0.0%
Neutral/ ni de acuerdo ni en desacuerdo	13%
De acuerdo	33%
Totalmente de acuerdo	54%

Fuente: Personal administrtivo del distrito 02D03 Chimbo-San Miguel-Educación.
Elaborado por: Liliana Aguirre y Jorlany Escobar.



Gráfica 9 - Gráfica de Proactividad en el área
Elaborado por: Liliana Aguirre y Jorlany Escobar

86,6% de los encuestados dijo estar de acuerdo o totalmente de acuerdo con la afirmación, lo que indica un alto nivel de dedicación e implicación individual. La participación proactiva es un buen indicador del desempeño en el trabajo, dado que los empleados están dispuestos a adelantarse a problemas y ofrecer soluciones. Esto se debe a que representan a una cultura organizacional participativa que se orienta al logro de resultados.

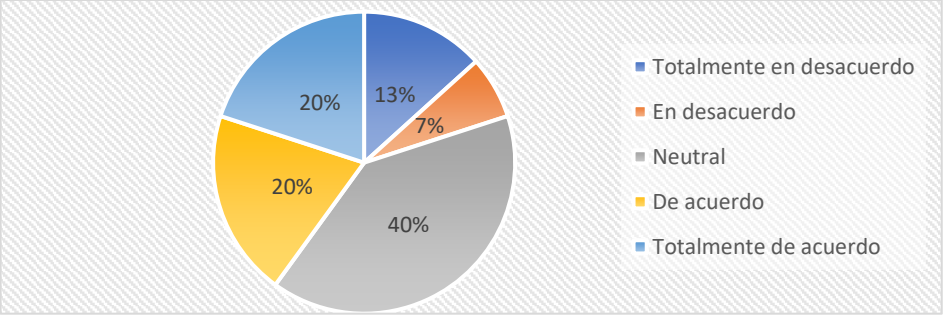
10. Me enfoco en los resultados a alcanzar al realizar mi trabajo.

Tabla 10

Resultados a alcanzar al realizar el trabajo

OPCION DE RESPUESTA	PORCENTAJE
Totalmente en desacuerdo	13%
En desacuerdo	7%
Neutral/ ni de acuerdo ni en desacuerdo	40%
De acuerdo	20%
Totalmente de acuerdo	20%

Fuente: Personal administrtivo del distrito 02D03 Chimbo-San Miguel-Educación.
Elaborado por: Liliana Aguirre y Jorlany Escobar.



Gráfica 10 - Gráfica de Resultados a alcanzar al realizar el trabajo
Elaborado por: Liliana Aguirre y Jorlany Escobar

Los datos reflejan un punto intermedio, con el 40% que se mantiene neutral. Esto puede atribuirse a la desmotivación o a la falta de definición de los objetivos laborales. Sin embargo, un 40% dice estar centrado en los resultados, lo que representa un nivel medio de orientación hacia el logro. Es preferible reforzar la comunicación interna y definir objetivos para incrementar la productividad y el sentido de propósito.

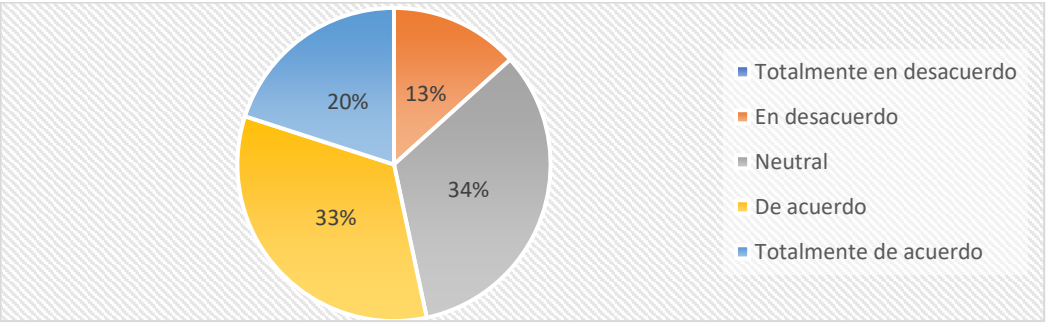
11. Realice mi trabajo de manera óptima, dedicándole el tiempo y esfuerzo necesario.

Tabla 11

Trabajo de manera óptima

OPCION DE RESPUESTA	PORCENTAJE
Totalmente en desacuerdo	0.0%
En desacuerdo	13%
Neutral/ ni de acuerdo ni en desacuerdo	34%
De acuerdo	33%
Totalmente de acuerdo	20%

Fuente: Personal administrtivo del distrito 02D03 Chimbo-San Miguel-Educación.
Elaborado por: Liliana Aguirre y Jorlany Escobar.



Gráfica 11 - Gráfica de Trabajo de manera óptima
Elaborado por: Liliana Aguirre y Jorlany Escobar

La mayoría (53,3 %) estuvo de acuerdo o totalmente de acuerdo, demostrando un compromiso positivo con la calidad del trabajo. Sin embargo, un 33,3 % se mantuvo neutral, sugiriendo que puede haber factores externos como carga de trabajo o condiciones físicas influyendo en la eficiencia. La mejora de la ergonomía y la organización del trabajo pueden contribuir a un rendimiento más óptimo y sostenido.

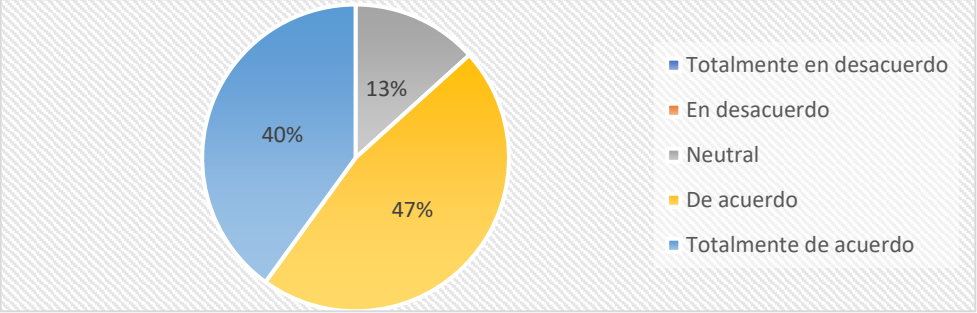
12. Busque nuevos desafíos que alcanzar, en mi trabajo.

Tabla 12

Nuevos desafíos

OPCION DE RESPUESTA	PORCENTAJE
Totalmente en desacuerdo	0.0%
En desacuerdo	0.0%
Neutral/ ni de acuerdo ni en desacuerdo	13%
De acuerdo	47%
Totalmente de acuerdo	40%

Fuente: Personal administrtivo del distrito 02D03 Chimbo-San Miguel-Educación.
Elaborado por: Liliana Aguirre y Jorlany Escobar.



Gráfica 12 - Gráfica de Nuevos desafíos
Elaborado por: Liliana Aguirre y Jorlany Escobar

El 86.7% de las personas encuestadas tuvo una actitud favorable hacia la búsqueda de nuevos retos. Este resultado muestra motivación intrínseca y la aspiración de crecer como persona, elementos que están directamente relacionados con el desempeño en el trabajo.

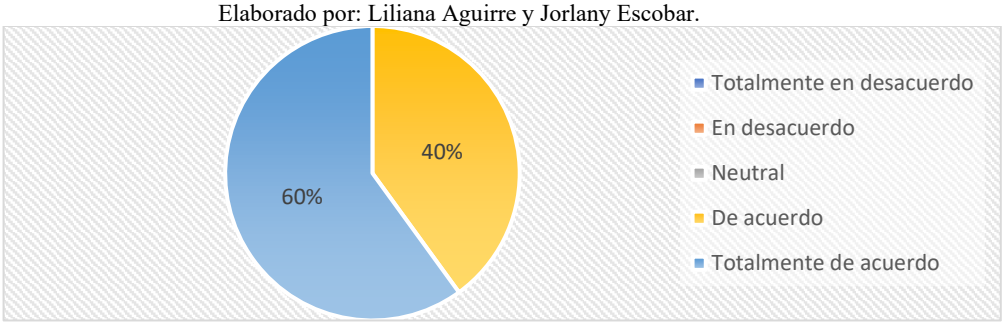
13. He buscado capacitarme para mejorar en la labor que me corresponde.

Tabla 13

Mejorar en la labor que me corresponde

OPCION DE RESPUESTA	PORCENTAJE
Totalmente en desacuerdo	0.0%
En desacuerdo	0.0%
Neutral/ ni de acuerdo ni en desacuerdo	0.0%
De acuerdo	40%
Totalmente de acuerdo	60%

Fuente: Personal administrtivo del distrito 02D03 Chimbo-San Miguel-Educación.
Elaborado por: Liliana Aguirre y Jorlany Escobar.



Gráfica 13 - Gráfica de Mejorar en la labor que me corresponde
Elaborado por: Liliana Aguirre y Jorlany Escobar

El 100% de los participantes en la encuesta afirmó haber buscado formación, lo que demuestra una actitud excepcional hacia el aprendizaje constante. Este comportamiento muestra que se tiene conciencia acerca de la relevancia del desarrollo profesional y su influencia en el nivel de calidad laboral.

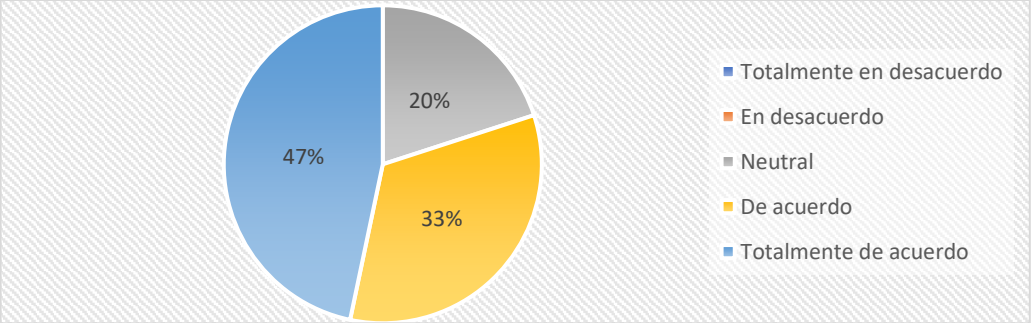
14. Participe de las reuniones laborales de manera óptima.

Tabla 14

Reuniones Laborales

OPCION DE RESPUESTA	PORCENTAJE
Totalmente en desacuerdo	0.0%
En desacuerdo	0.0%
Neutral/ ni de acuerdo ni en desacuerdo	20%
De acuerdo	33%
Totalmente de acuerdo	47%

Fuente: Personal administrtivo del distrito 02D03 Chimbo-San Miguel-Educación.
Elaborado por: Liliana Aguirre y Jorlany Escobar.



Gráfica 14 - Gráfica de Reuniones Laborales
Elaborado por: Liliana Aguirre y Jorlany Escobar

El 80 % dijo participar activamente en las reuniones de trabajo, lo cual denota buen nivel de compromiso y colaboración. Este resultado indica que el personal considera que el comunicarse y trabajar en equipo son factores claves para lograr metas.

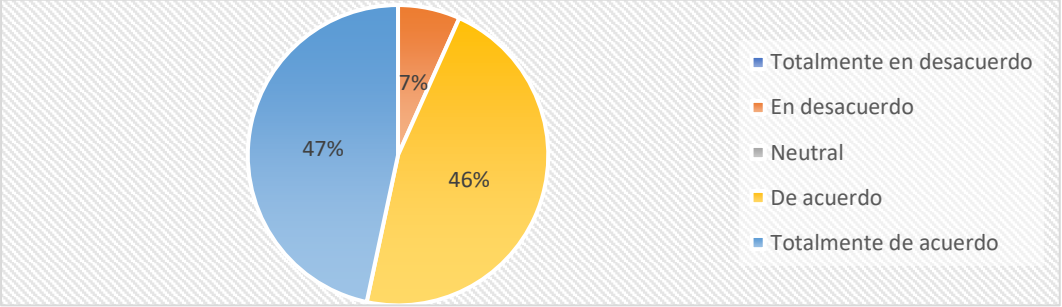
15. Mi planificación me permitió cumplir mi trabajo en el tiempo establecido.

Tabla 15

Cumplí mi trabajo en el tiempo establecido

OPCION DE RESPUESTA	PORCENTAJE
Totalmente en desacuerdo	0.0%
En desacuerdo	7%
Neutral/ ni de acuerdo ni en desacuerdo	0.0%
De acuerdo	46%
Totalmente de acuerdo	47%

Fuente: Personal administrtivo del distrito 02D03 Chimbo-San Miguel-Educación.
Elaborado por: Liliana Aguirre y Jorlany Escobar.



Gráfica 15 - Gráfica de Cumplí mi trabajo en el tiempo establecido
Elaborado por: Liliana Aguirre y Jorlany Escobar

El 93,4% dijo que completaba sus tareas a tiempo, lo que demuestra que saben organizarse y hacer buen uso del tiempo. Este resultado se relaciona con un elevado grado de responsabilidad y compromiso con las metas institucionales.

4.1 Discusión

El marco teórico con los resultados se aprecia una importante contradicción entre el conocimiento conceptual de la ergonomía física y su aplicación práctica en el Distrito 02D03 Chimbo - San Miguel. El marco teórico afirma que la ergonomía física con una correcta postura, pausas activas, condiciones ambientales óptimas tiene un efecto favorable sobre la salud física que incrementa el rendimiento laboral. Sin embargo, el estudio de datos muestra que el 46,7 % del personal no realiza pausas activas, que el 80 % informa de molestias físicas frecuentes, lo que contradice los principios de la ergonomía física requeridos. Por otro lado, aunque el 86,7 % sí conoce respecto a los riesgos ergonómicos, más de la mitad, además, carece de formación en ellos, lo que da cuenta de un conocimiento más intuitivo que técnico.

Esto coincide con investigaciones teóricas que ponen de manifiesto que la correcta prevención únicamente puede llevarse a cabo cuando existe una estructura de formación y una cultura organizativa de la prevención ya establecidas. Asimismo, el marco teórico también insiste en que las condiciones ergonómicas adecuadas tienen repercusiones positivas en la productividad, aunque en la práctica, el personal administrativo presenta un alto nivel de rendimiento a pesar de las limitaciones de la ergonomía, lo que puede transportar la idea de un esfuerzo compensativo. Esta distancia entre la teoría y la práctica operativa pretende mostrar que, si bien que hay teorías que son claras y explícitas, la falta de un programa de ergonomía institucionalizado como práctica social no permite la correcta aplicación de los principios teóricos en el marco de la vida cotidiana laboral.

CONCLUSIONES

La investigación ha establecido que, a pesar de que el personal administrativo cumple más del 93% de sus funciones, la conexión entre una ergonomía física inadecuada y un bajo rendimiento en el trabajo supone un peligro latente y relevante para la calidad y la sostenibilidad del servicio a largo plazo. La presencia constante de malestar y dolor físico en el 80% de los trabajadores, debido a la ausencia de pausas activas y muebles inapropiados, requiere que el personal dedique un esfuerzo extra, tanto mental como físico.

El estudio del rendimiento en el trabajo mostró que, pese a las malas condiciones físicas, el equipo administrativo tiene un fuerte sentido de compromiso y responsabilidad. El 93,4% de los colaboradores cumple con sus objetivos y tareas dentro del marco temporal establecido, lo que evidencia una capacidad organizativa sobresaliente y un sentido de responsabilidad institucional.

La investigación demostró nítidamente que la ausencia de medidas preventivas fundamentales durante el horario laboral en la oficina es la principal causa de los riesgos ergonómicos. La inactividad a lo largo del día es el riesgo más importante, ya que el 46,7% de los trabajadores no toma descansos activos.

La comparación de datos corroboró que existe una relación significativa entre la inaplicabilidad de los principios ergonómicos y el peligro de que el rendimiento laboral disminuya en el futuro. La incomodidad física que el 80% de los empleados siente debido a las condiciones ergonómicas deficientes, a pesar de que no ha disminuido de manera evidente la productividad inmediata (93,4% de cumplimiento).

RECOMENDACIONES

Adaptar un Plan Integral de Intervención Ergonómica que establezca la salud ocupacional como un elemento clave del desempeño laboral, poniéndola al mismo nivel de importancia que la capacitación en competencias técnicas. Sugerimos que se dé prioridad a la inversión en renovar el mobiliario y capacitar de manera intensiva y práctica en higiene postural, con el fin de erradicar las causas del malestar físico que impactan al 80% de los trabajadores.

Establecer un Sistema de Vigilancia Epidemiológica Ocupacional, que complemente las evaluaciones del desempeño laboral con indicadores de salud física, para garantizar la sostenibilidad del alto rendimiento. Sugerimos que la inversión en ergonomía física se convierta en una línea de estrategia para la administración del talento humano.

Aplicar de forma urgente y obligatoria la política de Pausas Activas, con supervisión continua, para combatir el 80% de malestar físico y el 46,7% de inactividad reportada. Para determinar y rectificar el mobiliario inapropiado y la distribución de equipos que fuerzan posiciones incorrectas.

Asignar recursos para adecuar o sustituir el mobiliario de oficina (escritorios y sillas) siguiendo las normas ergonómicas y antropométricas, eliminando así una fuente directa de malestar físico para el 80% de los empleados. Proponemos la formación de un Comité multidisciplinario de ergonomía para supervisar constantemente las condiciones físicas y ambientales (temperatura, ruido, iluminación) del puesto, garantizando que sean sostenibles y óptimas.

Bibliografía

Activa., U. (s.f.). *Umivale Activa.* Obtenido de ¿Qué son los trastornos musculoesqueléticos?: https://umivaleactiva.es/prevencion-salud/prevencion/trastornos-musculoesqueleticos/que-son

Adriazola Bardales, S. E. (2018). Capacitación para el trabajo y rendimiento laboral en la empresa ESLIMP CALLAO S.A. año 2017. *Repositorio Institucional UCV*.

Arenas, C. (26 de Febrero de 2025). *¿Qué es la productividad?* Obtenido de Estrategias de Inversión: https://www.estrategiasdeinversion.com/herramientas/diccionario/economia/que-es-la-productividad-definicion-tipos-herramientas-t-1670

Bravo, J. (2019). *Excel aplicado a la gestión de datos: Herramientas y técnicas para el análisis de información.* Alfaomega.

Castillo, L. G. (2022). MOTIVACIÓN Y EL RENDIMIENTO LABORAL DEL PERSONAL DE LA EMPRESA MUNICIPAL INMOBILIARIA DE LIMA S.A. DE LA MUNICIPALIDAD METROPOLITANA DE LIMA, 2021 . *Universidad Nacional Federico Villarreal*, 87.

CENEA. (18 de Agosto de 2020). *Factores clave para la ergonomía laboral*. Obtenido de http://www.cenea.com

Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos.* McGraw-Hill Interamericana, S. A.

Fernández, M. (2021). *Pausas activas: Impacto en la productividad y la salud ocupacional.* En: Publicaciones en Ergonomía.

Fragoso, B. (2020). Evaluación del riesgo ergonómico mediante el método R.E.B.A y su relación con el dolor musculoesquelético: Revisión bibliográfica. *Anuario De Investigación UM,, 1*(1), 243-260. Obtenido de http://anuarioinvestigacion.um.edu.mx/index.php/anuarioium/article/view/96

García, M. (2019). Evaluación y mejora del rendimiento laboral en el sector empresarial. *Revista Internacional de Gestión, 12*(4), 180-195.

González, C. E. (31 de Marzo de 2019). *Motivación y liderazgo, factor del rendimiento laboral en sector gubernamental.* Obtenido de Universidad Chapultepec: http://132.248.9.195/ptd2019/noviembre/0798751/Index.html

López, M. R. (2016). *Metodología de la investigación científica.* UOC.

Mamani Hualpa, R. S. (2021). Impacto de la ergonomía en la productividad, una revisión sistemática entre los años 2016 – 2021. *Qantu Yachay, 1*(2), 46-50. Obtenido de https://revistas.une.edu.pe/index.php/QantuYachay/article/view/6/6

Martins, Á. G. (s.f). *Ofiprix*. Obtenido de Ergonomía y salud: https://www.ofiprix.com/es/blog/ergonomia-fisica

Mora Romero, J. L. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. *Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores*.

Padilla-Avalos, C. A.-S. (2021). Enfoques de investigación en odontología: cuantitativa, cualitativa y mixta. *Revista estomatologica herediana*, 338-340.

Pérez, S. K. (2018). *Percepción del dolor y rendimiento laboral en trabajadores universitarios, 2017-2018.* Obtenido de Repositorio Institucional UNACH: http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/4689/1/UNACH-EC-FCS-CUL-FIS-2018-0007.pdf

Puicón Mejía, V. R. (2022). Riesgos ergonómicos en el profesional de enfermería: revisión narrativa. *ACC CIETNA: Revista De La Escuela De Enfermería,, 9*(1), 224-246. Obtenido de https://revistas.usat.edu.pe/index.php/cietna/article/view/741

Rodríguez Franco, R. C. (2023). rastornos musculoesqueléticos en la profesión odontológica: una revisión bibliográfica.

Rodríguez, F., & Vásquez, A. (05 de Marzo de 2021). Estudio de la ergonomía de movimiento en empresas manufactureras de Guayaquil. *Revista Ecuatoriana de Ergonomía y Salud Ocupacional*, págs. 112-123.

Sánchez, J. (2017). *Métodos de investigación en ciencias sociales.* Editorial Universitaria.

TORRES, D. O. (2021). "EVALUACIÓN DE RIESGOS ERGONÓMICOS DE LOS TRABAJADORES EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA DEL G.A.D. MUNICIPAL DEL CANTÓN BAÑOS DE AGUA SANTA UTILIZANDO EL MÉTODO RULA, PARA EVITAR ENFERMEDADES PROFESIONALES". *ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DE CHIMBORAZO*, 155.

ANEXOS

PREGUNTAS/ITEMS	1	2	3	4	5
¿En su jornada laboral usted realiza pausas activas o ejercicios de relajación y estiramiento?					
¿Siente comúnmente malestar o dolores en las extremidades superiores e inferiores?					
¿Usted cree que tiene posiciones forzadas en su jornada laboral?					
¿Ha tenido usted capacitaciones a cerca de riesgos ergonómicos?					
¿Piensa usted que un inadecuado ambiente ergonómico afecta el rendimiento laboral?					
¿Entiende usted que es ergonomía?					
¿Entiende usted que son enfermedades profesionales?					
¿Entiende usted a que riesgos ergonómicos está expuesto?					
Actuó de manera proactiva en el área que me compete.					
Me enfoco en los resultados a alcanzar al realizar mi trabajo.					
Realice mi trabajo de manera óptima, dedicándole el tiempo y esfuerzo necesario.					
Busque nuevos desafíos que alcanzar, en mi trabajo.					
He buscado capacitarme para mejorar en la labor que me corresponde.					
Participe de las reuniones laborales de manera óptima.					
Mi planificación me permitió cumplir mi trabajo en el tiempo establecido.					

UEB | UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EXTENSIÓN SAN MIGUEL UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

EXTENSIÓN SAN MIGUEL

Universidad Estatal de Bolívar

Facultad de Ciencias de la Administrativas, Gestión empresarial e Informática

San Miguel de Bolívar, 02 de septiembre del 2025

DR: EDUARDO CALIZ
Director Distrital 02D03 Chimbo-San Miguel-Educación
Presente

Asunto: Solicitud de permiso para toma de muestras en la institución

Estimado Edgar Caliz:

Reciba un cordial saludo. A través de la presente, **Liliana Elizabeth Aguirre Mendieta** con C.I 075048446-1 y **Jorlany Daryela Escobar Solano** con C.I 160068007-6 estudiantes de la carrera de **Gestión del Talento Humano** de la **Universidad Estatal de Bolívar – Extensión San Miguel** nos dirigimos a usted de manera atenta para solicitar su autorización para ingresar a las instalaciones de su prestigiosa institución con el propósito de recopilar información necesaria para mi informe de investigación académica, con el tema: "ERGONOMÍA DE MOVIMIENTO Y RENDIMIENTO LABORAL"

Nuestra visita se llevará a cabo en el marco de un estudio universitario, respetando las normativas de la institución y asegurando el mínimo impacto en las actividades, el instrumento a emplear será un cuestionario y se trabajará con el personal de los diferentes departamentos distritales.
Agradecemos su colaboración y quedamos atentas a su pronta respuesta.

Recibido
2-9-2025
10:50

Atentamente,

Liliana Aguirre
liliana.aguirre@ueb.edu.ec

Jorlany Escobar
jorlany.escobar@ueb.edu.ec

REPÚBLICA
DEL ECUADOR

Ministerio de Educación

Oficio Nro. MINEDUC-CZ5-02D03-2025-1109-OF

San Miguel de Bolívar, 03 de septiembre de 2025

Asunto: AUTORIZACIÓN PARA INGRESAR A LA DIRECCIÓN DISTRITAL CON EL PROPÓSITO DE RECOPILAR INFORMACIÓN PARA UN INFORME DE INVESTIGACIÓN.

Aguirre Mendieta Liliana Elizabeth
En su Despacho

De mi consideración:

En respuesta al Documento No. 0750484461-1511-Q, mediante el cual las señoritas: Liliana Elizabeth Aguirre Mendieta con C.I 075048446-1 y Jorlany Daryela Escobar Solano con C.I 160068007-6, estudiantes de la carrera de Gestión del Talento Humano de la Universidad Estatal de Bolívar – Extensión San Miguel, solicitan autorización para ingresar a las instalaciones de esta entidad con el propósito de recopilar información para realizar el informe de investigación académica, con el tema: "ERGONOMÍA DE MOVIMIENTO Y RENDIMIENTO LABORAL"; tenemos a bien conceder la autorización correspondiente, ya que la recopilación de información se realizará con los funcionarios que laboran en las Unidades Distritales de este entidad y no involucra interactuar con los miembros de las Instituciones Educativas, a la vez se solicita coordinar con los funcionarios el horario adecuado para la realización de esta actividad, de tal manera que no interrumpa el cumplimiento de sus responsabilidades ni la atención a los usuarios.

Con sentimientos de distinguida consideración.

Atentamente,

Documento firmado electrónicamente

Dr. Edgar Eduardo Caliz Angulo
DIRECTOR DISTRITAL 02D03 CHIMBO - SAN MIGUEL - EDUCACIÓN

Referencias:
- MINEDUC-CZ5-02D03-UDAC-2025-1007-E

Anexos:
- 02d03-q-1511007929100175684907 3.pdf

REPÚBLICA DEL ECUADOR

Ministerio de Educación

Oficio Nro. MINEDUC-CZ5-02D03-2025-1109-OF

San Miguel de Bolívar, 03 de septiembre de 2025

Copia:
Señor Licenciado
Fausto Vinicio Pilamunga Agualongo
Analista Distrital de Atención Ciudadana

FV

EDGAR EDUARDO CALIZ ANGULO

Dirección: Av. Amazonas N34-451 y Av. Atahualpa
Código Postal: 170507 / Quito – Ecuador
Telf.: (+593 2) 02-396-1300

** Documento firmado electrónicamente por Quipux*

EL NUEVO ECUADOR