



**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:

**LA ERGONOMÍA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS EMPLEADOS
DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DEL GOBIERNO AUTÓNOMO
DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN CHIMBO, PROVINCIA BOLÍVAR,
AÑO 2024**

AUTORES:

WENDY CAROLINA GONZALEZ RIVERA

WILSON ESTIVEN GONZALEZ RIVERA

DIRECTOR:

**Ing. Jefferson Napoleón Naranjo
Gaibor**

PARES ACADÉMICOS:

Ing. Shirley Viviana Zapata Romero

Ing. Patricio Alonso Pérez Pérez

SAN MIGUEL – ECUADOR

2024

TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

LA ERGONOMÍA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS EMPLEADOS
DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DEL GOBIERNO AUTÓNOMO
DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN CHIMBO, PROVINCIA BOLÍVAR,
AÑO 2024

AGRADECIMIENTO

El presente trabajo de investigación es para agradecer a Jehová Dios primero por habernos dado la vida, por habernos guiado para tomar las decisiones correctas en nuestra vida, por brindarnos inteligencia, paciencia y conocimiento para luchar por nuestras metas propuestas día a día.

En esta tesis agradecemos a tres personas que han sido un pilar fundamental para lograr nuestro objetivo Nuestros Padres Wilson Armando González Coloma y Mónica Jaqueline Rivera y a nuestro hermano Diego Arma no González Rivera, quienes nos han apoyado constantemente paz que nuestro futuro sea lleno de éxito.

Agradecemos a nuestra querida Universidad Estatal de Bolívar por permitirnos cumplir uno de nuestros mayores sueños que era culminar nuestra carrera de Gestión de Talento Humano y poder obtener de esta forma nuestro título y de esta forma encaminarnos a ser unos excelentes profesionales.

Wendy Y Wilson

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación es dedicado especialmente a Jehová Dios por haber guiado nuestros pasos y por habernos dado la sabiduría, inteligencia y paciencia necesaria para luchar día a día por nuestras metas propuestas.

Esta tesis es dedicada principalmente a dos personas muy importantes para nosotros Nuestros Padres, Wilson Armando González y Mónica Jaqueline Rivera, quienes han sido nuestro apoyo fundamental durante la carrera, ellos son la razón principal por la que cada día nos esforzamos para crear un futuro de éxito lleno de amor, empatía, salud y humanismo, gracias por impulsarnos y creer en nosotros, por los consejos para culminar nuestros estudios y sobre todo por estar siempre presentes en nuestra vida.

Wendy Y Wilson

CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR Y PAR ACADÉMICOUNIVERSIDAD
ESTATAL
DE BOLÍVARUNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR
CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANOEXTENSIÓN
SAN MIGUEL**CERTIFICADO DE VALIDACIÓN**

Ing. “Jefferson Napoleón Naranjo Gaibor”; Ing. “Shirley Viviana Zapata Romero” y Lic. “Patricio Alonso Pérez Pérez”; en su orden Director y Pares Académicos del Trabajo de Integración Curricular denominado “La ergonomía en el desempeño laboral de los empleados del área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Chimbo, provincia Bolívar, año 2024”, desarrollado por la señorita *González Rivera Wendy Carolina* y el señor *Gonzalez Rivera Wilson Estiven*


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.

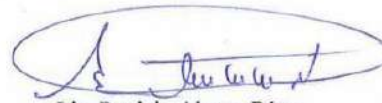
San Miguel, 02 de agosto del 2024



Ing. Shirley Viviana Zapata
Romero
Par Académico



Ing. Jefferson Napoleón
Naranjo Gaibor
Director



Lic. Patricio Alonso Pérez
Pérez
Par Académico

DERECHOS DE AUTOR

Nosotras Wendy Carolina Gonzalez Rivera y Wilson Estiven Gonzalez Rivera portadores de la Cédula de Identidad No 0202267969 y 0202267951 en calidad de auto/es y titular/es de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Titulación:

LA ERGONOMÍA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS EMPLEADOS DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN CHIMBO, PROVINCIA BOLÍVAR, AÑO 2024, Modalidad trabajo 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 comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservemos a 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 finge 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.



Wendy Carolina Gonzalez Rivera
C.I: 0202267969



Wilson Estiven Gonzalez Rivera
C.I: 0202267951

ÍNDICE DE CONTENIDO

TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	II
AGRADECIMIENTO	III
DEDICATORIA	IV
CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR Y PAR ACADÉMICO.....	V
DERECHOS DE AUTORÍA NOTARIZADA	VI
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	VII
ÍNDICE DE TABLAS	XI
ÍNDICE DE ILUSTRACIONES.....	XIII
ÍNDICE DE ANEXOS.....	XV
INTRODUCCIÓN	1
RESUMEN.....	3
ABSTRACT.....	4
CAPÍTULO I.....	5
FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO	5
1.1. Descripción del Problema.....	5
1.2. Formulación del Problema.....	8
1.2.1. Preguntas de Investigación	8
1.3. Justificación	9
1.4. Objetivos.....	11
1.4.1. Objetivo General.....	11
1.4.2. Objetivos Específicos	11
1.5. Variables	11
1.5.1. Variable Dependiente:	11
1.5.2. Variable Independiente	11
1.6. Operacionalización de Variables	11
CAPÍTULO II	19
MARCO TEÓRICO.....	19

2.1.	Antecedentes.....	19
2.2.	Marco Científico.....	21
2.2.1.	Ergonomía.....	21
2.2.2.	Prevención de lesiones.....	24
2.2.3.	Reducción del estrés.....	24
2.2.4.	Ambiente laboral optimizado.....	24
2.2.5.	Ausentismo reducido.....	24
2.2.6.	Eficiencia.....	24
2.2.7.	Menos errores.....	25
2.2.8.	Menos ausentismo.....	25
2.2.9.	Menos accidentes laborales.....	25
2.2.10.	Normativas laborales.....	25
2.2.11.	Satisfacción laboral.....	25
2.2.12.	Plan de prevención.....	28
2.2.13.	Ergonomía física.....	28
2.2.14.	Ergonomía cognitiva.....	28
2.2.15.	Ergonomía organizacional.....	29
2.2.16.	Ergonomía ambiental.....	29
2.2.17.	Ergonomía física.....	29
2.2.18.	Ergonomía cognitiva.....	30
2.2.19.	Ergonomía organizacional.....	30
2.2.20.	Intervención preventiva.....	30
2.2.21.	Aplicaciones de la ergonomía.....	31
2.2.22.	Ergonomía y carga física de trabajo.....	31
2.2.23.	Desempeño laboral.....	32
2.3.	Marco Conceptual.....	35
2.3.1.	Empresa.....	35
2.3.2.	Eficiencia.....	35
2.3.3.	Eficacia.....	35
2.3.4.	Organización.....	35

2.3.5.	Puesto.....	35
2.3.6.	Empleado	35
2.3.7.	Funciones	36
2.3.8.	Lesión.....	36
2.3.9.	Herramientas	36
2.3.10.	Maquinaria	36
2.3.11.	Motivación	36
2.3.12.	Estrés laboral.....	36
2.3.13.	Riesgo laboral.....	37
2.3.14.	Musculoesquelético.....	37
2.3.15.	Responsabilidad	37
2.3.16.	Estrategia.....	37
2.3.17.	Nivel.....	37
2.3.18.	Desempeño.....	37
2.3.19.	Prevención.....	38
2.3.20.	Desinformación	38
2.4.	Marco Legal.....	39
2.5.	Georreferencial	43
CAPITULO III.....		44
METODOLOGÍA		44
3.1.	Tipo de Investigación	44
3.1.1.	Investigación Descriptiva	44
3.2.	Enfoque de la investigación.....	44
3.2.1.	Investigación Cualitativo	44
3.2.2.	Investigación Cuantitativo	45
3.3.	Métodos de Investigación	45
3.3.1.	Método Analítico	45
3.4.	Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Datos	45
3.5.	Universo, Población y Muestra.....	46

3.6.	Procesamiento de la Información	46
CAPITULO IV		47
RESULTADOS Y DISCUSIÓN		47
4.1.	Análisis, Interpretación y Discusión de Resultados	47
4.1.1.	Encuesta de Desempeño Laboral	47
4.1.2.	Encuesta de Condiciones Ergonómicas	76
4.2.	Discusión de Resultados	105
4.3.	Análisis e Interpretación de las Variables	107
4.3.1.	Variable Dependiente: Desempeño Laboral	107
4.3.2.	Variable Independiente: Condiciones Ergonómicas.....	110
4.3.3.	Análisis Correlacional.....	113
CAPITULO V		114
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....		114
5.1.	Conclusiones.....	114
5.2.	Recomendaciones	115
BIBLIOGRAFÍA		116
ANEXOS		121

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Variable Dependiente:.....	12
Tabla 2 Variable Independiente	15
Tabla 3 NTE INEN-ISO 11226.....	39
Tabla 4 NTE INEN-ISO 6385.....	40
Tabla 5 NTE INEN-ISO 10075.....	40
Tabla 6 NTE INEN-ISO 45001.....	41
Tabla 7 NTE INEN-ISO 45003.....	41
Tabla 8 Supervisión frecuente.....	47
Tabla 9 Trabaja sin necesidad de ayuda.....	49
Tabla 10 Aportes esenciales para el desarrollo de la empresa	51
Tabla 11 Toma de decisiones	53
Tabla 12 Innovación a la hora de la toma de decisiones.....	55
Tabla 13 Compromiso con labores	57
Tabla 14 Horario de trabajo	59
Tabla 15 Valores de la empresa	60
Tabla 16 Iniciativa.....	62
Tabla 17 Trabajo en equipo.....	64
Tabla 18 Efectividad ante la demanda de un servicio.....	66
Tabla 19 Utilización de los recursos	68
Tabla 20 Acatar órdenes.....	70
Tabla 21 Capacidad para resolver cualquier problema	72
Tabla 22 Puntualidad a la hora de brindar información	74
Tabla 23 Trabajo es cómodo y adecuado para ejecutar sus tareas diarias.	76
Tabla 24 Se mantiene sentado por más de 6 horas durante su horario laboral. ..	78
Tabla 25 Silla de trabajo cumple con los términos de soporte y confort.	80
Tabla 26 Postura correcta durante su jornada laboral.	82
Tabla 27 Posee equipamiento ergonómico.....	84
Tabla 28 Iluminación en su área de trabajo.....	86
Tabla 29 Postura adecuada.....	88
Tabla 30 Molestias físicas relacionadas con su puesto de trabajo.	90
Tabla 31 Ha presenciado dolor en regiones específicas de su cuerpo.	91

Tabla 32 Molestias físicas afectan su productividad en el trabajo.	92
Tabla 33 Nivel de estrés es alto en relación con las condiciones de su entorno laboral.....	93
Tabla 34 Capacitación sobre ergonomía en el trabajo.	94
Tabla 35 Pausas activas dentro de su jornada laboral.	95
Tabla 36 Condiciones ergonómicas en su lugar de trabajo.....	97
Tabla 37 Iluminación en su área de trabajo.....	98
Tabla 38 Mejorar el bienestar en su entorno laboral.....	99
Tabla 39 Diseño ergonómico de su puesto de trabajo podría mejorar su rendimiento laboral.	101
Tabla 40 Participar en programas de capacitación ergonómica si fuera ofrecido por el Gobierno Autónomo Descentralizado.....	103
Tabla 41 Cálculo de frecuencia de la variable dependiente	107
Tabla 42 Composición total de elementos de la variable dependiente	108
Tabla 43 Disparidad de percepciones variable dependiente	108
Tabla 44 Cálculo de frecuencia de la variable independiente.....	110
Tabla 45 Composición total de elementos de la variable independiente	111
Tabla 46 Disparidad de percepciones variable independiente	111
Tabla 47 Análisis de datos de Pearson de la correlación	113

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1 Supervisión frecuente	48
Ilustración 2 Trabaja sin necesidad de ayuda	49
Ilustración 3 Aportes esenciales para el desarrollo de la empresa	51
Ilustración 4 Toma de decisiones	53
Ilustración 5 Innovación a la hora de la toma de decisiones	55
Ilustración 6 Compromiso con labores	57
Ilustración 7 Horario de trabajo	59
Ilustración 8 Valores de la empresa.....	60
Ilustración 9 Iniciativa	62
Ilustración 10 Trabajo en equipo	64
Ilustración 11 Efectividad ante la demanda de un servicio	66
Ilustración 12 Utilización de los recursos.....	68
Ilustración 13 Acatar órdenes	70
Ilustración 14 Capacidad para resolver cualquier problema	72
Ilustración 15 Puntualidad a la hora de brindar información	74
Ilustración 16 Trabajo es cómodo y adecuado para ejecutar sus tareas diarias..	76
Ilustración 17 Se mantiene sentado por más de 6 horas durante su horario laboral.	78
Ilustración 18 Silla de trabajo cumple con los términos de soporte y confort....	80
Ilustración 19 Postura correcta durante su jornada laboral.....	82
Ilustración 20 Posee equipamiento ergonómico.....	84
Ilustración 21 Iluminación en su área de trabajo.....	86
Ilustración 22 Postura adecuada.	88
Ilustración 23 Molestias físicas relacionadas con su puesto de trabajo.....	90
Ilustración 24 Ha presenciado dolor en regiones específicas de su cuerpo.....	91
Ilustración 25 Molestias físicas afectan su productividad en el trabajo.	92
Ilustración 26 Nivel de estrés es alto en relación con las condiciones de su entorno laboral.....	93
Ilustración 27 Capacitación sobre ergonomía en el trabajo.....	94
Ilustración 28 Pausas activas dentro de su jornada laboral.	95
Ilustración 29 Condiciones ergonómicas en su lugar de trabajo.	97

Ilustración 30 Iluminación en su área de trabajo.....	98
Ilustración 31 Mejorar el bienestar en su entorno laboral.	99
Ilustración 32 Diseño ergonómico de su puesto de trabajo podría mejorar su rendimiento laboral.	101
Ilustración 33 Participar en programas de capacitación ergonómica si fuera ofrecido por el Gobierno Autónomo Descentralizado.	103
Ilustración 34 Frecuencia de la variable independiente.....	110
Ilustración 35 Correlación de variables dependiente e independiente	113

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1 Cronograma (Gantt)	121
Anexo 2 Presupuesto Ejecutado.....	122
Anexo 3 Carta de aceptación de la organización donde se aplicará el trabajo de titulación.....	123
Anexo 4 Certificado de Plagio.....	124
Anexo 5 Validación de encuesta por expertos.....	126
Anexo 6 Modelo de cuestionario	141
Anexo 7 Evidencia de la encuesta aplicada	144
Anexo 8 Fotográfico	150

INTRODUCCIÓN

En este estudio se examinarán las condiciones ergonómicas actuales del área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Chimbo, en la provincia de Bolívar, y cómo estas influyen en el rendimiento laboral de los empleados. La ergonomía, ciencia que optimiza la interacción de las personas con su entorno de trabajo, busca mejorar la eficiencia, el bienestar y la seguridad mediante el diseño y adaptación de herramientas, equipos y espacios laborales de acuerdo con las capacidades y necesidades humanas. El rendimiento laboral se evalúa en función de la calidad, cantidad y eficiencia con la que los empleados cumplen sus responsabilidades. La ergonomía aplicada al desempeño laboral se centra en ajustar el entorno y herramientas de trabajo para mejorar la comodidad, eficiencia y seguridad de los trabajadores, lo cual, a su vez, incrementa su rendimiento y bienestar.

La principal motivación para llevar a cabo esta investigación fue el desconocimiento sobre ergonomía percibido en la institución y su impacto negativo en el rendimiento de los empleados. Se utilizó el método analítico, que abarca una variedad de técnicas como la revisión literaria, la recopilación de opiniones públicas, pruebas científicas y meta-análisis, permitiendo la obtención de datos relevantes para el estudio. Este enfoque facilitó la identificación del impacto de la ergonomía en el rendimiento laboral dentro de la institución.

En el contexto laboral actual, el bienestar de los empleados y la eficiencia administrativa son fundamentales para el éxito y productividad de las organizaciones. Sin embargo, se ha detectado que muchos trabajadores enfrentan desafíos ergonómicos en su lugar de trabajo, lo que puede resultar en problemas de salud, fatiga y bajo rendimiento. Estos problemas conllevan retrasos, errores en tareas administrativas y una reducción en la salud y productividad en el entorno laboral. Por lo tanto, es crucial implementar estrategias ergonómicas, como evaluaciones adecuadas y medidas preventivas, para mitigar riesgos y promover un ambiente laboral seguro y saludable. Entre las estrategias de prevención se incluyen capacitaciones, pausas activas y el uso de equipos de protección adecuados. Estudios nacionales han demostrado que la implementación de estrategias

ergonómicas mejora el rendimiento laboral y reduce la incidencia de lesiones y trastornos musculoesqueléticos, los cuales están asociados con actividades laborales que involucran movimientos repetitivos, posturas incómodas y esfuerzo físico excesivo.

En un estudio titulado "Ergonomía organizacional del personal administrativo de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, año 2021", se analizó cómo las prácticas ergonómicas organizacionales pueden mejorar las actividades laborales del personal administrativo de la UPSE. El análisis de estas prácticas proporcionó una base para proponer mejoras en el ambiente de trabajo, identificando tanto los aspectos positivos como los que requieren ajustes para optimizar las condiciones laborales. Las recomendaciones incluyeron un enfoque en la integración del ser humano con el espacio de trabajo, los equipos y el sistema organizacional de la UPSE.

Esta investigación es de carácter descriptivo, ya que se centra en describir de manera detallada toda la información relevante, respondiendo a preguntas sobre qué, dónde, cuándo y cómo, sin profundizar en el porqué de los fenómenos estudiados. Este enfoque permitió obtener información detallada sobre cada una de las variables del estudio, proporcionando datos sistemáticos y comparables para el desarrollo del tema.

A través de encuestas realizadas, se determinó que la mayoría de los empleados del área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado de Chimbo, provincia de Bolívar, no cuenta con condiciones ergonómicas adecuadas para desempeñar sus funciones de manera óptima. Se recomienda abordar esta situación para prevenir problemas de salud en los empleados y mejorar su rendimiento laboral.

RESUMEN

El proyecto de investigación titulado "La ergonomía en el desempeño laboral de los empleados del área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Chimbo, provincia Bolívar, año 2024" tuvo como objetivo analizar cómo la ergonomía afecta el desempeño laboral de los empleados. Utilizando una metodología descriptiva y un enfoque mixto (cualitativo y cuantitativo), se realizaron encuestas a 57 empleados para evaluar su desempeño laboral y las condiciones ergonómicas de su entorno de trabajo. Los resultados revelaron que, aunque la mayoría de los empleados perciben las condiciones ergonómicas como adecuadas, existen áreas que requieren mejoras significativas, especialmente en la calidad del mobiliario y la iluminación. La falta de capacitación en ergonomía fue evidente, lo que sugiere una carencia de conciencia sobre la importancia de estas prácticas para el bienestar y la productividad. Las condiciones ergonómicas deficientes, como la falta de sillas ajustables y una iluminación inadecuada, se relacionaron con problemas de salud como dolores de espalda y fatiga visual, afectando negativamente el rendimiento laboral. Aunque se observó una correlación positiva débil entre las condiciones ergonómicas y el desempeño laboral, se identificó que otros factores, como la motivación y el clima organizacional, también influyen significativamente en el rendimiento de los empleados. En conclusión, mejorar las condiciones ergonómicas podría incrementar la comodidad y eficiencia en el trabajo, pero es crucial abordar también otros aspectos organizacionales. Se recomienda implementar un programa integral de ergonomía que incluya la evaluación regular de las condiciones laborales y la formación continua en prácticas ergonómicas.

Palabras clave: Ergonomía – Desempeño – Laboral – Deficiencia – Institución

ABSTRACT

The research project entitled "Ergonomics in the work performance of employees in the administrative area of the Autonomous Decentralised Government of Chimbo canton, Bolivar province, year 2024" aimed to analyse how ergonomics affects the work performance of employees. Using a descriptive methodology and a mixed approach (qualitative and quantitative), 57 employees were surveyed to assess their job performance and the ergonomic conditions of their work environment. The results revealed that, although most employees perceive the ergonomic conditions as adequate, there are areas that require significant improvement, especially in the quality of furniture and lighting. Lack of training in ergonomics was evident, suggesting a lack of awareness of the importance of these practices for well-being and productivity. Poor ergonomic conditions, such as lack of adjustable chairs and inadequate lighting, were associated with health problems such as back pain and eyestrain, negatively affecting work performance. Although a weak positive correlation was observed between ergonomic conditions and job performance, other factors, such as motivation and organisational climate, were also identified as having a significant influence on employee performance. In conclusion, improving ergonomic conditions could increase comfort and efficiency at work, but it is crucial to address other organisational aspects as well. It is recommended to implement a comprehensive ergonomics programme that includes regular assessment of working conditions and continuous training in ergonomic practices.

Keywords: Ergonomics – Performance – Labor – Deficiency – Institution

CAPÍTULO I

FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO

1.1.Descripción del Problema

En el entorno laboral contemporáneo, el bienestar y la eficiencia de los empleados en áreas administrativas son cruciales para el éxito y la productividad de las organizaciones. No obstante, se ha observado que muchos trabajadores enfrentan problemas ergonómicos en sus espacios de trabajo, lo cual puede resultar en problemas de salud, fatiga y una disminución del rendimiento laboral. Estas situaciones se manifiestan en ausentismo, errores en tareas administrativas y un entorno laboral menos saludable y productivo. Por lo tanto, es esencial abordar este problema y estudiar estrategias ergonómicas efectivas que mejoren tanto la salud como el rendimiento de los empleados administrativos (Karwowski, W., 2020).

En muchos países, las estrategias ergonómicas son vistas por investigadores, técnicos en prevención de riesgos laborales y organizaciones empresariales como soluciones efectivas e innovadoras para reducir los trastornos musculoesqueléticos laborales. Diversos estudios internacionales han demostrado que la implementación de estas estrategias en empresas públicas y privadas puede mejorar significativamente el desempeño laboral, creando un ambiente de trabajo más cómodo y seguro. Como resultado, las organizaciones experimentan un aumento en la productividad y crecimiento, lo que se traduce en más oportunidades de empleo (Hendrick, H. W., & Kleiner, B. M., 2018).

A nivel internacional, se ha destacado la importancia de las estrategias ergonómicas para potenciar a las empresas. Estas prácticas han mejorado el cumplimiento de las funciones laborales de los empleados, obteniendo resultados muy favorables y apoyando el logro de los objetivos y metas organizacionales. Además, han fomentado una actitud más proactiva y eficiente entre los colaboradores, alineando mejor sus responsabilidades con los requisitos de sus puestos.

Sin embargo, a nivel meso, dentro de las organizaciones del sector administrativo, se percibe una falta de atención a la aplicación de prácticas ergonómicas específicas que podrían mejorar significativamente el rendimiento laboral. Existe una brecha

en el estudio y aplicación de estrategias ergonómicas integrales que aborden las necesidades y condiciones laborales de los empleados administrativos. Problemas como la falta de mobiliario adecuado, diseños ineficientes de espacios de trabajo, ausencia de pausas activas y capacitación insuficiente en ergonomía son comunes. Esto puede llevar a los empleados a experimentar fatiga, incomodidad física, estrés y una disminución en su productividad y bienestar general (Wilson, J. R., 2019).

Estudios a nivel nacional han evidenciado cómo las estrategias ergonómicas impactan el desempeño laboral y están relacionadas con lesiones y trastornos musculoesqueléticos, que afectan el sistema musculoesquelético debido a actividades laborales que involucran movimientos repetitivos, posturas incómodas y esfuerzo físico excesivo.

Las enfermedades laborales como la tendinitis, el síndrome del túnel carpiano y las lesiones en la espalda, los hombros y el cuello son problemas comunes que afectan a muchos trabajadores. Estas afecciones suelen ser las principales causas de ausentismo y discapacidad laboral, contribuyendo significativamente al número de enfermedades profesionales reconocidas. Para abordar estos problemas, es esencial planificar e implementar planes ergonómicos que incluyan evaluaciones adecuadas y medidas preventivas. Algunas estrategias de prevención incluyen la capacitación sobre ergonomía, la introducción de pausas activas y el uso de equipos de protección adecuados. Estas acciones no solo ayudan a proteger a los empleados de lesiones y problemas de salud relacionados con el trabajo, sino que también pueden mejorar la productividad y el bienestar general del personal (Dul, J., & Ceylan, C., 2019).

En el caso del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón San José de Chimbo, ubicado en el centro de la ciudad en las calles Tres de Marzo y Chimborazo, se ha identificado una falta de estudios y estrategias relacionadas con la ergonomía, lo que contribuye a un bajo rendimiento laboral. Los principales factores que afectan son el desinterés y la falta de información de los empleados sobre prácticas ergonómicas, la escasa orientación sobre posturas adecuadas en el trabajo, y la falta de adaptación ergonómica de las máquinas, herramientas y equipos. Si estos problemas no se abordan, las consecuencias pueden incluir

desmotivación laboral, enfermedades musculoesqueléticas y un rendimiento laboral deficiente, lo cual puede empeorar con el tiempo (Sanders, M. S., & McCormick, E. J., 2019).

El estudio que se propone es de tipo descriptivo, ya que permitirá detallar y caracterizar el entorno ergonómico actual y el desempeño laboral en el área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado. Utilizando este enfoque, se espera identificar y describir las condiciones laborales presentes y sus posibles efectos en el rendimiento de los empleados. Los métodos de recolección de datos incluirán observaciones directas, descripciones detalladas del entorno de trabajo y la recopilación de datos demográficos y laborales de los empleados.

1.2. Formulación del Problema

¿Cuál es el efecto de la carencia de aplicación de medidas ergonómicas apropiadas en el lugar de trabajo de los empleados del área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Chimbo, provincia Bolívar, en el año 2024, en términos de su desempeño laboral y su salud física y mental?

1.2.1. Preguntas de Investigación

- ¿Cómo evalúan los trabajadores del sector administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Chimbo, provincia Bolívar, en 2024, las condiciones ergonómicas en su entorno laboral?
- ¿De qué forma influye la carencia de medidas ergonómicas adecuadas en el rendimiento laboral y la eficiencia de los empleados del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Chimbo, provincia Bolívar, en 2024?
- ¿Cuáles son los efectos principales, tanto físicos como mentales, que experimentan los trabajadores del área administrativa debido a la falta de ergonomía en su lugar de trabajo en 2024?

1.3. Justificación

El tema de investigación sobre las estrategias ergonómicas dirigidas al desempeño laboral de los empleados en el área administrativa es de gran relevancia para el Gobierno Autónomo Descentralizado de la ciudad de Chimbo. Este enfoque permitirá identificar y comprender las principales necesidades ergonómicas de cada puesto de trabajo y cómo estas afectan el desempeño de los empleados.

En la actualidad, se reconoce ampliamente la importancia de la ergonomía para la salud y el bienestar de los trabajadores, así como para su desempeño laboral. Este es un motivo fundamental para abordar este tema, con el fin de garantizar condiciones laborales seguras y saludables en el ámbito administrativo. La implementación de estrategias ergonómicas adecuadas puede influir directamente en la productividad y eficiencia de los empleados. Al mejorar el entorno de trabajo y reducir los riesgos de lesiones y fatiga, se fomenta un mejor rendimiento laboral y se minimizan los errores.

El sector administrativo presenta desafíos específicos en cuanto a ergonomía debido a la naturaleza de las tareas realizadas, el uso intensivo de tecnología y la necesidad de mantener altos niveles de concentración y precisión. Por lo tanto, es crucial desarrollar estrategias ergonómicas adaptadas a estas necesidades particulares. La ergonomía no solo mejora el rendimiento laboral, sino que también favorece la salud física y mental de los trabajadores. Al reducir el riesgo de lesiones musculoesqueléticas, la fatiga visual y el estrés laboral, se contribuye al bienestar general de los empleados.

Investigar y desarrollar estrategias ergonómicas efectivas en el sector administrativo no solo amplía el conocimiento en este campo, sino que también proporciona herramientas prácticas para que las empresas y los profesionales puedan mejorar las condiciones de trabajo y el rendimiento de su personal. El proyecto tiene como objetivo determinar qué estrategias serían adecuadas para aplicar, mejorando el espacio y los equipos de oficina de cada colaborador en el área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado de la ciudad de Chimbo, con la intención de optimizar el desempeño laboral de los empleados.

Este estudio es viable en el Gobierno Autónomo Descentralizado de la ciudad de Chimbo, ya que existe disposición para realizar investigaciones de carácter social.

1.4.Objetivos

1.4.1. Objetivo General

- Analizar cómo la ergonomía afecta el desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Chimbo, provincia Bolívar, en el año 2024.

1.4.2. Objetivos Específicos

- Analizar las condiciones ergonómicas presentes en el entorno laboral de los empleados del área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Chimbo, provincia Bolívar, en el año 2024.
- Determinar cómo las condiciones ergonómicas deficientes afectan el rendimiento laboral de los trabajadores del área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Chimbo, provincia Bolívar, en el año 2024.
- Identificar el nivel de impacto que tiene la ergonomía en el desempeño laboral del área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Chimbo, provincia Bolívar, en el año 2024.

1.5.Variables

1.5.1. Variable Dependiente:

Desempeño laboral

1.5.2. Variable Independiente

Condiciones Ergonómicas

1.6.Operacionalización de Variables

Tabla 1
Variable Dependiente:

VARIABLES	DEFINICIÓN	DEFINICIÓN OPERATIVA	DIMENSIONES	INDICADORES	TÉCNICAS	INSTRUMENTOS	ÍTEMS
Desempeño laboral	El desempeño laboral es el valor que un individuo agrega a la empresa de tantas maneras como sea posible en un período de tiempo determinado, con el fin de perseguir objetivos establecidos, de modo que el desempeño de los empleados pueda medirse y ver el rendimiento. (Argoti, 2020)	Un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización y está enfocado en el comportamiento del evaluado a lograr los objetivos. (Martínez, 2024)	Iniciativa	Supervisión frecuente Autonomía Toma de decisiones Aportes esenciales Innovación	Encuestas	Cuestionario	<p>¿Necesita supervisión frecuente para realizar sus labores? Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca</p> <p>¿Realiza su trabajo sin necesidad de ayuda de otra persona? Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca</p> <p>¿Considera que puede tomar decisiones por si solo? Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca</p> <p>¿Considera que sus aportes son esenciales para el desarrollo de la empresa? Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca</p> <p>¿Es innovador a la hora de Siempre Casi siempre A veces Casi nunca</p>

				tomar decisiones?	Nunca
Compromiso Institucional	Compromiso laboral Horario de trabajo Valores de la empresa Independencia Fomenta el trabajo en equipo	Encuesta	Cuestionario	¿Adquiere compromiso con sus labores ?	Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca
				¿Cumple exactamente con el horario de trabajo?	Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca
				¿Se identifica con los valores de la empresa?	Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca
				¿Posee iniciativa?	Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca
				¿Fomenta el trabajo en equipo?	Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca

Desempeño Laboral	Eficiencia laboral	Encuesta	Cuestionario	¿Demuestra efectividad ante la demanda de un servicio?	Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca
	Optimización de recursos			¿Utiliza los recursos de la mejor manera?	Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca
	Responsabilidad laboral			¿No tiene problemas a la hora de acatar ordenes ?	Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca
	Resolución de problemas			¿Tiene la capacidad para resolver cualquier problema que se le presente?	Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca
	Puntualidad			¿Es puntual ala hora de brindar la información ?	Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca

Elaborado por: González, Wendy & González, Wilson

Tabla 2
Variable Independiente

VARIABLES	DEFINICIÓN	DEFINICIÓN OPERATIVA	DIMENSIONES	INDICADORES	TÉCNICAS	INSTRUMENTOS	ÍTEMS	
Condiciones ergonómicas	La implementación de medidas ergonómicas en el entorno laboral que permite mejorar el rendimiento y la calidad de trabajo. Como son las lesiones y trastornos que están relacionados con actividades laborales que implican movimientos repetitivos, posturas incómodas y esfuerzo físico excesivo. (Gadvay, 2023)	Estas medidas ayudan a garantizar que los trabajadores estén protegidos contra lesiones y problemas de salud relacionados con su trabajo. Además, mejora la productividad y el bienestar general de los empleados. (Asqui, 2023)	Mobiliario y Equipamiento	Porcentaje de empleados con mobiliario ajustado ergonómicamente Número de solicitudes de ajustes ergonómicos. Evaluación profesional del mobiliario.	Encuesta	Cuestionario	<p>¿Considera usted que la calidad de su silla de trabajo cumple con los términos de soporte y confort?</p> <p>¿Considera usted que su lugar de trabajo es cómodo y adecuado para ejecutar sus tareas diarias?</p> <p>Considera usted que un mejor diseño ergonómico de su puesto de trabajo podría mejorar su rendimiento laboral?</p> <p>¿Dentro de su área de trabajo, posee equipamiento ergonómico como reposa pies, soportes para la espalda, descansa brazos o mouse ergonómico?</p>	<p>Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca</p> <p>Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca</p> <p>Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca</p> <p>Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca</p>

				¿Tiene usted la posibilidad de ajustar la altura de su monitor para mantener una postura adecuada?	Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca
				¿Considera que su escritorio es ajustable y ergonómico, el cual favorece a una postura correcta durante su jornada laboral?	Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca
				¿Ha recibido alguna capacitación sobre ergonomía en el trabajo?	Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca
Iluminación	Nivel de satisfacción de los empleados con la iluminación. Número de quejas sobre fatiga visual. Cumplimiento de estándares de iluminación.	Encuesta	Cuestionario	¿Las condiciones de iluminación en su área de trabajo son adecuadas para evitar la fatiga visual?	Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca
				¿Considera usted que es favorable implementar una mejor iluminación en su área de trabajo?	Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca

				¿Usted implementa pausas activas dentro de su jornada laboral diaria para promover la salud y su bienestar físico?	Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca
				¿Estaría dispuesto a participar en programas de capacitación ergonómica si fuera ofrecido por el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Chimbo?	Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca
				¿Considera usted que se mantiene sentado por más de 6 horas durante su horario laboral?	Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca
Espacio y Distribución	Evaluación de la disposición del espacio de trabajo. Número de accidentes relacionados con la disposición del espacio. Tiempo dedicado a movimientos repetitivos.	Encuesta	Cuestionario	¿Considera que su nivel de estrés es alto en relación con las condiciones de su entorno laboral?	Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca
				¿Considera usted que es importante mejorar las condiciones ergonómicas en su lugar de trabajo?	Siempre Casi siempre A veces Casi nunca

	Nunca
¿Considera usted necesario la incorporación de equipamiento ergonómico adicional para mejorar el bienestar en su entorno laboral?	Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca
¿Ha experimentado dolor o molestias físicas relacionadas con su puesto de trabajo en los últimos 6 meses?	Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca
¿Ha presenciado dolor en regiones específicas de su cuerpo, como el cuello, la espalda o las piernas?	Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca
¿Considera que estas molestias físicas afectan su productividad en el trabajo?	Siempre Casi siempre A veces Casi nunca Nunca

Elaborado por: González, Wendy & González, Wilson

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

El trabajo de Jaramillo (2021) titulado "Ergonomía organizacional del personal administrativo de la Universidad Estatal Península de Santa Elena" buscó analizar las prácticas de ergonomía organizacional para optimizar las actividades laborales del personal administrativo de la UPSE. Se utilizó una metodología descriptiva para identificar las características fundamentales del fenómeno estudiado. Los resultados, de naturaleza descriptiva, se centraron en detallar las prácticas ergonómicas existentes. La investigación concluyó con la recomendación de implementar un Comité de Ergonomía para orientar los planes de mejora hacia el factor humano, destacando la relevancia de integrar a las personas con su entorno laboral, los equipos y el sistema organizacional.

El estudio titulado "Desempeño laboral del personal administrativo de la UPSE, por Acosta (2022), evaluó el desempeño laboral mediante un análisis situacional, con el objetivo de mejorar la gestión del personal administrativo. Con una metodología cualitativa, se diagnosticó la gestión del desempeño, revelando la ausencia de un modelo de gestión estratégica que mejorara dicho desempeño. Se detectaron problemas relacionados con la motivación, la satisfacción laboral, los incentivos y las oportunidades de promoción. Se propuso diseñar un modelo de gestión estratégica para mejorar el desempeño laboral, fortalecer los subsistemas de talento humano y optimizar los procesos, lo cual contribuiría a mejorar el clima organizacional y aumentar la motivación y satisfacción del personal.

Bajo el título "La ergonomía como elemento esencial en los espacios interiores del área educativa de la Fundación Proyecto Salesiano de Guayaquil", este estudio realizado por Chevez (2022), evaluó los aspectos ergonómicos de los muebles y entornos interiores de la fundación. Utilizando un enfoque cualitativo, se recopiló datos mediante encuestas y entrevistas con jóvenes, docentes y la directora de la fundación. El análisis reveló problemas como una mala distribución espacial, muebles en mal estado y falta de iluminación adecuada, que afectaban

negativamente a los usuarios. Se propuso un rediseño de las instalaciones educativas, incorporando principios de ergonomía y confort. Las sugerencias incluyeron la reubicación de espacios clave y el uso de muebles ajustables y configurables según las necesidades de los estudiantes, mejorando así el entorno educativo y el aprovechamiento del espacio.

2.2.Marco Científico

2.2.1. Ergonomía

Se refiere al diseño y ajuste de los espacios de trabajo, herramientas, equipos y tareas para que se adapten a las capacidades físicas y mentales de las personas. Su objetivo es mejorar la salud, seguridad y eficiencia de los trabajadores optimizando el entorno laboral. Actualmente, se reconoce como una disciplina científica sólida y en expansión global. La evolución de la ergonomía ha sido influenciada por diversas perspectivas, que han dado forma a su estado actual. Este artículo revisa la historia de la ergonomía, considerando tanto la escuela de la ergonomía de la actividad como la escuela de los factores humanos. Se presentan los orígenes y paradigmas de cada escuela y se comparan entre sí. Los autores de este artículo promueven la ergonomía como una disciplina única, resaltando la convergencia y complementariedad de ambas escuelas. A pesar de las diferencias, se enfatiza la importancia de diseñar sistemas de trabajo centrados en el ser humano.

Para lograr una adecuada relación usuario-objeto-entorno y potenciar las capacidades de cada elemento del sistema, es esencial aplicar principios de ergonomía en el diseño de cualquier máquina, herramienta o puesto de trabajo. El artículo proporciona fundamentos teóricos y conceptuales de la biomecánica y la ergonomía aplicables al diseño y evaluación ergonómica de máquinas y puestos de trabajo. Se abordan las bases para el diseño y evaluación (física y psicosocial) de puestos de trabajo, máquinas, herramientas y productos ergonómicos, además de variables antropométricas como posiciones, alcances, posturas y superficies de trabajo que influyen en el entorno laboral de una persona. También se explican conceptos biomecánicos y ergonómicos sobre posturas y movimientos corporales normales, en situaciones de carga externa y discapacidad, y se consideran factores psicológicos, socioculturales y ambientales que impactan en el lugar de trabajo.

Es crucial entender la importancia de aplicar conocimientos de ergonomía, antropometría, goniometría y biomecánica en el diseño eficiente de productos, herramientas, equipos, tareas y espacios de trabajo, siempre considerando las capacidades funcionales de las personas y las tareas propias de su puesto de trabajo, con el fin de mejorar la eficiencia, seguridad y bienestar de los usuarios. Se espera

que ingenieros mecánicos, electromecánicos, industriales, diseñadores industriales, arquitectos y otros profesionales utilicen estos principios en el diseño ergonómico de productos y sistemas productivos, priorizando el enfoque en las personas sobre las máquinas o sistemas (Torres Y., 2022).

La conexión entre el trabajo y diversas enfermedades ocupacionales, incluyendo las lesiones musculoesqueléticas, se documentó hace más de tres siglos. El médico italiano Bernardino Ramazzini (1633-1714) observó durante su práctica médica la prevalencia de ciertas enfermedades relacionadas con trabajos específicos. En su publicación de 1700, *De morbis artificum diatriba*, Ramazzini detalló estas observaciones, estableciendo una conexión entre factores laborales y desórdenes musculoesqueléticos (DME). Este trabajo es considerado un precursor importante de la medicina del trabajo moderna.

Ramazzini enfatizó la relación entre posturas específicas de trabajo y enfermedades graves, lo que ha sido relevante para la ergonomía y la salud pública. Sin embargo, fue necesario esperar hasta 1857 para que Wojciech Jastrzebowski acuñara el término "ergonomía", del griego *ergon* (trabajo) y *nomos* (leyes). Este concepto se definió más claramente en 1949, cuando el psicólogo inglés Hywel Murrell reintrodujo el término durante una reunión en la Marina Real Británica, fundando la primera sociedad de ergonomía, la Sociedad de Investigación de Ergonomía del Reino Unido.

Murrell definió la ergonomía como el estudio de la interacción entre personas y su entorno laboral, abarcando el entorno físico, herramientas, métodos y organización del trabajo. La disciplina ganó importancia a finales de la década de 1940, especialmente en el sector militar, y se extendió rápidamente por el mundo. En 1957, se estableció la Sociedad de Ergonomía y Factores Humanos (HFES) en los Estados Unidos, y en 1961, la Asociación Internacional de Ergonomía (IEA), con la participación de más de 50 sociedades de diferentes países.

A lo largo de su desarrollo, la ergonomía ha integrado conocimientos de diversas disciplinas científicas, contribuyendo notablemente a la salud pública, como la reducción de trastornos musculoesqueléticos laborales. Estos problemas tienen un

impacto socioeconómico global significativo, siendo una preocupación para trabajadores tanto en países desarrollados como en desarrollo.

La ergonomía aborda tanto problemas laborales como aspectos de la vida diaria, como la mejora de servicios de salud. La OMS destaca la ergonomía en su estrategia global para mejorar la seguridad del paciente. Además, la ergonomía presta atención a los horarios laborales y sus efectos en la salud, como trastornos del sueño y problemas cardiovasculares, buscando mitigar estos riesgos. También se enfoca en la inclusión, diseñando entornos accesibles para personas con discapacidades.

La disciplina se ha desarrollado con influencias de dos corrientes principales: la escuela de los factores humanos y la ergonomía de la actividad. Esta última, conocida también como la "escuela francesa," se enfoca en el análisis descriptivo de situaciones laborales, empleando herramientas cualitativas que destacan al trabajador. A pesar de ser menos común en América, esta metodología se ha aplicado en países desarrollados, pero puede ser limitada si no se integra en un marco más amplio que considere la productividad y la calidad de producción.

La ergonomía de los factores humanos, por otro lado, surgió como respuesta a la organización científica del trabajo, que priorizaba la eficiencia laboral. Frederick Winslow Taylor, pionero en este campo, fue criticado por centrarse en la eficiencia sin considerar el bienestar de los trabajadores. Sin embargo, sus métodos científicos en el estudio de procesos de producción influyeron en la evolución hacia una perspectiva más humanista en la ergonomía.

Esta corriente ha sido predominante en economías industrializadas y se ha difundido en Latinoamérica a través de programas de capacitación y modelos de gestión de empresas multinacionales. La diferencia clave entre ambas escuelas reside en su enfoque sobre la interacción humana en el trabajo.

La escuela de la ergonomía de la actividad pone un énfasis significativo en la observación y el análisis cualitativo, mientras que la ergonomía de los factores humanos está más vinculada a la eficiencia laboral. Sin embargo, ambas perspectivas son complementarias y enriquecen la práctica ergonómica, siendo

crucial integrar consideraciones humanas en el diseño de sistemas de trabajo y tecnologías avanzadas.

2.2.2. Prevención de lesiones

Los empleados de áreas como administración, finanzas y contabilidad suelen pasar largas horas trabajando con computadoras. Una ergonomía adecuada puede ayudar a prevenir lesiones musculoesqueléticas como el síndrome del túnel carpiano, el dolor de espalda y los problemas oculares (Mondelo, et al, 2001).

2.2.3. Reducción del estrés

El diseño ergonómico del entorno de trabajo no solo beneficia la salud física de los empleados, sino que también puede mejorar su salud mental y emocional. Al reducir el estrés y la fatiga, un espacio de trabajo bien diseñado puede contribuir a un ambiente más cómodo y menos estresante, lo que favorece el bienestar general de los trabajadores. La disposición adecuada de las herramientas, la iluminación correcta y la ergonomía de las sillas y estaciones de trabajo pueden disminuir la tensión física y mental, mejorando así la satisfacción laboral y el estado de ánimo de los empleados. (Torres Y., 2022).

2.2.4. Ambiente laboral optimizado

Un entorno ergonómico en el trabajo promueve el bienestar emocional al proporcionar condiciones físicas cómodas y seguras. Esto contribuye a crear un ambiente más positivo y colaborativo entre los empleados (González, 2021).

2.2.5. Ausentismo reducido

Al mitigar los peligros de lesiones laborales, se reduce la cantidad de días de ausencia por enfermedad, beneficiando tanto a los empleados como a la organización al asegurar una mayor presencia y compromiso de la fuerza laboral (Martínez, 2021).

2.2.6. Eficiencia

Los empleados pueden trabajar de manera más eficiente y cómoda en un entorno ergonómico. Los muebles y equipos diseñados ergonómicamente pueden ayudar a

las personas a completar las tareas diarias y a reducir el tiempo perdido debido a la incomodidad o la fatiga (Pérez, 2021).

2.2.7. Menos errores

"En tareas que requieren precisión, los trabajadores que se sienten cómodos y sin distracciones relacionadas con la ergonomía tienen menos probabilidades de cometer errores" (López, 2021).

2.2.8. Menos ausentismo

"La ergonomía puede ayudar a reducir el ausentismo debido a enfermedades relacionadas con el trabajo al promover un entorno laboral saludable" (García, 2021).

2.2.9. Menos accidentes laborales

"Los principios ergonómicos en el diseño de los lugares de trabajo pueden reducir el riesgo de accidentes laborales, lo que a su vez reduce los costos de compensación y seguros" (Hernández, 2021).

2.2.10. Normativas laborales

"Existen leyes y reglamentos que requieren condiciones de trabajo seguras y ergonómicas. Cumplir con estas regulaciones es esencial para el bienestar de los empleados y para evitar sanciones legales" (Fernández, 2021).

2.2.11. Satisfacción laboral

En la administración, la ergonomía no solo se trata de asegurarse de que los empleados estén cómodos físicamente, sino también de crear un entorno que fomente la concentración, la salud y la productividad general de los empleados. Las organizaciones pueden aumentar el rendimiento laboral y la satisfacción de sus empleados al implementar principios ergonómicos (Sánchez, 2021)..

Las siguientes son algunas de las características clave para crear un lugar de trabajo ergonómico:

- Debe ajustarse para que los pies puedan descansar cómodamente en la superficie.

- Soporte dorsal para conservar la curvatura natural de la columna vertebral.
- Reposabrazos que se pueden ajustar según la altura y la posición preferidas del usuario.
- Ajustable en altura para adaptarse a la estatura del trabajador y permitir el cambio entre sentarse y estar de pie.
- Suficiente espacio para computadoras, teclados y documentos.
- Ubicado a la altura de los ojos para evitar que el trabajador se incline hacia adelante o hacia atrás.
- Pantallas que se pueden ajustar para disminuir el deslumbramiento y la fatiga visual.
- Construido para aliviar la tensión en las muñecas y las manos.
- Colocado para permitir la posición neutral de los brazos y las manos
- Iluminación ambiental adecuada para evitar deslumbramiento y fatiga visual
- Se puede ajustar la iluminación según las preferencias individuales.
- El espacio de trabajo está diseñado para reducir la necesidad de movimientos repetitivos.
- Almacenamiento accesible para materiales y documentos.
- Haz pausas breves y cambios de postura para mejorar la circulación y reducir la fatiga.

La empresa también debe crear programas de capacitación para que los empleados entiendan la importancia de mantener posturas saludables y usar el equipo de manera eficiente.

La ergonomía es la disciplina que estudia el trabajo utilizando conocimientos de anatomía, fisiología, psicología, sociología y tecnología para establecer los límites que los seres humanos no deben sobrepasar en diversas actividades laborales. Desde 1949 hasta la actualidad, ha habido numerosas transformaciones en el ámbito laboral y ambiental, enfocadas en diseñar productos más modernos que priorizan el confort y la satisfacción del usuario (Smith & Carayon, 2019). En este contexto, los errores suelen ser humanos debido a las altas exigencias de calidad en el diseño de herramientas e instrumentos de control, lo cual reduce las fallas mecánicas de las

máquinas (Dul & Weerdmeester, 2012). La seguridad no es solo física, sino también un concepto psicológico. Elementos ergonómicos, como la facilidad de uso y los componentes de comunicación entre el usuario y el objeto —como la detección sencilla de señales y ayudas adicionales para apoyar la actividad y prevenir accidentes en el hogar— se consideran en el diseño y desarrollo de nuevos productos (Norman, 2013).

A pesar de estos avances, aún existen líderes que consideran erróneamente que un puesto de trabajo es simplemente el lugar físico donde un empleado se ubica para realizar sus tareas. Sin embargo, el puesto de trabajo es crucial para aumentar la competitividad de la empresa al mejorar la eficiencia y eficacia en la ejecución de las tareas (Karwowski, 2006). El término ergonomía proviene del griego "ergos", que significa "trabajo", y "nomos", que se refiere a "leyes naturales, conocimiento o estudio", lo que se traduce literalmente como "estudio del trabajo" (Wilson, 2000).

La ergonomía ha cobrado mayor relevancia en la actualidad, en parte porque se ha superado la antigua dicotomía de adaptar a la persona al puesto o el puesto a la persona. Ahora, se concibe a la organización como un sistema integral donde se considera la efectividad en términos de seguridad, comodidad, rendimiento y satisfacción de los empleados, en lugar de centrarse exclusivamente en la productividad (Hollnagel, 2017).

La evaluación de riesgos no es una técnica nueva introducida por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL). Durante varias décadas, ha sido utilizada tanto por obligación legal como técnica para ayudar a los profesionales de seguridad a tomar decisiones informadas. La evaluación de riesgos es un proceso sistemático que utiliza métodos para identificar riesgos, evaluarlos, tomar medidas para controlarlos y realizar un seguimiento para priorizar las acciones y asegurar la efectividad de los resultados.

El riesgo ergonómico se refiere a las acciones, características o elementos de la tarea, equipo o entorno laboral, o a una combinación de estos factores, que pueden aumentar la probabilidad de que un trabajador, al estar expuesto a ellos, desarrolle una enfermedad o sufra una lesión en su lugar de trabajo.

Los riesgos ergonómicos pueden ser agrupados en los siguientes factores:

- 1) Repetición de movimientos con frecuencia, cadencia y repetición
- 2) Uso de la fuerza
- 3) Movimientos repetidos, frecuencia y cadencia
- 4) Uso de la fuerza
- 5) El tipo de desplazamiento

2.2.12. Plan de prevención

Los trabajos físicos pueden ser agotadores y también tienen el potencial de causar lesiones musculares. Estas lesiones pueden manifestarse como dolor, incomodidad, estrés o incluso incapacidad, y son el resultado de daños estructurales en el cuerpo. Es responsabilidad de las empresas supervisar y controlar las condiciones de trabajo que puedan provocar o aumentar el riesgo de estos daños (Putz-Anderson, 1988).

Después de conocer sus principales características, es importante explorar los diferentes tipos de ergonomía existentes. Esta disciplina se divide en varias ramas, cada una enfocada en un aspecto particular de la interacción entre las personas y su entorno de trabajo, tales como la ergonomía física, cognitiva y organizacional (Dul & Weerdmeester, 2012).

2.2.13. Ergonomía física

La ergonomía física, que es el tipo más conocido, se enfoca en ajustar el entorno físico para que se adapte a las personas. Esto abarca los materiales y productos utilizados en el desempeño de las tareas, como la correcta configuración de sillas y mesas de trabajo para asegurar una buena postura y la adecuada distancia del monitor para evitar problemas de visión (Kroemer & Grandjean, 1997).

2.2.14. Ergonomía cognitiva

El objetivo de este tipo de ergonomía es ajustar el entorno a las capacidades y necesidades mentales de las personas o usuarios. Algunos ejemplos incluyen la adaptación de la carga de trabajo, la gestión emocional en puestos de trabajo especialmente exigentes, la planificación de descansos, la adecuación de

herramientas a las capacidades cognitivas de los empleados y el uso de dispositivos para manejar el estrés (Stanton et al., 2013).

2.2.15. Ergonomía organizacional

Este tipo de ergonomía se distingue por centrarse en la relación entre el individuo y la organización, en lugar de únicamente en el puesto de trabajo. Incluye aspectos como las actividades que realiza cada persona, la gestión de recursos humanos, la cultura laboral y las políticas de comunicación (Wilson, 2014).

2.2.16. Ergonomía ambiental

La ergonomía ambiental se enfoca en evaluar factores del entorno como la luminosidad, el nivel de ruido, la temperatura y la ventilación, que pueden influir en el bienestar de las personas. Para cada profesión y lugar de trabajo específico, se pueden realizar investigaciones para identificar las acciones ergonómicas más adecuadas. Generalmente, se requieren intervenciones en tres áreas: espacios de trabajo, herramientas y problemas de organización (Stanton et al., 2013).

Desde esta perspectiva, es crucial que los profesionales de la salud incluyan conceptos de ergonomía en su formación, ya que, si los factores causales persisten en el entorno laboral, los tratamientos no serán efectivos y los trabajadores continuarán experimentando síntomas que afecten su bienestar físico y mental. Por lo tanto, es esencial entender la ergonomía y sus beneficios para que los empleados puedan realizar actividades de manera eficiente, disfrutar de una buena calidad de vida laboral y planificar tareas adecuadamente (OIT, 2020).

La ergonomía abarca tres áreas principales de estudio: la física, la mental y la social.

2.2.17. Ergonomía física

Esta sección se basa en el reconocimiento de las capacidades y limitaciones humanas en relación con el trabajo a partir de los componentes anatómicos, antropométricos, fisiológicos y biomecánicos. Debido, entre otras cosas, a la alta presentación de enfermedades osteomusculares en la industria, la ergonomía física predominará en el contexto de la prevención de riesgos o salud laboral sobre las otras dos especialidades" (Pheasant & Haslegrave, 2006).

La ergonomía física establece pautas para controlar la exposición a actividades con manipulación manual de cargas, posturas de trabajo, movimientos repetitivos y sobreesfuerzos. Además, incluye patrones relacionados con el diseño y las dimensiones de los puestos, espacios y elementos de trabajo, vestuario y equipos de protección personal, así como temperatura, ruido, iluminación, vibración, humedad, radiación y, en general, cualquier cosa que pueda afectar físicamente a un trabajador en el trabajo" (Kroemer & Grandjean, 1997)..

2.2.18. 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).

2.2.19. Ergonomía organizacional

"Para la IEA, esta sección de ergonomía se enfoca en la creación y optimización de sistemas sociotécnicos que involucran la tecnología, los métodos de producción y las personas, incluyendo la estructura organizacional, las políticas y los procesos. La ergonomía organizacional crea requisitos para la organización y administración del trabajo, buscando la mayor productividad posible, pero considerando que las demandas de los trabajadores van más allá de los límites establecidos en la ergonomía física y cognitiva" (International Ergonomics Association, 2021).

2.2.20. Intervención preventiva

La ergonomía preventiva, también llamada ergonomía de concepción, se utiliza en las etapas de diseño, planeación y maduración de proyectos, así como para modernizar equipos y sistemas existentes. Esta disciplina incluye la creación de conceptos, el análisis de factibilidad, la planificación y la generación de alternativas de diseño. Además, abarca la elaboración de pliegos técnicos para la adquisición de equipos o para el diseño y la organización de tareas. Ejemplos de esta ergonomía incluyen la planificación de nuevas instalaciones o áreas de trabajo, el diseño, la

modificación o el ajuste de elementos de trabajo y la planificación de procesos o rutinas laborales.

Por otro lado, la intervención correctiva, también conocida como intervención de perfeccionamiento, se refiere a un conjunto de procedimientos utilizados para corregir errores heredados del proceso de diseño en las tareas o la infraestructura que están en operación. Esto puede ser necesario debido a tiempos muertos, reprocesos o porque han causado accidentes, enfermedades o quejas de incomodidad entre los trabajadores. Esta forma de intervención suele ser costosa y presenta limitaciones para realizar cambios completamente efectivos, ya que intenta modificar lo ya existente (Helander, 2006).

2.2.21. Aplicaciones de la ergonomía

La conexión entre la salud y la ergonomía en las tres especialidades señaladas abarca una amplia gama de aplicaciones en el ámbito laboral. Estas incluyen el diseño de espacios y procesos seguros y productivos, la prevención de accidentes y enfermedades, así como la ergonomía de productos para mejorar la interacción del usuario con diversos artículos o elementos. Para alcanzar estos objetivos, es necesaria una colaboración interdisciplinaria y la implementación de la ergonomía participativa, involucrando tanto a gerentes como a empleados en las empresas.

En cuanto a la salud laboral, la ergonomía contribuye a mejorar las condiciones ambientales y organizacionales, como la gestión de turnos de trabajo, tiempos de pausa y reposo. Además, optimiza los procesos cognitivos en el trabajo, mejorando los modelos de percepción, procesamiento de información, comunicación y toma de decisiones. Estos avances permiten mejorar las acciones y comportamientos en el entorno laboral, lo que a su vez contribuye a una mayor productividad y eficiencia del sistema de trabajo, reduciendo errores, fallas, tiempos y costos (Dul & Weerdmeester, 2012).

2.2.22. Ergonomía y carga física de trabajo

La carga física, que se refiere a la cantidad de energía necesaria para realizar una tarea o trabajo, depende tanto de las exigencias específicas de la tarea y de las condiciones ambientales como de las habilidades físicas de cada individuo. Esto es

particularmente relevante en situaciones que requieren movimiento corporal o de sus partes, como al caminar, mover los miembros superiores para alcanzar un objeto, transportar o mover cargas, o mantener una postura específica, como al agacharse para reparar una máquina, por ejemplo Kroemer & Grandjean (1997) menciona que:

En la industria, existen procesos que requieren la intervención de trabajadores para realizar tareas que implican trabajo manual, uso de fuerza y otras exigencias físicas. Cuando estas demandas superan las capacidades individuales, pueden causar molestias, fatiga y, en casos crónicos, afecciones en el cuerpo conocidas como lesiones de trauma acumulativo (LTA) o trastornos musculoesqueléticos (DME o TME). Estas condiciones abarcan una variedad de diagnósticos que incluyen alteraciones de músculos, tendones, vainas tendinosas, síndromes de atrapamiento nervioso, discopatías y otras alteraciones (Putz-Anderson, 1988).

2.2.23. Desempeño laboral

El estudio de diversos elementos que afectan el desempeño laboral, como la capacidad profesional, la habilidad formativa y la práctica de valores, es crucial para las organizaciones (Canales-Farah et al., 2021). Las teorías del desempeño laboral, como la teoría de la imparcialidad de Adams, la teoría de las expectativas de Víctor Vroom y la teoría de fijación de metas de Edwin Locke, proporcionan marcos valiosos para entender los factores y motivaciones que influyen en el rendimiento en el trabajo (Falcón, 2022). Como menciona Canales-Farah et al. (2021), el desempeño laboral es un conocimiento central en la psicología organizacional y la gestión de recursos humanos, alusivo a cómo los empleados cumplen con sus responsabilidades y expectativas en el lugar de trabajo, afectando directamente la productividad y la calidad del trabajo.

Lauracio y Lauracio (2020) destacan que múltiples factores, como habilidades técnicas, competencias socioemocionales y motivación, afectan el desempeño laboral. Sanchez (2021) añade que las estrategias de gestión, como la definición de metas y la retroalimentación, son esenciales para mejorar el rendimiento de los empleados. Además, Mera y Maldonado (2022) indican que tanto la motivación intrínseca como la extrínseca juegan un papel crucial en el desempeño, con un

entorno de trabajo favorable que promueve ambas formas de motivación, siendo esencial para la retención del talento y la productividad (Huaraca-Carhuaricra et al., 2023).

Gonzales (2022) argumenta que el equilibrio entre la vida laboral y personal es fundamental para un alto rendimiento, destacando la importancia de un ambiente que favorezca este equilibrio. Martínez (2023) subraya la importancia de las oportunidades de capacitación y desarrollo profesional, que no solo mejoran las habilidades de los empleados, sino que también incrementan su motivación y compromiso.

Las teorías del desempeño laboral, como la teoría de fijación de metas, la teoría de las expectativas y la teoría de la equidad, ofrecen perspectivas valiosas para comprender los elementos que afectan el rendimiento (Falcón, 2022; Baiardi, 2018). Por ejemplo, la teoría de la equidad de Adams sugiere que la percepción de justicia influye significativamente en la motivación y el desempeño de los empleados (Ricaurte et al., 2020). Saavedra et al. (2022) señalan que la percepción de injusticia puede llevar a una reducción del esfuerzo y, por ende, afectar negativamente el desempeño laboral.

Según Rondón (2022), la teoría de las expectativas de Víctor Vroom explica la motivación laboral como una función de las expectativas sobre la relación entre esfuerzo, desempeño y recompensas. Vroom, citado por Odicio et al. (2021), sostiene que la motivación se determina por la multiplicación de tres factores: expectativas, instrumentalidad y valencia. Si alguno de estos factores es deficiente, la motivación general disminuye.

La teoría de fijación de metas de Edwin Locke, según López et al. (2020), sostiene que las metas específicas y desafiantes pueden motivar a los empleados a mejorar su desempeño, especialmente cuando se proporciona retroalimentación constante y constructiva (Vera et al., 2021). Esta teoría también resalta la importancia de la participación de los empleados en el proceso de establecimiento de metas, lo cual aumenta su sentido de responsabilidad y compromiso.

Para crear un entorno laboral favorable, es fundamental que las organizaciones ofrezcan condiciones que promuevan el bienestar y el desempeño de los empleados. Esto incluye un ambiente tranquilo y bien equipado, una comunicación efectiva y respetuosa, y la provisión de críticas constructivas y reconocimiento (Huaraca-Carhuaricra et al., 2023). La flexibilidad laboral y la oportunidad de desarrollo personal también son clave para la motivación y retención del talento. Según el informe de Alares, el 55% de los empleados considera esencial la conciliación entre la vida profesional y familiar.

Una encuesta de Búmeran revela que el 66% de los empleados no se siente valorado por su empresa, y el 41% no recibe reconocimiento por alcanzar sus objetivos. Es crucial confiar en los empleados y otorgarles autonomía, lo cual no solo incrementa la motivación y la creatividad, sino que también reduce el estrés laboral.

La presencia de programas de capacitación es vital para un entorno laboral positivo, mejorando las habilidades y aumentando la productividad. Actividades fuera del trabajo también fomentan la cohesión y comunicación entre los empleados, contribuyendo a un ambiente laboral inspirador y colaborativo. La integración de tecnologías avanzadas como la automatización y la inteligencia artificial en los procesos organizacionales puede facilitar una comunicación más eficiente y promover la innovación (Huaraca-Carhuaricra et al., 2023).

2.3.Marco Conceptual

2.3.1. Empresa

Una empresa es un grupo de personas y recursos que tienen como objetivo obtener beneficios financieros mediante el desarrollo de una actividad específica. Esta unidad productiva puede ser dirigida por una sola persona y tiene como objetivo obtener ganancias y alcanzar una serie de objetivos establecidos en su capacitación. (Sanchez, 2020)

2.3.2. Eficiencia

Se refiere a la relación entre los recursos empleados en un proyecto y los resultados obtenidos. Se da cuando se logran objetivos similares con menos recursos o cuando se logran objetivos similares con los mismos o menos recursos. (Gestión, 2023)

2.3.3. Eficacia

Se refiere a la capacidad de lograr objetivos; lo más importante aquí es que estén terminados en el tiempo y forma especificados. El resultado, no cómo se obtuvo, es la prioridad; esto significa cuántos procesos, tiempo, herramientas, costos, ventas, recursos humanos y maquinaria se utilizaron. (Hubstop, 2022)

2.3.4. Organización

Es una estructura organizada donde las personas coexisten e interactúan en diferentes roles, responsabilidades o cargos para lograr un objetivo específico. (Economipedia, 2020)

2.3.5. Puesto

Es aquella que sirve para resumir las responsabilidades, actividades, calificaciones, habilidades y competencias que una persona necesita para ocupar un puesto de trabajo en nuestra empresa. (Gamarra, 2023)

2.3.6. Empleado

Es una parte en un contrato laboral que realiza un trabajo a cambio de un salario. (Concepto, 2022)

2.3.7. Funciones

Son un conjunto de habilidades que un empleado necesita para desempeñar un rol específico. Es posible que las responsabilidades asociadas con la realización de una tarea específica incluyan los conocimientos técnicos que puedas tener. (Watchyact, 2022)

2.3.8. Lesión

Es una falta de fuerza muscular provocada por un problema en el cuerpo humano. (ThermoHuman, 2022)

2.3.9. Herramientas

Son un conjunto de herramientas modernas y efectivas que permiten a los gerentes y directivos de las organizaciones gestionar y planificar proyectos, así como tomar decisiones importantes y oportunas tanto ante dificultades como en el día a día. (Binderp, 2022)

2.3.10. Maquinaria

Todas estas son máquinas que nos ayudan a realizar cualquier tipo de trabajo dentro del sector. Se refiere a cualquier dispositivo eléctrico, mecánico o electrónico que lleve a cabo alguna tarea de fabricación. (Grasa, 2023)

2.3.11. Motivación

La motivación es algo que puede ayudar a alguien a mantenerse en acción, realizar los procedimientos y tomar las acciones necesarias para lograr un objetivo, logro o satisfacción de una necesidad específica. (Peirò, 2020)

2.3.12. Estrés laboral

Es Según Orjuela, Barrera, Plazas y Penagos (2021), se trata de una enfermedad peligrosa que afecta el estado psicológico de una persona, provocando reacciones y respuestas emocionales, cognitivas, fisiológicas y de comportamiento. Esto ocurre en situaciones de alta demanda laboral que superan los recursos personales y del entorno de trabajo. Es una preocupación tanto social como económica, ya que está vinculada a factores de riesgo psicosociales y desencadenantes específicos. Por ello,

es fundamental realizar una detección temprana para prevenir problemas y abordarlos de manera efectiva.

2.3.13. Riesgo laboral

Se refiere a todo y cada uno de los peligros que tiene una empresa durante el desarrollo de la actividad ordinaria. (Lopez, 2020)

2.3.14. Musculoesquelético

Estudian más de 150 trastornos del sistema locomotor. Desde trastornos repentinos y de corta duración, como fracturas, esguinces y distensiones, hasta enfermedades crónicas que limitan las capacidades funcionales y causan incapacidades permanentes. (Organización Mundial de la Salud, 2021)

2.3.15. Responsabilidad

Cargo u obligación moral que surge de que alguien pueda cometer un error en algo o asunto específico. (Real Academia Española, 2023)

2.3.16. Estrategia

Representa un patrón de metas, objetivos o propósitos, así como políticas y planes para lograrlas. (Romero, Sánchez, Rincón, & Romero, 2020)

2.3.17. Nivel

Permite la selección automática de uno o más jefes de departamento en los niveles específicos que se deseen. Después, esta selección se llevará a cabo en el nivel correspondiente a la organización de los departamentos en su entorno. (Ezahra, 2023)

2.3.18. Desempeño

Es el valor que cada persona llega a agregar a la empresa de manera individual de muchas formas posibles en un lapso de tiempo en la búsqueda de objetivos. (Valor Agregado, 2021)

2.3.19. Prevención

Preparación y preparación anticipada para evitar o ejecutar un riesgo. (Real Academia Española, 2023)

2.3.20. Desinformación

Ha ganado popularidad en el debate público. Una definición consensuada ha sido obstaculizada por su carácter multidimensional y su uso masivo. (Sanches, 2022).

2.4.Marco Legal

Según lo descrito por el Servicio Ecuatoriano de Normalización (2017) La ergonomía es un campo que se enfoca en diseñar y adaptar el entorno laboral para satisfacer las necesidades y capacidades de los trabajadores, permitiéndoles realizar sus tareas de manera cómoda y segura. Las normas técnicas de ergonomía proporcionan un conjunto de pautas y recomendaciones destinadas a mejorar las condiciones laborales y a prevenir o reducir el riesgo de lesiones y enfermedades ocupacionales.

La implementación de estas normas en las organizaciones ofrece múltiples beneficios tanto para los empleados como para las empresas. Por un lado, las normas ergonómicas mejoran la calidad de vida de los trabajadores, disminuyen el estrés laboral y aumentan la productividad y eficiencia. Además, aplicar estas regulaciones puede resultar en ahorros para las empresas, al reducir el absentismo laboral y los costos asociados a indemnizaciones por lesiones laborales (Servicio Ecuatoriano de Normalización, 2017).

El Instituto Ecuatoriano de Normalización (INEN), responsable de la normalización en el país, ha establecido diversas normas para facilitar su acceso a las partes interesadas. Entre estas se encuentra la norma NTE INEN-ISO 11226:2014, titulada "Ergonomía. Evaluación de posturas de trabajo estáticas." Esta norma ofrece recomendaciones ergonómicas para evaluar diferentes posturas de trabajo, con el fin de mejorar la seguridad y comodidad de los empleados en sus puestos de trabajo (Servicio Ecuatoriano de Normalización, 2017).

Tabla 3
NTE INEN-ISO 11226

TIPO	NUMERO	TITULO
NTE INEN-ISO	11226	ERGONOMÍA. EVALUACIÓN DE POSTURAS DE TRABAJO ESTÁTICAS (ISO 11226:2000/COR.1:2006, IDT)

La NTE INEN-ISO 6385, titulada "Principios ergonómicos en el diseño de sistemas de trabajo (ISO 6385:2016, IDT)," establece principios que buscan optimizar las condiciones de bienestar, seguridad y salud humana en el entorno laboral.

Tabla 4

NTE INEN-ISO 6385

TIPO	NUMERO	TITULO
NTE INEN-ISO	6385	PRINCIPIOS ERGONÓMICOS EN EL DISEÑO DE SISTEMAS DE TRABAJO (ISO 6385:2016, IDT)

La NTE INEN-ISO 10075, bajo el título "Principios ergonómicos relativos a la carga mental del trabajo," amplía la norma NTE INEN-ISO 6385 y se enfoca en la carga mental asociada con el trabajo. Proporciona pautas para evaluar el estrés mental, la tensión mental y sus efectos, con el objetivo de mejorar la calidad de vida de los trabajadores y prevenir enfermedades relacionadas con el trabajo.

Tabla 5

NTE INEN-ISO 10075

TIPO	NUMERO	TITULO
NTE INEN-ISO	10075-1	PRINCIPIOS ERGONÓMICOS RELATIVOS A LA CARGA MENTAL DE TRABAJO — PARTE 1: CUESTIONES Y CONCEPTOS GENERALES, TÉRMINOS Y DEFINICIONES (ISO 10075-1:2017, IDT)
NTE INEN-ISO	10075-2	PRINCIPIOS ERGONÓMICOS RELATIVOS A LA CARGA DE TRABAJO MENTAL. PARTE 2: PRINCIPIOS DE DISEÑO (ISO 10075-2:1996, IDT)
NTE INEN-ISO	10075-3	PRINCIPIOS ERGONÓMICOS RELATIVOS A LA CARGA DE TRABAJO MENTAL. PARTE 3: PRINCIPIOS Y REQUISITOS REFERENTES A LOS MÉTODOS PARA LA MEDIDA Y EVALUACIÓN DE LA CARGA DE TRABAJO MENTAL (ISO 10075-3:2004, IDT)

Estos documentos normativos benefician a organizaciones y trabajadores de diversos sectores y ocupaciones. Para acceder a un resumen de estos documentos, los interesados deben ingresar sus datos en el Portal de Descargas del INEN. También pueden contactar al Centro de Información del INEN a través del correo electrónico ventanormas@normalizacion.gob.ec para obtener más información sobre el proceso de adquisición de estos documentos.

La NTE INEN-ISO 45001, "Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo – Requisitos con orientación para su uso (ISO 45001:2018, IDT)," se enfoca

en establecer los requisitos para implementar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Esta norma abarca la identificación, prevención y reducción de riesgos laborales mediante controles integrados en los procesos organizacionales, fomentando la participación del personal en estas actividades.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS), factores como largas jornadas laborales, la contaminación del aire y los riesgos ergonómicos contribuyen a aproximadamente 2 millones de muertes anuales. Por ello, es crucial implementar medidas basadas en investigaciones actuales para reducir estos riesgos y proteger la seguridad y salud de los trabajadores. El Servicio Ecuatoriano de Normalización (INEN) ha adoptado normas internacionales publicadas por la Organización Internacional para la Normalización (ISO) para este propósito.

Tabla 6
NTE INEN-ISO 45001

TIPO NÚMERO		TÍTULO
NTE		SISTEMAS DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD
INEN	45001	EN EL TRABAJO — REQUISITOS CON ORIENTACIÓN
-ISO		PARA SU USO (ISO 45001:2018, IDT)

La NTE INEN-ISO 45003, titulada "Gestión de la seguridad y salud en el trabajo - Seguridad y salud psicológica en el trabajo - Directrices para la gestión de los riesgos psicosociales (ISO 45003:2021, IDT)," ofrece directrices para la prevención de riesgos psicosociales en el entorno laboral. Esta norma se centra en identificar y gestionar los factores psicosociales que pueden afectar la salud de los empleados, abarcando desde el estrés laboral hasta otros problemas de salud mental relacionados con el trabajo.

El objetivo de la NTE INEN-ISO 45003 es fomentar la creación y el mantenimiento de entornos de trabajo saludables y seguros, promoviendo así el bienestar laboral. Además, se enfoca en la mejora continua de las condiciones de trabajo para garantizar un entorno positivo que apoye tanto la salud física como psicológica de los trabajadores.

Tabla 7
NTE INEN-ISO 45003

TIPO NÚMERO		TÍTULO
--------------------	--	---------------

NTE INEN- ISO	45003	GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO – SEGURIDAD Y SALUD PSICOLÓGICAS EN EL TRABAJO – DIRECTRICES PARA LA GESTIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES (ISO 45003:2021, IDT)
---------------------	-------	--

2.5.Georreferencial

El cantón San José de Chimbo está situado en el centro de la Provincia de Bolívar, en un repliegue de la Cordillera Occidental de Los Andes, a unos 17 kilómetros de la ciudad de Guaranda. Representa el 6.67% de la superficie total de la provincia. En esta ciudad y en todo el cantón, la mayoría de los habitantes profesan la fe católica, lo que permite disfrutar del turismo religioso en diversas parroquias, especialmente en el Santuario del Guayco. Además, la naturaleza es otro atractivo, con lugares como Cochabamba, Telimbela y la vía El Tornado, conocida también como vía Flores, la primera carretera que conecta la sierra con la costa. Desde las elevaciones de Susanga y Catequilla, se pueden observar varios cantones y parroquias como desde un mirador.

San José de Chimbo es una ciudad pequeña con una rica historia reflejada en sus calles y paisajes. Está construida en varios niveles, con tejados distribuidos de manera escalonada. Sus calles suben y se retuercen, creando diversos desniveles, y la plaza está rodeada de casas que combinan el estilo serrano y costeño con una armonía y belleza natural únicas. El cantón Chimbo es una comunidad productiva que ha emergido como un importante centro de microempresarios, artesanos y diversas actividades socioeconómicas para la provincia, con productos reconocidos a nivel nacional por su calidad. Entre las actividades destacadas están la artesanía en armería, pirotecnia y alfarería.

Los visitantes también pueden explorar el Santuario de la Virgen del Guayco, el Museo de Arte Colonial, el Santuario de la Virgen de Lourdes en la vía a San Miguel, la "Cascada Milagrosa" de Balsapamba y disfrutar de un baño en las aguas cristalinas del río Cristal. El Municipio de San José de Chimbo se encuentra ubicado en la Avenida 3 de Marzo y Calle Chimborazo.

CAPITULO III

METODOLOGÍA

3.1. Tipo de Investigación

3.1.1. Investigación Descriptiva

Como su nombre lo indica, la investigación descriptiva tiene como objetivo proporcionar una descripción detallada de una variable relacionada con el estudio, como las características de una población o un fenómeno específico. En otras palabras, se enfoca en ofrecer una descripción precisa y detallada de los hechos observados sin intentar establecer relaciones de causa y efecto. Este tipo de investigación se centra en responder a preguntas sobre qué, dónde, cuándo y cómo se realiza una investigación, pero no sobre el porqué, ayudando así a obtener más información sobre cada una de las variables clave del estudio (Cimec, 2023).

La investigación descriptiva me permitió caracterizar algunas características fundamentales utilizando criterios sistemáticos, lo cual facilitó la comprensión de la estructura o el comportamiento de los fenómenos en mi estudio. Esto me proporcionó información sistemática y comparable, esencial para el desarrollo del tema de mi investigación actual.

3.2. Enfoque de la investigación

3.2.1. Investigación Cualitativo

Permite comprender realidades únicas y complejas que no se pueden captar completamente desde una sola perspectiva, asumiéndose cada vez más como un campo inter y transdisciplinario. Este enfoque utiliza métodos y técnicas específicas que implican una interacción cercana entre el investigador y los participantes, facilitando la recolección, análisis y validación de transcripciones y otros datos analizados por el investigador (Presado, 2021).

El enfoque cualitativo de investigación se relaciona con mi tema de estudio porque permite explorar el mundo subjetivo de los participantes y desarrollar una perspectiva propia. Esto es crucial para recopilar datos informativos que aporten de manera fundamental al desarrollo y validez del proyecto.

3.2.2. Investigación Cuantitativa

Busca obtener un conocimiento fiable y objetivo de la realidad, que sea observable, medible y cuantificable, lo cual requiere la colaboración de la matemática y la estadística. Las investigaciones cualitativas tienen como objetivo comprender e interpretar el objeto de estudio, en lugar de simplemente describirlo, ya que la comprensión profunda es fundamental para cualquier descripción precisa (Rojas, Noa, & Flores, 2021).

El enfoque cuantitativo en mi tema de investigación me ha permitido obtener un conocimiento válido que es observable, medible y cuantificable. Esto ha permitido que el desarrollo de mi proyecto se descomponga en diferentes partes, con el fin de recolectar información que contribuya significativamente al estudio.

3.3. Métodos de Investigación

3.3.1. Método Analítico

El método analítico es una técnica que descompone un todo en sus partes fundamentales, progresando de lo general a lo específico. Puede imaginarse como un camino que conduce al descubrimiento de leyes a partir de fenómenos, es decir, de los efectos a las causas. En la investigación de mercados, este método se utiliza para comprender fenómenos mediante la descripción y la medición de las relaciones causales entre ellos (Ortega, 2022).

Este enfoque permitió que el tema de investigación actual se abordara de diversas maneras, incluyendo la investigación literaria, la opinión pública, pruebas científicas y meta-análisis. Esto involucró la recopilación de artículos, datos y otros hechos importantes relevantes para el proyecto, lo que facilitó la obtención de información válida para su desarrollo.

3.4. Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Datos

En nuestra investigación, utilizamos la técnica de la encuesta como método principal de recopilación de datos. Los instrumentos empleados fueron dos cuestionarios estructurados, dirigidos a los 57 trabajadores del área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Chimbo. Uno de los

cuestionarios evaluó el desempeño laboral y el otro, las condiciones ergonómicas en el lugar de trabajo. Las preguntas fueron cerradas para facilitar la cuantificación y el análisis de las respuestas.

3.5.Universo, Población y Muestra

La población de estudio es de 57 empleados pertenecientes al área administrativa, es fundamental destacar que dada la reducida de la dimensión de la población no se aplicara la muestra, ya que la totalidad de empleados del Gobierno autónomo descentralizado del Cantón Chimbo, es de 57 trabajadores del área administrativa lo cual se considera en la presente investigación.

3.6.Procesamiento de la Información

Para el tratamiento o tabulación de los datos obtenido en la encuesta se utiliza el sistema Microsoft Excel y para el tratamiento de los datos obtenidos de la entrevista se utilizará análisis de contenido.

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Análisis, Interpretación y Discusión de Resultados

Se realizó una encuesta de acuerdo a las variables, dirigidas a los 57 trabajadores que ocupan puestos en el área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Chimbo, en la provincia de Bolívar. La primera encuesta se enfocó en evaluar el desempeño laboral, mientras que la segunda se centró en las condiciones ergonómicas. El objetivo de las encuestas es analizar y comprender los datos recopilados sobre el desempeño laboral y su relación con las condiciones ergonómicas en el lugar de trabajo. A continuación, se presentan los siguientes resultados.

4.1.1. Encuesta de Desempeño Laboral

1) ¿Necesita supervisión frecuente para realizar sus labores?

Tabla 8
Supervisión frecuente

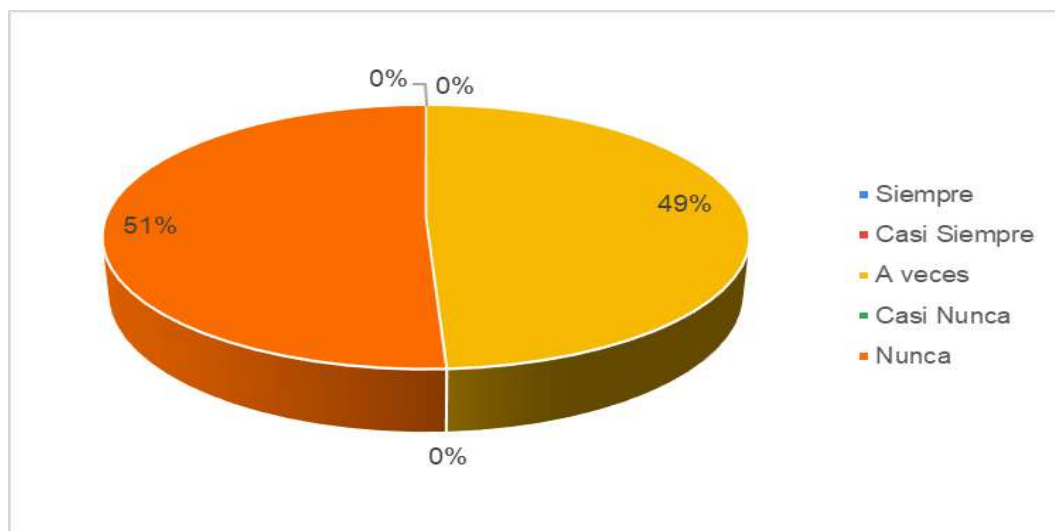
Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	0	0%
Casi Siempre	0	0%
A veces	28	49%
Casi Nunca	0	0%
Nunca	29	51%
Total	57	100%

Fuente: Trabajadores del GAD Municipal de San José de Chimbo

Elaborado por: González, Wendy & González, Wilson

Ilustración 1

Supervisión frecuente



Fuente: Trabajadores del GAD Municipal de San José de Chimbo

Elaborado por: González, Wendy & González, Wilson

Análisis: Los datos muestran que la mayoría de los encuestados indicó que "Nunca" necesitan supervisión frecuente, representando el 51% de las respuestas. Un 49% de los participantes mencionó que "A veces" requieren supervisión, mientras que ninguna persona seleccionó las opciones "Siempre," "Casi Siempre," o "Casi Nunca." Esto sugiere que una significativa proporción de los encuestados considera que no requiere o solo ocasionalmente necesita supervisión para llevar a cabo sus tareas.

Interpretación: La ausencia de respuestas en las categorías de alta necesidad de supervisión ("Siempre" y "Casi Siempre") sugiere que los trabajadores, en general, se perciben como autónomos y competentes en el desempeño de sus funciones. El hecho de que una mayoría significativa haya respondido "Nunca" indica una percepción de independencia y confianza en sus habilidades laborales. Por otro lado, el 49% que respondió "A veces" puede reflejar situaciones específicas o tareas complejas que ocasionalmente requieren orientación adicional. Estos resultados pueden implicar una fuerza laboral capacitada y segura en sus habilidades, aunque podrían existir casos puntuales donde se requiera apoyo.

2) ¿Realiza su trabajo sin necesidad de ayuda de otra persona?

Tabla 9

Trabaja sin necesidad de ayuda

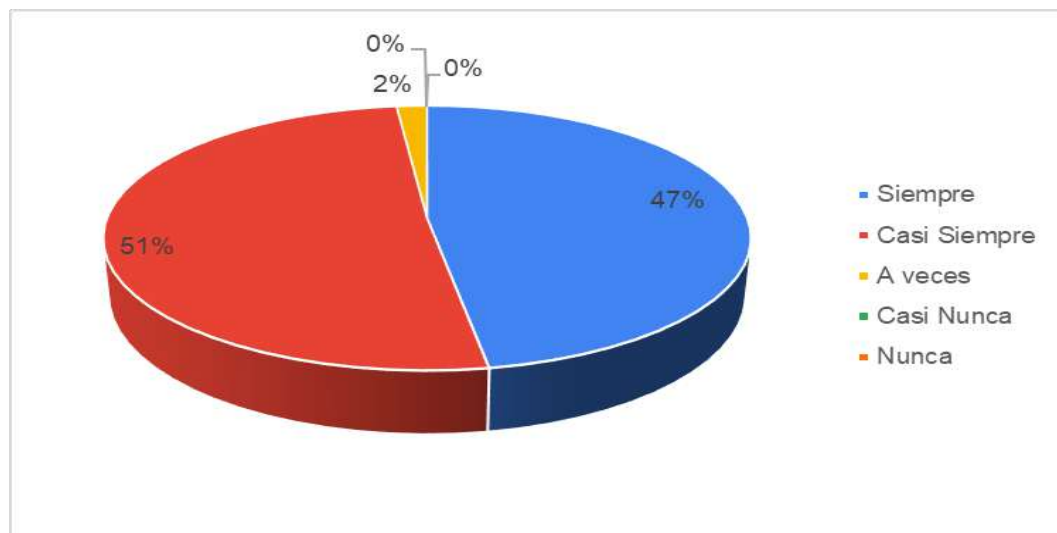
Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	27	47%
Casi Siempre	29	51%
A veces	1	2%
Casi Nunca	0	0%
Nunca	0	0%
Total	57	100%

Fuente: Trabajadores del GAD Municipal de San José de Chimbo

Elaborado por: González, Wendy & González, Wilson

Ilustración 2

Trabaja sin necesidad de ayuda



Fuente: Trabajadores del GAD Municipal de San José de Chimbo

Elaborado por: González, Wendy & González, Wilson

Análisis: Los resultados muestran que una gran mayoría de los encuestados se percibe como autosuficiente. Específicamente, el 47% de los participantes respondió "Siempre" y el 51% respondió "Casi Siempre," indicando una alta frecuencia de independencia en la realización de sus labores. Solo un 2% mencionó que "A veces" necesitan ayuda de otra persona, y no se registraron respuestas para las opciones "Casi Nunca" o "Nunca."

Interpretación: Los datos sugieren que los trabajadores se consideran generalmente competentes y confiados en sus habilidades para completar sus tareas

sin necesidad de asistencia externa. La predominancia de respuestas en las categorías "Siempre" y "Casi Siempre" refleja un alto grado de autonomía entre los trabajadores, lo que puede ser indicativo de una fuerza laboral bien entrenada y experimentada. La escasa respuesta en "A veces" y la ausencia de respuestas en "Casi Nunca" o "Nunca" refuerzan la percepción de que los empleados rara vez requieren apoyo adicional, lo que puede ser un indicativo positivo para la organización en términos de eficiencia y capacidad operativa.

3) ¿Considera que sus aportes son esenciales para el desarrollo de la empresa?

Tabla 10

Aportes esenciales para el desarrollo de la empresa

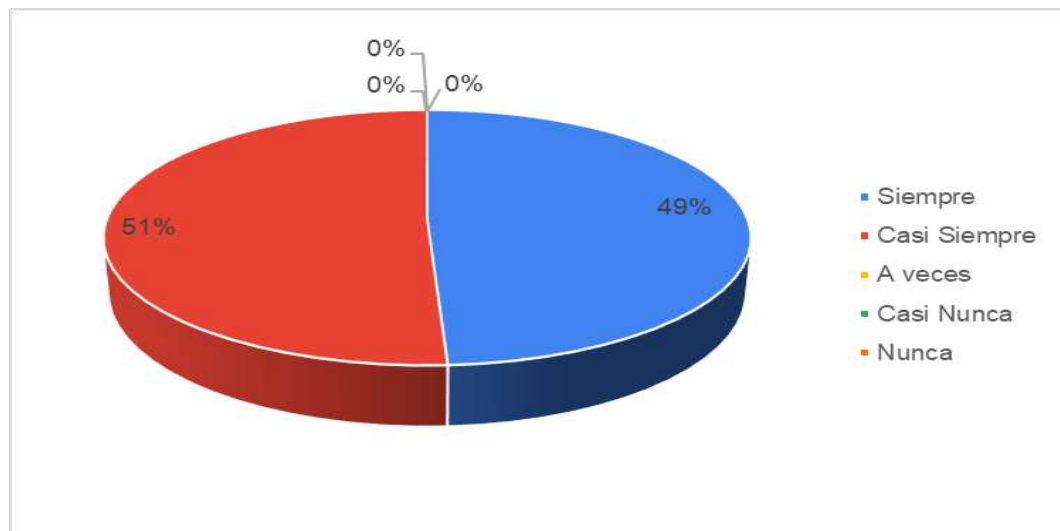
Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	28	49%
Casi Siempre	29	51%
A veces	0	0%
Casi Nunca	0	0%
Nunca	0	0%
Total	57	100%

Fuente: Trabajadores del GAD Municipal de San José de Chimbo

Elaborado por: González, Wendy & González, Wilson

Ilustración 3

Aportes esenciales para el desarrollo de la empresa



Fuente: Trabajadores del GAD Municipal de San José de Chimbo

Elaborado por: González, Wendy & González, Wilson

Análisis: Los resultados muestran una alta valoración de la importancia de los aportes individuales por parte de los empleados. Específicamente, el 49% de los encuestados respondió "Siempre," y el 51% respondió "Casi Siempre." No se registraron respuestas en las categorías "A veces," "Casi Nunca," o "Nunca," lo que indica un consenso generalizado sobre la relevancia de sus contribuciones.

Interpretación: Estos resultados reflejan una percepción positiva y de alta valoración del papel que desempeñan los empleados en el desarrollo de la empresa.

La totalidad de las respuestas se concentra en las opciones "Siempre" y "Casi Siempre," lo cual sugiere que los empleados se sienten valorados y reconocen la importancia de sus esfuerzos para el crecimiento y éxito de la organización. Esta percepción puede estar asociada con un ambiente de trabajo que fomenta el reconocimiento y la participación activa de los empleados en los procesos organizacionales. Además, la ausencia de respuestas en las opciones que indican menor relevancia ("A veces," "Casi Nunca," "Nunca") subraya un fuerte sentimiento de compromiso y responsabilidad hacia la empresa.

4) ¿Considera que puede tomar decisiones por sí solo?

Tabla 11

Toma de decisiones

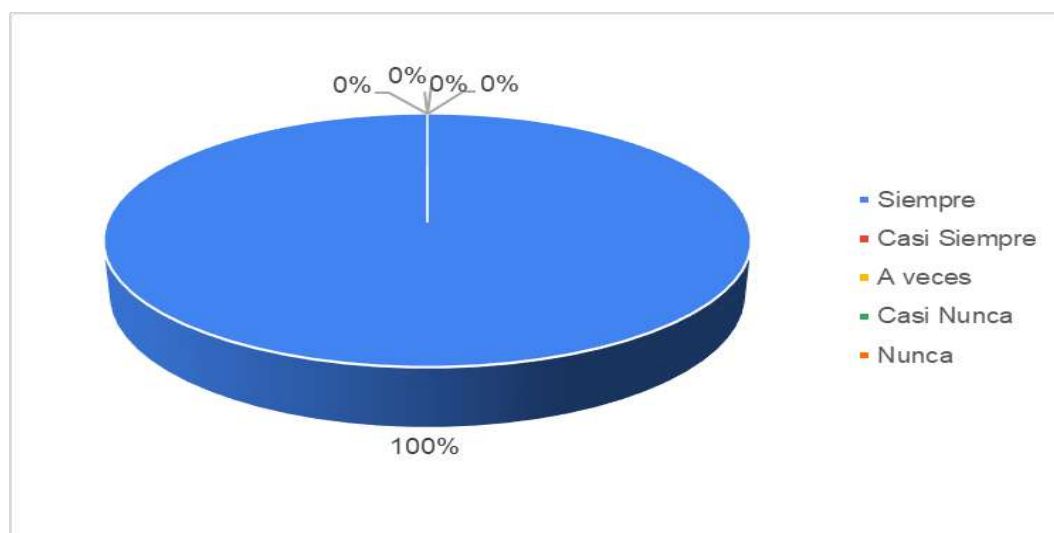
Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	57	100%
Casi Siempre	0	0%
A veces	0	0%
Casi Nunca	0	0%
Nunca	0	0%
Total	57	100%

Fuente: Trabajadores del GAD Municipal de San José de Chimbo

Elaborado por: González, Wendy & González, Wilson

Ilustración 4

Toma de decisiones



Fuente: Trabajadores del GAD Municipal de San José de Chimbo

Elaborado por: González, Wendy & González, Wilson

Análisis: La totalidad de los encuestados (100%) respondió "Siempre," indicando que todos los participantes sienten que tienen la capacidad y autonomía para tomar decisiones de manera independiente. No se registraron respuestas en ninguna de las otras categorías, como "Casi Siempre," "A veces," "Casi Nunca," o "Nunca."

Interpretación: Este resultado es indicativo de un entorno laboral en el cual los trabajadores se perciben como completamente autónomos y confiados en sus habilidades para tomar decisiones. La unanimidad en la respuesta "Siempre" sugiere una fuerte cultura de empoderamiento y confianza en la organización, donde los trabajadores no solo tienen la libertad de tomar decisiones, sino que

también se sienten plenamente capacitados para hacerlo. Este nivel de autonomía puede estar asociado con una estructura organizativa descentralizada, donde la toma de decisiones está delegada a nivel individual, promoviendo así la proactividad y responsabilidad personal.

5) ¿Es innovador a la hora de la toma de decisiones?

Tabla 12

Innovación a la hora de la toma de decisiones

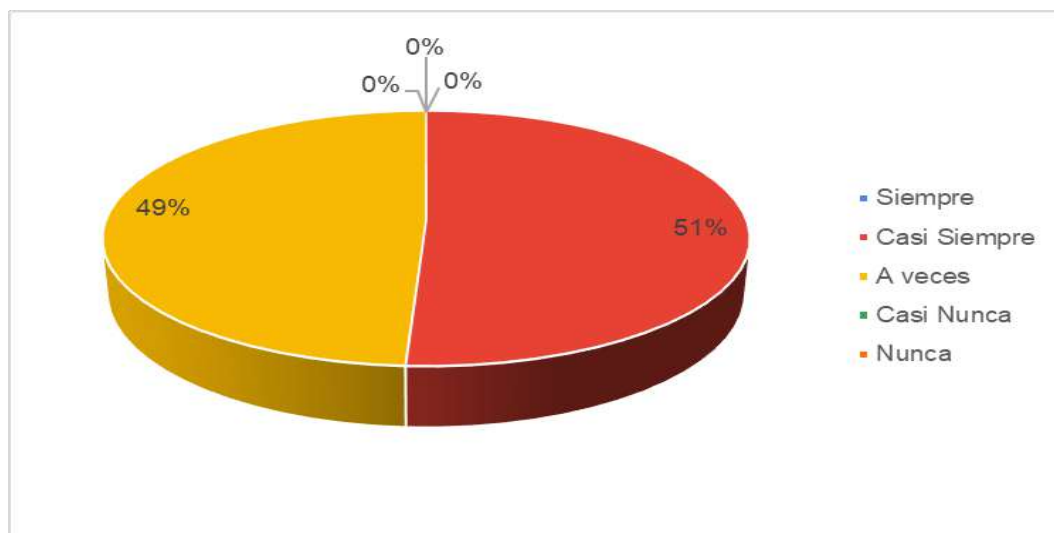
Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	0	0%
Casi Siempre	29	51%
A veces	28	49%
Casi Nunca	0	0%
Nunca	0	0%
Total	57	100%

Fuente: Trabajadores del GAD Municipal de San José de Chimbo

Elaborado por: González, Wendy & González, Wilson

Ilustración 5

Innovación a la hora de la toma de decisiones



Fuente: Trabajadores del GAD Municipal de San José de Chimbo

Elaborado por: González, Wendy & González, Wilson

Análisis: Los resultados muestran que el 51% de los encuestados se inclina por "Casi Siempre," mientras que el 49% restante respondió "A veces." No se registraron respuestas en las categorías "Siempre," "Casi Nunca," o "Nunca," lo cual indica que los encuestados no se consideran consistentemente innovadores en su toma de decisiones, pero tampoco se perciben como totalmente faltos de innovación.

Interpretación: La ausencia de respuestas en la categoría "Siempre" sugiere que, aunque los trabajadores muestran cierta disposición hacia la innovación, rara vez la

implementan de manera constante en sus decisiones. La mayoría de los participantes se situaron en "Casi Siempre," lo cual indica una tendencia hacia la innovación en la toma de decisiones, pero con cierta reserva o dependencia de factores contextuales. La alta proporción de respuestas en "A veces" podría reflejar situaciones donde la innovación es limitada por restricciones organizativas, recursos disponibles, o una preferencia por métodos más tradicionales en ciertas circunstancias. Estos resultados pueden indicar que, aunque existe un potencial y una inclinación hacia la innovación, podrían requerirse más incentivos o un ambiente que promueva más activamente la creatividad y la toma de riesgos calculados.

6) ¿Adquiere compromiso con sus labores?

Tabla 13

Compromiso con labores

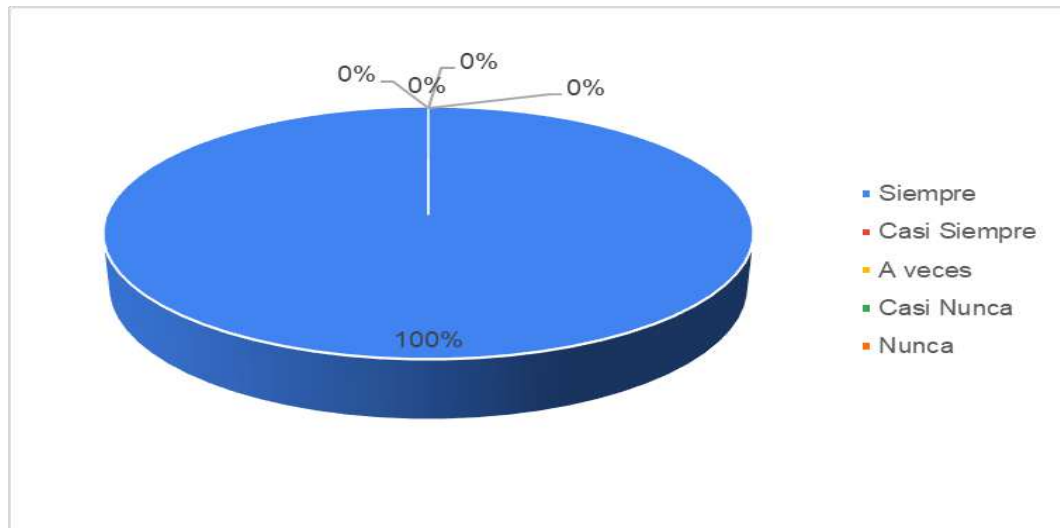
Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	57	100%
Casi siempre	0	0%
A veces	0	0%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
Total	57	100%

Fuente: Trabajadores del GAD Municipal de San José de Chimbo

Elaborado por: González, Wendy & González, Wilson

Ilustración 6

Compromiso con labores



Fuente: Trabajadores del GAD Municipal de San José de Chimbo

Elaborado por: González, Wendy & González, Wilson

Análisis: Todos los encuestados (100%) seleccionaron la opción "Siempre," sin registros en las categorías "Casi siempre," "A veces," "Casi nunca," o "Nunca." Esto indica una unanimidad en la percepción del compromiso laboral.

Interpretación: La total coincidencia en la respuesta "Siempre" sugiere un nivel excepcionalmente alto de compromiso entre los trabajadores respecto a sus tareas. Este resultado indica una fuerza laboral que se siente profundamente responsable y dedicada a su trabajo, lo cual es un indicativo positivo de una cultura organizacional que valora y fomenta el compromiso. La ausencia de respuestas en las categorías más bajas refuerza la idea de que no existen dudas o excepciones significativas en cuanto a la entrega de los trabajadores hacia sus labores. Este nivel de compromiso

puede estar relacionado con factores como una adecuada motivación, buen liderazgo, claridad en los objetivos laborales, y un ambiente de trabajo que reconoce y valora las contribuciones de los trabajadores.

7) ¿Cumple exactamente con el horario de trabajo?

Tabla 14

Horario de trabajo

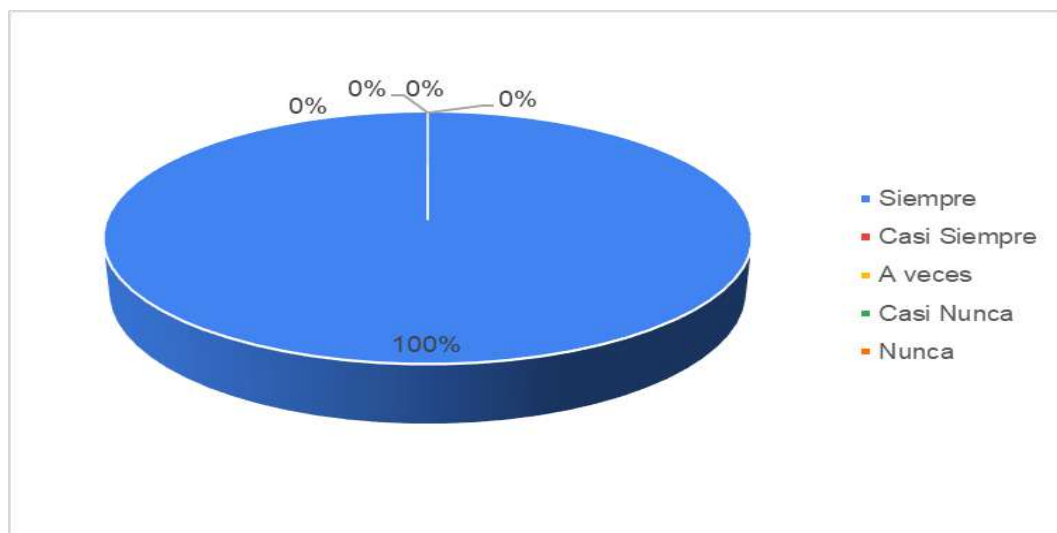
Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	57	100%
Casi siempre	0	0%
A veces	0	0%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
Total	57	100%

Fuente: Trabajadores del GAD Municipal de San José de Chimbo

Elaborado por: González, Wendy & González, Wilson

Ilustración 7

Horario de trabajo



Fuente: Trabajadores del GAD Municipal de San José de Chimbo

Elaborado por: González, Wendy & González, Wilson

Análisis: Todos los encuestados respondieron "Siempre," representando el 100% de las respuestas. No hubo registros en las categorías "Casi siempre," "A veces," "Casi nunca," o "Nunca."

Interpretación: La unanimidad en la respuesta "Siempre" sugiere un alto nivel de puntualidad y cumplimiento del horario laboral por parte de todos los trabajadores. Este resultado refleja una cultura organizacional donde la disciplina y el respeto por los horarios establecidos son valores importantes y bien asumidos por todos los miembros del equipo. Este nivel de cumplimiento es beneficioso para la organización, ya que asegura una operación fluida y predecible, además de fortalecer la confianza y la eficiencia en el entorno de trabajo.

8) ¿Se identifica con los valores de la empresa?

Tabla 15

Valores de la empresa

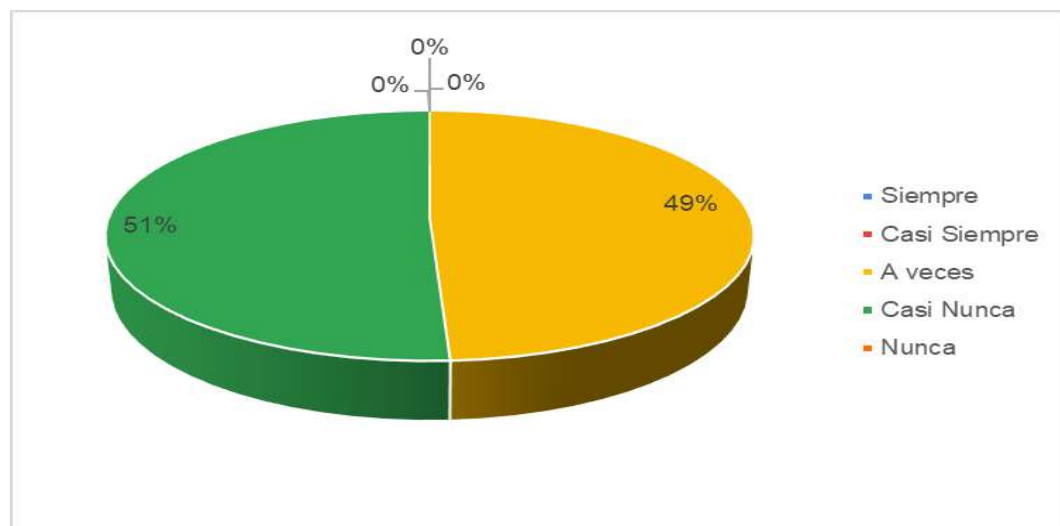
Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	0	0%
Casi siempre	0	0%
A veces	28	49%
Casi nunca	29	51%
Nunca	0	0%
Total	57	100%

Fuente: Trabajadores del GAD Municipal de San José de Chimbo

Elaborado por: González, Wendy & González, Wilson

Ilustración 8

Valores de la empresa



Fuente: Trabajadores del GAD Municipal de San José de Chimbo

Elaborado por: González, Wendy & González, Wilson

Análisis: Los datos muestran que el 49% de los encuestados respondió "A veces," mientras que el 51% respondió "Casi nunca." No se registraron respuestas en las categorías "Siempre," "Casi siempre," o "Nunca."

Interpretación: Estos resultados indican una falta de alineación significativa entre los trabajadores y los valores de la empresa. La mayoría de los participantes se situó en las categorías de identificación más bajas, "A veces" y "Casi nunca," lo cual sugiere una desconexión entre los valores personales de los trabajadores y los principios promovidos por la organización. La ausencia de respuestas en "Siempre" y "Casi siempre" puede indicar que los valores de la empresa no están siendo claramente comunicados o no resuenan con los trabajadores. Esta desconexión

puede ser problemática, ya que la alineación de valores es un componente clave para la cohesión organizacional y la motivación del personal. Es posible que la empresa necesite revisar sus estrategias de comunicación y compromiso con los trabajadores.

9) ¿Posee iniciativa?

Tabla 16

Iniciativa

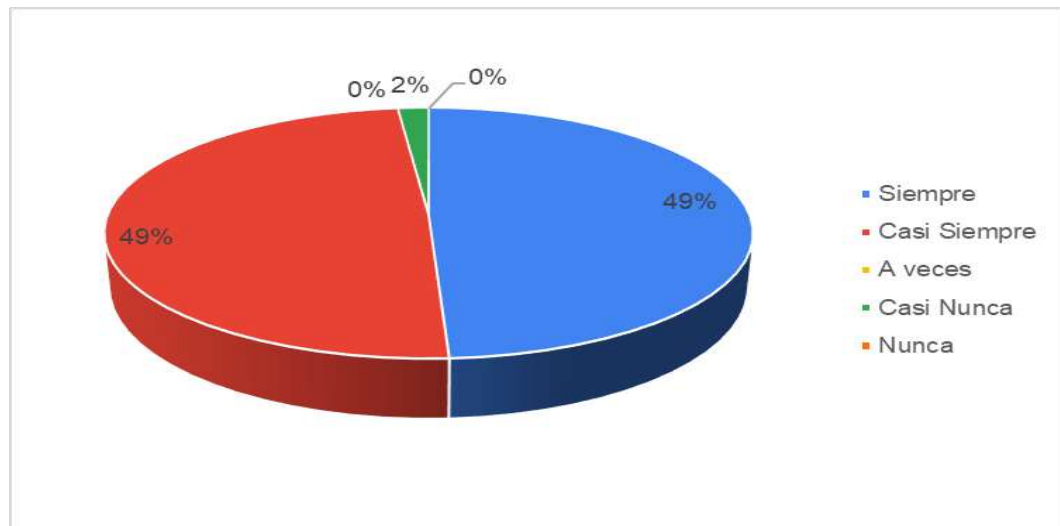
Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	28	49%
Casi siempre	28	49%
A veces	0	0%
Casi nunca	1	2%
Nunca	0	0%
Total	57	100%

Fuente: Trabajadores del GAD Municipal de San José de Chimbo

Elaborado por: González, Wendy & González, Wilson

Ilustración 9

Iniciativa



Fuente: Trabajadores del GAD Municipal de San José de Chimbo

Elaborado por: González, Wendy & González, Wilson

Análisis: Los resultados indican que el 49% de los encuestados afirmó "Siempre," mientras que otro 49% respondió "Casi siempre." Solo un 2% de los participantes mencionó "Casi nunca," y no hubo respuestas en las categorías "A veces" o "Nunca."

Interpretación: Estos resultados sugieren que la gran mayoría de los trabajadores se considera proactivos, mostrando un alto grado de iniciativa en su trabajo. La distribución equilibrada entre "Siempre" y "Casi siempre" indica que los trabajadores se sienten en gran medida motivados para tomar la iniciativa, aunque con una ligera diferencia que podría indicar variaciones en la frecuencia o intensidad de dicha proactividad. La escasa respuesta en "Casi nunca" sugiere que

muy pocos trabajadores se sienten incapaces de tomar la iniciativa, lo cual es positivo para la dinámica organizacional. Esta disposición a ser proactivos es fundamental para la innovación y la resolución de problemas dentro de la organización, ya que permite a los trabajadores proponer nuevas ideas y soluciones sin esperar instrucciones. El hecho de que no haya respuestas en "A veces" o "Nunca" refuerza la percepción de que la iniciativa es una característica común y valorada entre el personal.

10) ¿Fomenta el trabajo en equipo?

Tabla 17

Trabajo en equipo

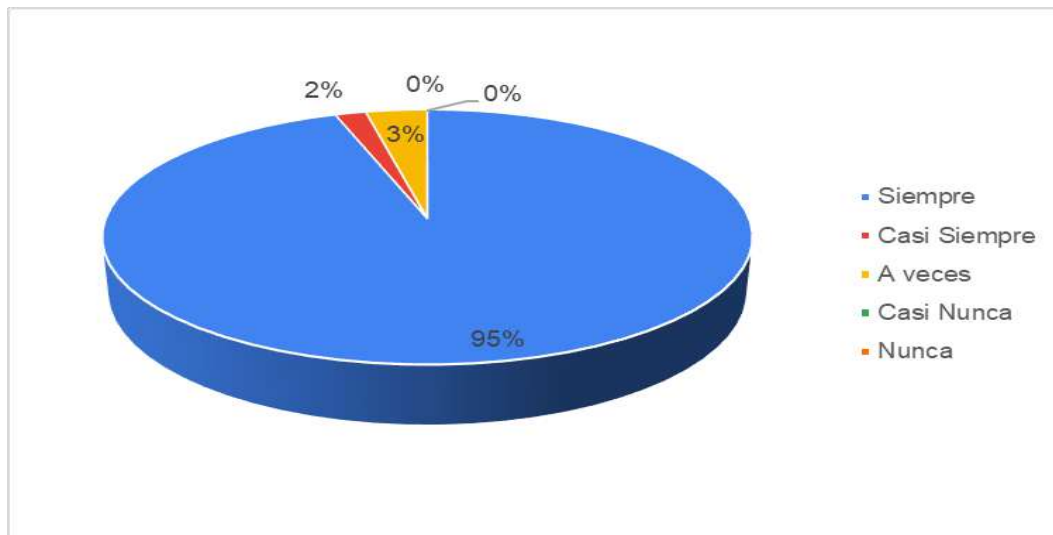
Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	54	95%
Casi siempre	1	2%
A veces	2	3%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
Total	57	100%

Fuente: Trabajadores del GAD Municipal de San José de Chimbo

Elaborado por: González, Wendy & González, Wilson

Ilustración 10

Trabajo en equipo



Fuente: Trabajadores del GAD Municipal de San José de Chimbo

Elaborado por: González, Wendy & González, Wilson

Análisis: Los resultados muestran que el 95% de los encuestados respondió "Siempre," mientras que un 2% seleccionó "Casi siempre" y un 3% respondió "A veces." No se registraron respuestas en las categorías "Casi nunca" o "Nunca."

Interpretación: Los datos indican una fuerte inclinación de los trabajadores hacia el fomento del trabajo en equipo. La abrumadora mayoría que respondió "Siempre" sugiere que los trabajadores valoran y practican regularmente la colaboración, lo cual es un indicativo de una cultura organizacional que promueve la cooperación y el esfuerzo colectivo. Las respuestas minoritarias en "Casi siempre" y "A veces" pueden reflejar situaciones específicas o limitaciones circunstanciales donde la

colaboración no es siempre posible o necesaria. Sin embargo, la ausencia de respuestas en "Casi nunca" y "Nunca" destaca que, en general, el trabajo en equipo es una norma dentro de la organización. Fomentar el trabajo en equipo es crucial para la sinergia y la eficiencia operativa, permitiendo que los trabajadores combinen sus habilidades y conocimientos para alcanzar objetivos comunes. Este enfoque colaborativo es particularmente valioso para la resolución de problemas complejos y la innovación, fortaleciendo así la cohesión y el éxito organizacional.

11) ¿Demuestra efectividad ante la demanda de un servicio?

Tabla 18

Efectividad ante la demanda de un servicio

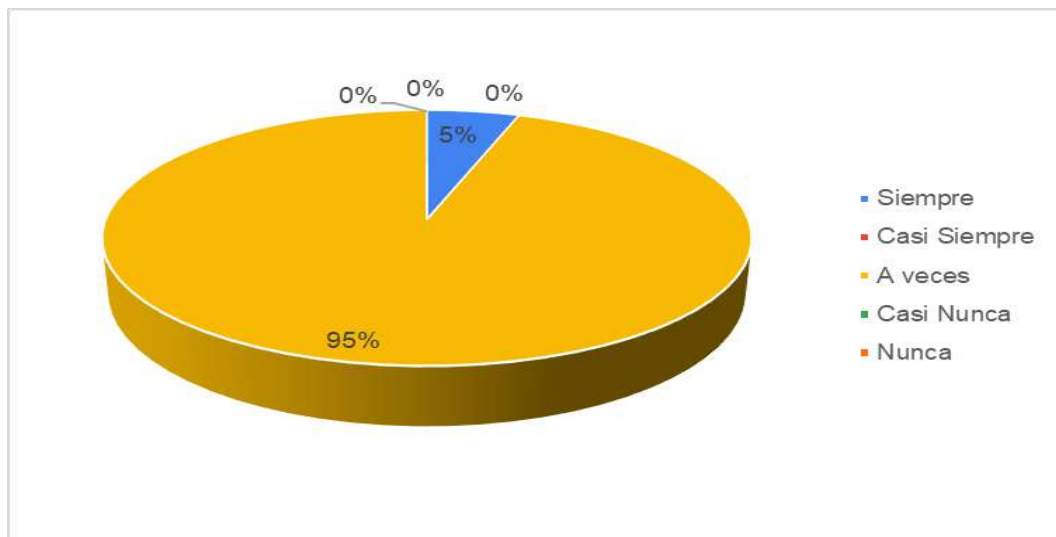
Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	3	5%
Casi siempre	0	0%
A veces	54	95%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
Total	57	100%

Fuente: Trabajadores del GAD Municipal de San José de Chimbo

Elaborado por: González, Wendy & González, Wilson

Ilustración 11

Efectividad ante la demanda de un servicio



Fuente: Trabajadores del GAD Municipal de San José de Chimbo

Elaborado por: González, Wendy & González, Wilson

Análisis: El 95% de los encuestados indicó "A veces," mientras que solo el 5% seleccionó "Siempre." No hubo respuestas en las categorías "Casi siempre," "Casi nunca," o "Nunca."

Interpretación: Los resultados reflejan una percepción generalizada de que la efectividad ante la demanda de un servicio no es consistentemente alta. Con un 95% de los encuestados respondiendo "A veces," se puede inferir que hay variabilidad en la respuesta a las demandas de servicio, lo cual puede deberse a factores contextuales, falta de recursos, o problemas de procesos internos. El bajo porcentaje que indicó "Siempre" sugiere que, aunque existe capacidad para ser efectivo, esta no se manifiesta de manera constante. La ausencia de respuestas en "Casi siempre"

sugiere que la efectividad no es casi constante, y la falta de respuestas en "Casi nunca" o "Nunca" indica que, aunque irregular, la efectividad no es percibida como consistentemente baja. Este patrón de respuestas podría señalar la necesidad de mejorar los procesos internos, la formación del personal, o la gestión de recursos para aumentar la consistencia y la calidad del servicio proporcionado.

12) ¿Utiliza los recursos de la mejor manera?

Tabla 19

Utilización de los recursos

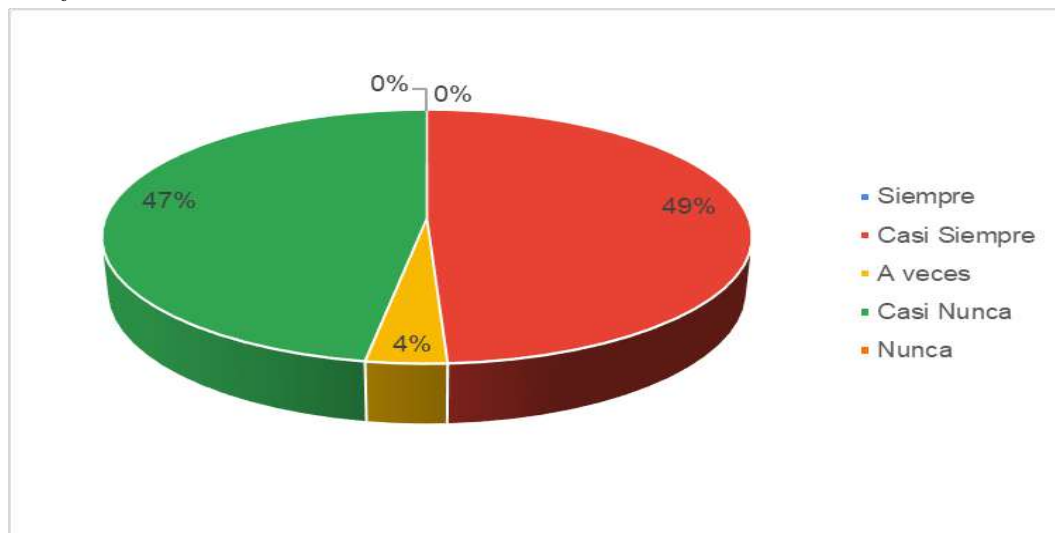
Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	0	0%
Casi siempre	28	49%
A veces	2	4%
Casi nunca	27	47%
Nunca	0	0%
Total	57	100%

Fuente: Trabajadores del GAD Municipal de San José de Chimbo

Elaborado por: González, Wendy & González, Wilson

Ilustración 12

Utilización de los recursos



Fuente: Trabajadores del GAD Municipal de San José de Chimbo

Elaborado por: González, Wendy & González, Wilson

Análisis: Los resultados muestran que el 49% de los encuestados respondió "Casi siempre," mientras que el 47% seleccionó "Casi nunca." Un 4% de los participantes indicó "A veces," y no hubo respuestas en las categorías "Siempre" o "Nunca."

Interpretación: Estos resultados indican una división significativa en la percepción de la eficiencia en el uso de los recursos dentro de la organización. Casi la mitad de los encuestados cree que los recursos se utilizan de manera óptima "Casi siempre," lo cual es positivo, pero no representa un cumplimiento completo, ya que nadie seleccionó "Siempre." La otra mitad, que respondió "Casi nunca," sugiere que hay una percepción considerable de que los recursos no se están utilizando de la mejor

manera posible. El pequeño porcentaje que eligió "A veces" muestra cierta variabilidad en la eficiencia percibida.

La ausencia de respuestas en "Siempre" y "Nunca" indica que, aunque hay opiniones divergentes, no se percibe una extrema eficiencia o ineficiencia. Esta división podría ser indicativa de inconsistencias en la implementación de políticas o prácticas relacionadas con la gestión de recursos, o variaciones en la percepción de lo que constituye el "mejor uso" de los recursos. Para abordar esta situación, la organización podría considerar revisar y estandarizar sus procedimientos, así como ofrecer capacitación adicional a los empleados para garantizar una mejor utilización de los recursos disponibles, con el fin de mejorar la eficiencia y reducir desperdicios.

13) ¿No tiene problemas a la hora de acatar órdenes?

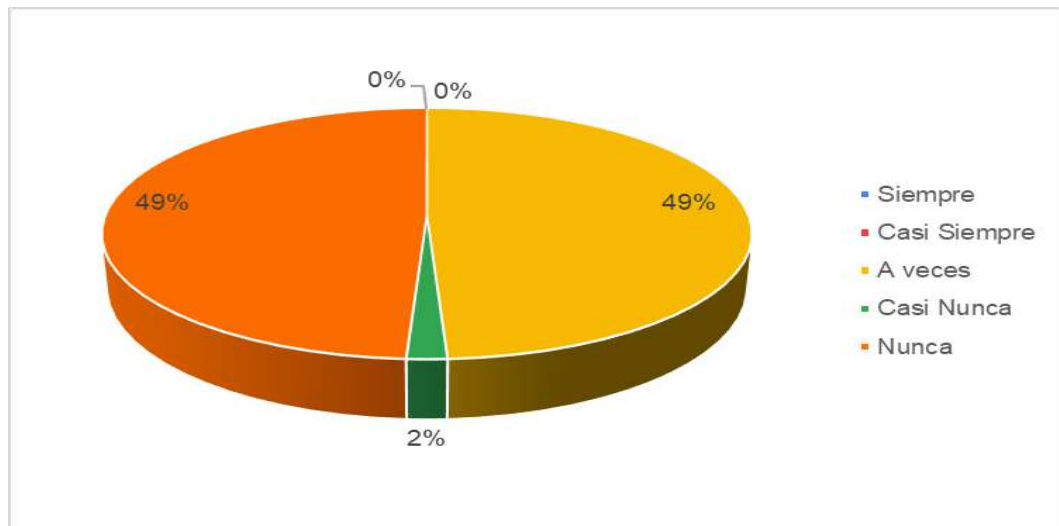
Tabla 20
Acatar órdenes

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	0	0%
Casi siempre	0	0%
A veces	28	49%
Casi nunca	1	2%
Nunca	28	49%
Total	57	100%

Fuente: *Trabajadores del GAD Municipal de San José de Chimbo*

Elaborado por: *González, Wendy & González, Wilson*

Ilustración 13
Acatar órdenes



Fuente: *Trabajadores del GAD Municipal de San José de Chimbo*

Elaborado por: *González, Wendy & González, Wilson*

Análisis: Los resultados se distribuyen de la siguiente manera: el 49% de los encuestados indicó "A veces," mientras que otro 49% respondió "Nunca." Solo un 2% de los participantes seleccionó "Casi nunca," y no hubo respuestas en las categorías "Siempre" o "Casi siempre."

Interpretación: Estos resultados revelan una percepción dividida entre los empleados en cuanto a su facilidad para acatar órdenes. La igualdad de respuestas en "A veces" y "Nunca" sugiere que, para una parte significativa del personal, existe una dificultad ocasional o constante en seguir directrices o instrucciones. La falta de respuestas en "Siempre" o "Casi siempre" indica que nadie percibe una completa

facilidad o constancia en acatar órdenes, lo cual podría apuntar a desafíos en la comunicación o a posibles conflictos con las instrucciones recibidas.

El hecho de que un porcentaje considerable de encuestados indique "Nunca" podría reflejar una resistencia sistemática a seguir órdenes, tal vez debido a desacuerdos con las políticas, falta de claridad en las instrucciones, o una cultura organizacional que no fomenta la obediencia a las directrices. La pequeña proporción que seleccionó "Casi nunca" sugiere que hay un pequeño grupo que enfrenta dificultades, aunque no de manera frecuente.

14) ¿Tiene la capacidad para resolver cualquier problema que se le presente?

Tabla 21

Capacidad para resolver cualquier problema

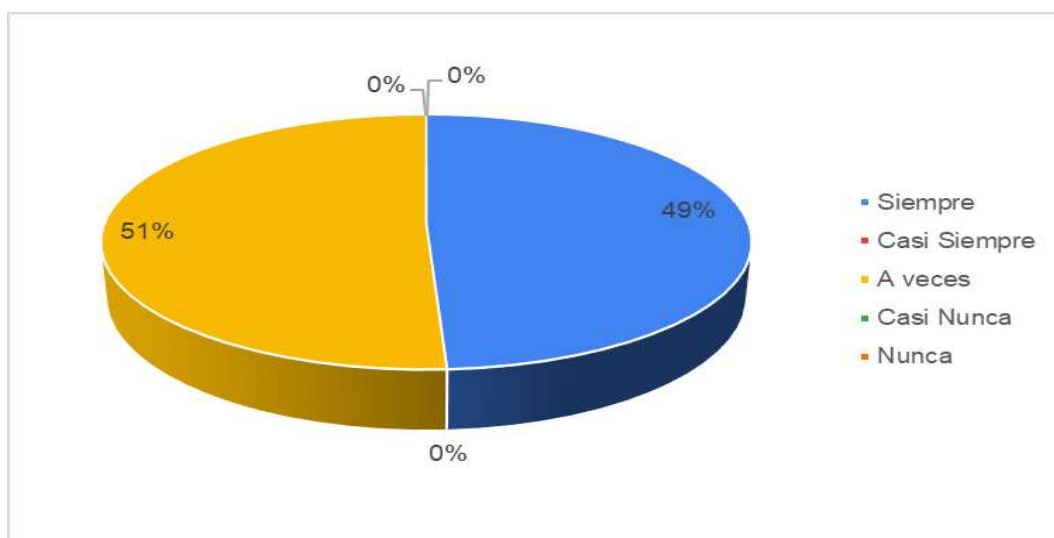
Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	28	49%
Casi siempre	0	0%
A veces	29	51%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
Total	57	100%

Fuente: Trabajadores del GAD Municipal de San José de Chimbo

Elaborado por: González, Wendy & González, Wilson

Ilustración 14

Capacidad para resolver cualquier problema



Fuente: Trabajadores del GAD Municipal de San José de Chimbo

Elaborado por: González, Wendy & González, Wilson

Análisis: Los resultados muestran que el 49% de los encuestados respondió "Siempre," mientras que el 51% indicó "A veces." No se registraron respuestas en las categorías "Casi siempre," "Casi nunca," o "Nunca."

Interpretación: Estos resultados reflejan una percepción general de confianza en la capacidad de los empleados para resolver problemas, aunque con ciertas reservas. La ausencia de respuestas en "Casi siempre" sugiere que los encuestados se dividen entre sentirse completamente capaces ("Siempre") y reconocer que su capacidad para resolver problemas puede variar según la situación ("A veces"). La ausencia de respuestas en las categorías más bajas ("Casi nunca" y "Nunca") indica que, en general, los empleados no se sienten incapaces de manejar los desafíos que se les

presentan. La división entre "Siempre" y "A veces" podría reflejar variaciones en la experiencia, los recursos disponibles o la naturaleza de los problemas que enfrentan los empleados. Aquellos que se sienten siempre capaces de resolver problemas pueden tener más experiencia o habilidades específicas que les permitan abordar una amplia gama de situaciones. Por otro lado, aquellos que respondieron "A veces" pueden encontrar desafíos más difíciles o específicos donde su capacidad se ve limitada. Para la organización, estos resultados son un indicativo de una fuerza laboral que, en su mayoría, se siente preparada para enfrentar desafíos, aunque podría beneficiarse de una formación adicional o recursos para mejorar su confianza y capacidad en situaciones más complejas.

15) ¿Es puntual a la hora de brindar información?

Tabla 22

Puntualidad a la hora de brindar información

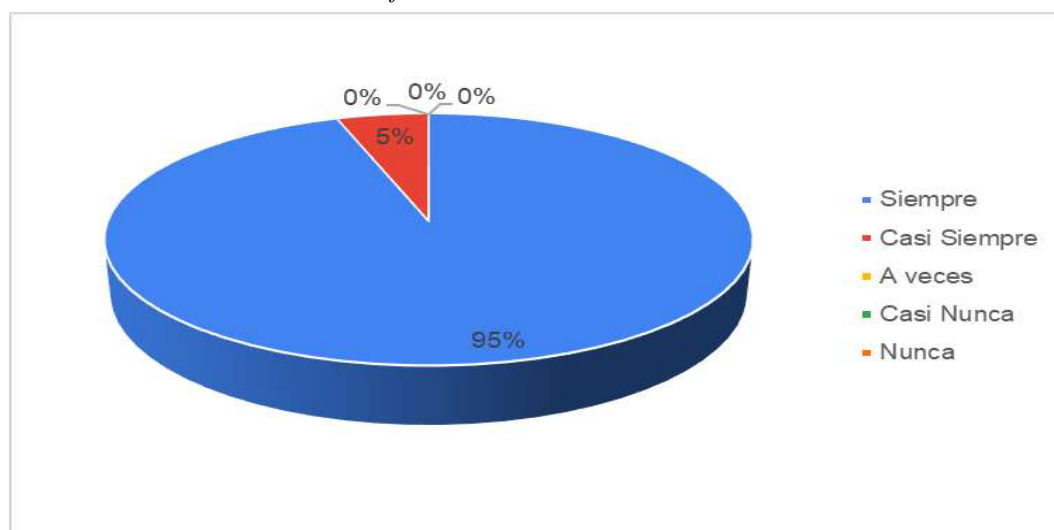
Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	54	95%
Casi siempre	3	5%
A veces	0	0%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
Total	57	100%

Fuente: Trabajadores del GAD Municipal de San José de Chimbo

Elaborado por: González, Wendy & González, Wilson

Ilustración 15

Puntualidad a la hora de brindar información



Fuente: Trabajadores del GAD Municipal de San José de Chimbo

Elaborado por: González, Wendy & González, Wilson

Análisis: El 95% de los encuestados respondió "Siempre," mientras que el 5% seleccionó "Casi siempre." No se registraron respuestas en las categorías "A veces," "Casi nunca," o "Nunca."

Interpretación: Los resultados reflejan una percepción predominantemente positiva sobre la puntualidad en la entrega de información por parte de los empleados. La gran mayoría de los encuestados considera que siempre son puntuales, lo que sugiere un fuerte sentido de responsabilidad y compromiso con la comunicación oportuna. La pequeña fracción que seleccionó "Casi siempre" indica que, aunque generalmente puntuales, existen casos ocasionales donde la

información puede no ser entregada a tiempo, aunque esto parece ser una excepción más que la regla.

La ausencia de respuestas en las categorías más bajas ("A veces," "Casi nunca," "Nunca") refuerza la idea de que la puntualidad es una norma bien establecida dentro de la organización. Esta consistencia en la puntualidad es un indicador positivo para la eficiencia operativa, ya que asegura que la información necesaria para la toma de decisiones y otras actividades sea proporcionada de manera oportuna. Mantener este nivel de puntualidad es esencial para la coordinación efectiva y el éxito general de la organización.

4.1.2. Encuesta de Condiciones Ergonómicas

1) ¿Considera usted que su lugar de trabajo es cómodo y adecuado para ejecutar sus tareas diarias?

Tabla 23

Trabajo es cómodo y adecuado para ejecutar sus tareas diarias.

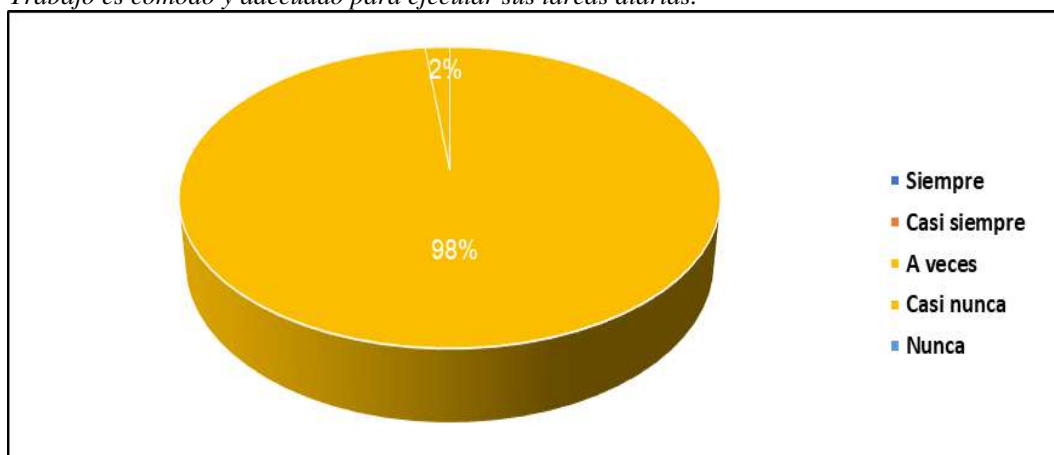
Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	0	0%
Casi siempre	0	0%
A veces	56	98%
Casi nunca	1	2%
Nunca	0	0%
Total	57	100%

Fuente: Trabajadores del GAD Municipal de San José de Chimbo

Elaborado por: González, Wendy & González, Wilson

Ilustración 16

Trabajo es cómodo y adecuado para ejecutar sus tareas diarias.



Fuente: Trabajadores del GAD Municipal de San José de Chimbo

Elaborado por: González, Wendy & González, Wilson

Análisis: La gran mayoría de los encuestados A veces con el (98%) considera que su lugar de trabajo es cómodo y adecuado para ejecutar sus tareas diarias. Esto indica que hay fluctuaciones significativas en la percepción de la comodidad y adecuación del lugar de trabajo. Puede deberse a factores variables como las condiciones del entorno, la disponibilidad de recursos, o situaciones específicas que afectan el confort de los trabajadores en determinados momentos. Un 2% de los encuestados indicó "Casi nunca", mientras que nadie seleccionó "Nunca". Aunque este porcentaje es bajo, muestra que hay una pequeña proporción de trabajadores que Casi nunca encuentra su lugar de trabajo cómodo o adecuado. Esto sugiere la existencia de problemas que requieren atención específica. La falta de respuestas

en las categorías Siempre y Casi siempre refleja que ninguno de los encuestados considera que su lugar de trabajo sea consistentemente cómodo y adecuado. Este es un indicio claro de que hay margen de mejora significativo en la creación de un ambiente de trabajo más estable y favorable.

Interpretación: Aunque la mayoría de los trabajadores encuentra su lugar de trabajo cómodo y adecuado solo A veces, lo cual no es ideal, esta información es valiosa para iniciar un proceso de mejora continua en el entorno laboral.

Puede deberse a factores variables como las condiciones del entorno, la disponibilidad de recursos, o situaciones específicas que afectan el confort de los trabajadores en determinados momentos.

2) **¿Considera usted que se mantiene sentado por más de 6 horas durante su horario laboral?**

Tabla 24

Se mantiene sentado por más de 6 horas durante su horario laboral.

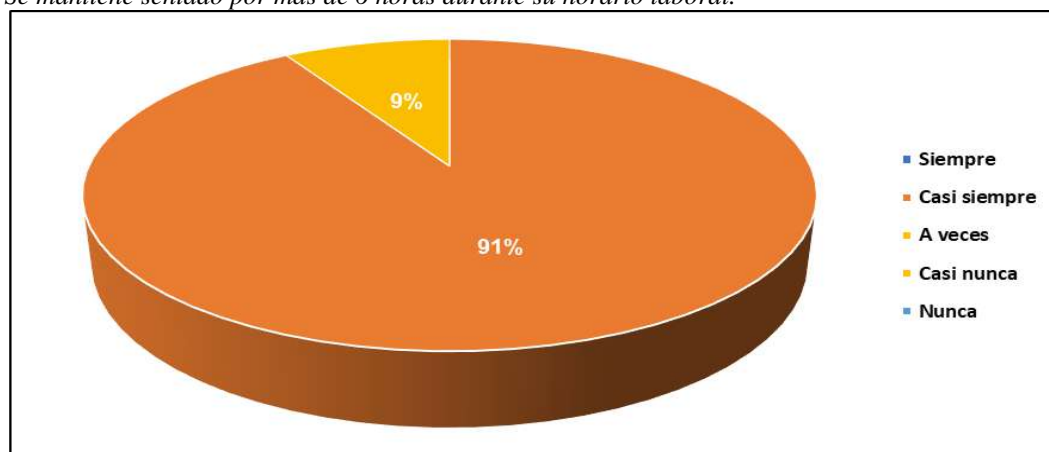
Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
<i>Siempre</i>	0	0%
<i>Casi siempre</i>	52	91%
<i>A veces</i>	0	0%
<i>Casi nunca</i>	5	9%
<i>Nunca</i>	0	0%
Total	57	100%

Fuente: Trabajadores del GAD Municipal de San José de Chimbo

Elaborado por: González, Wendy & González, Wilson

Ilustración 17

Se mantiene sentado por más de 6 horas durante su horario laboral.



Fuente: Trabajadores del GAD Municipal de San José de Chimbo

Elaborado por: González, Wendy & González, Wilson

Análisis: La gran mayoría de los encuestados (91%) indica que Casi siempre se mantiene sentado por más de 6 horas durante su horario laboral. Esto sugiere que la mayoría de los trabajadores pasa una gran parte de su jornada laboral en una posición sedentaria, lo cual puede tener implicaciones significativas para la salud y el bienestar. Un 9% de los encuestados señala que Casi nunca se mantiene sentado por más de 6 horas durante su horario laboral. Aunque este grupo es minoritario, indica que hay algunos empleados cuyas tareas o hábitos les permiten tener una mayor movilidad durante el día. No hay respuestas en las categorías Siempre, A veces y Nunca, lo que implica que los empleados tienen una experiencia bastante

uniforme en términos de estar sentados durante largos períodos, con pocas variaciones.

Interpretación: Estar sentado por más de 6 horas diarias se asocia con varios riesgos para la salud, incluyendo problemas cardiovasculares, obesidad y trastornos musculoesqueléticos. Por lo tanto, es esencial abordar esta cuestión no solo desde la perspectiva del bienestar laboral, sino también como una medida preventiva de salud pública dentro de la organización.

3) ¿Considera usted que la calidad de su silla de trabajo cumple con los términos de soporte y confort?

Tabla 25

Silla de trabajo cumple con los términos de soporte y confort.

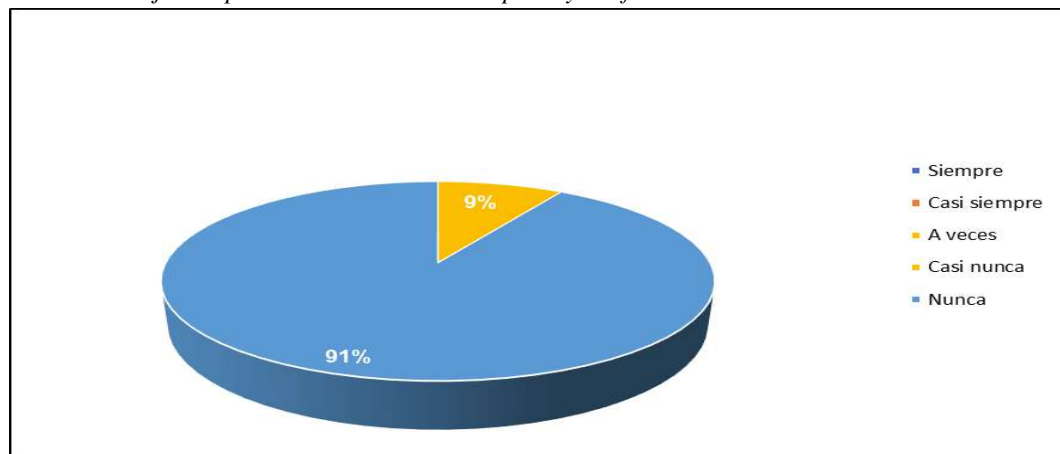
Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
<i>Siempre</i>	0	0%
<i>Casi siempre</i>	0	0%
<i>A veces</i>	0	0%
<i>Casi nunca</i>	4	9%
<i>Nunca</i>	53	91%
Total	57	100%

Fuente: Trabajadores del GAD Municipal de San José de Chimbo

Elaborado por: González, Wendy & González, Wilson

Ilustración 18

Silla de trabajo cumple con los términos de soporte y confort.



Fuente: Trabajadores del GAD Municipal de San José de Chimbo

Elaborado por: González, Wendy & González, Wilson

Análisis: La gran mayoría de los encuestados (91%) considera que la calidad de su silla de trabajo Nunca cumple con los términos de soporte y confort. Esto es una señal clara de un problema significativo con el mobiliario de la oficina, específicamente las sillas. Un 9% de los encuestados indica que Casi nunca sienten que la calidad de su silla cumple con los términos de soporte y confort. Aunque es un grupo minoritario en comparación con los que respondieron Nunca, sigue siendo un indicio de insatisfacción. La ausencia de respuestas en las categorías positivas Siempre, Casi siempre y A veces resalta que ninguno de los empleados está satisfecho con la calidad de las sillas de trabajo. Esto sugiere que no hay variabilidad en la percepción de la insatisfacción y que el problema es generalizado.

Interpretación: La insatisfacción casi unánime con las sillas actuales indica una necesidad urgente de reemplazar las sillas de trabajo por otras que ofrezcan mejor soporte y confort. Invertir en sillas ergonómicas puede mejorar significativamente el bienestar de los empleados y su productividad.

Realizar una evaluación ergonómica del mobiliario y del espacio de trabajo para identificar las necesidades específicas de los empleados. Esto puede ayudar a seleccionar sillas que se ajusten mejor a las necesidades de confort y soporte.

4) ¿Considera que su escritorio es ajustable y ergonómico, el cual favorece a una postura correcta durante su jornada laboral?

Tabla 26

Postura correcta durante su jornada laboral.

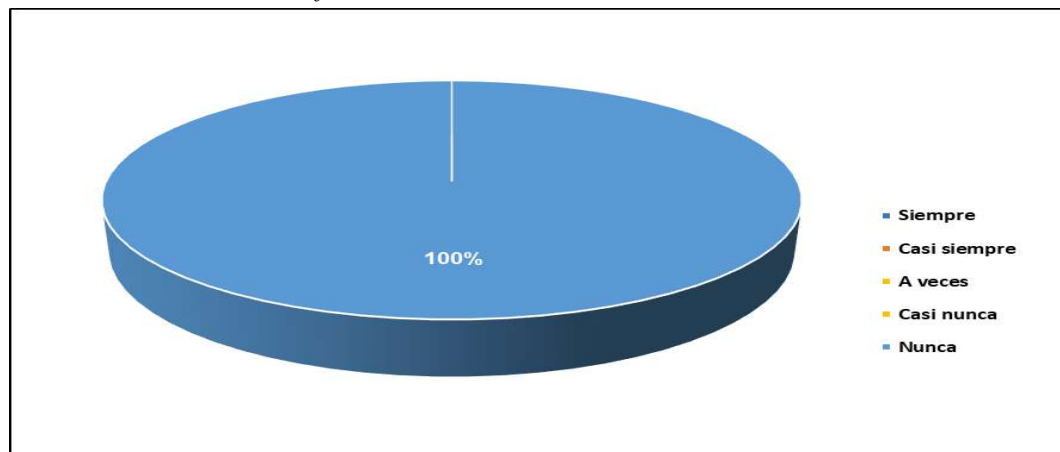
Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
<i>Siempre</i>	0	0%
<i>Casi siempre</i>	0	0%
<i>A veces</i>	0	0%
<i>Casi nunca</i>	0	0%
<i>Nunca</i>	57	100%
Total	57	100%

Fuente: Trabajadores del GAD Municipal de San José de Chimbo

Elaborado por: González, Wendy & González, Wilson

Ilustración 19

Postura correcta durante su jornada laboral.



Fuente: Trabajadores del GAD Municipal de San José de Chimbo

Elaborado por: González, Wendy & González, Wilson

Análisis: Todos los encuestados (100%) consideran que su escritorio Nunca es ajustable y ergonómico, y que no favorece una postura correcta durante su jornada laboral. Esto indica un problema grave y generalizado con la configuración de los escritorios en el lugar de trabajo. La ausencia de respuestas en las categorías Siempre, Casi siempre, A veces y Casi nunca refuerza la unanimidad de la insatisfacción con los escritorios actuales. No hay ninguna variabilidad en las respuestas, lo que subraya que todos los empleados comparten la misma percepción negativa.

Interpretación: Dada la insatisfacción unánime, es crucial reemplazar los escritorios actuales por modelos ajustables y ergonómicos que promuevan una

postura correcta. Esto podría incluir escritorios que permitan ajustar la altura y la inclinación, y que se adapten a las necesidades individuales de cada empleado.

5) ¿Dentro de su área de trabajo, posee equipamiento ergonómico como reposa pies, soportes para la espalda, descansa brazos o mouse ergonómico?

Tabla 27

Posee equipamiento ergonómico.

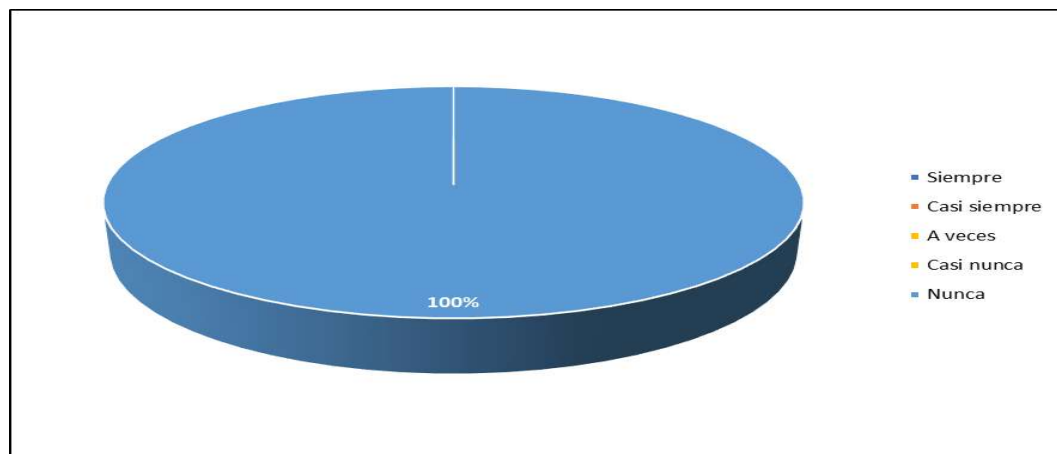
Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
<i>Siempre</i>	0	0%
<i>Casi siempre</i>	0	0%
<i>A veces</i>	0	0%
<i>Casi nunca</i>	0	0%
<i>Nunca</i>	57	100%
Total	57	100%

Fuente: Trabajadores del GAD Municipal de San José de Chimbo

Elaborado por: González, Wendy & González, Wilson

Ilustración 20

Posee equipamiento ergonómico.



Fuente: Trabajadores del GAD Municipal de San José de Chimbo

Elaborado por: González, Wendy & González, Wilson

Análisis: Todos los encuestados (100%) indican que Nunca poseen equipamiento ergonómico en su área de trabajo, como reposa pies, soportes para la espalda, descansa brazos o mouse ergonómico. Esto indica una carencia total de equipamiento ergonómico en el entorno laboral. La falta de respuestas en las categorías Siempre, Casi siempre, A veces y Casi nunca muestra que no hay variabilidad en las percepciones y que ninguno de los empleados dispone de estos elementos ergonómicos.

Interpretación: La carencia total de equipamiento ergonómico en el área de trabajo representa una oportunidad significativa para mejorar el entorno laboral.

Implementar equipamiento ergonómico y proporcionar la formación adecuada puede aumentar la comodidad, reducir el riesgo de problemas de salud y mejorar la productividad y la satisfacción de los empleados.

6) ¿Las condiciones de iluminación en su área de trabajo son adecuadas para evitar la fatiga visual?

Tabla 28

Iluminación en su área de trabajo.

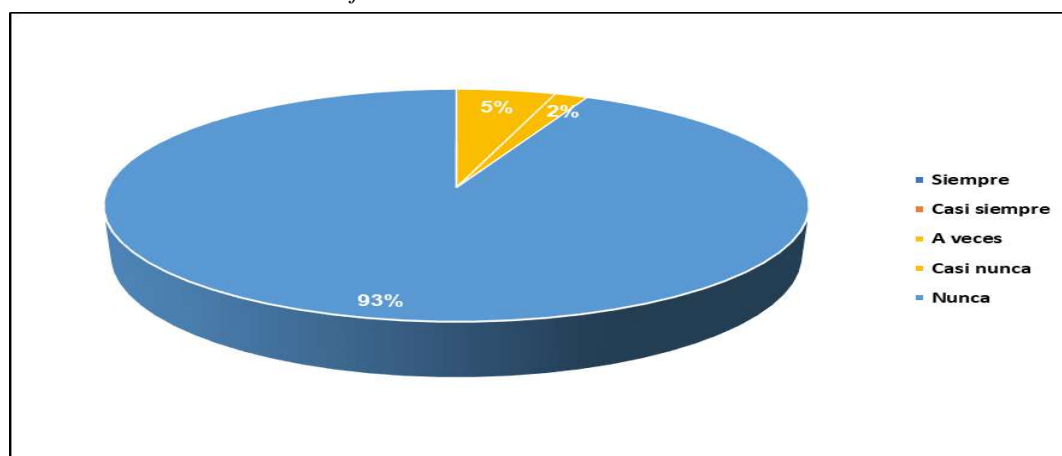
Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
<i>Siempre</i>	0	0%
<i>Casi siempre</i>	0	0%
<i>A veces</i>	3	5%
<i>Casi nunca</i>	1	2%
<i>Nunca</i>	53	93%
Total	57	100%

Fuente: Trabajadores del GAD Municipal de San José de Chimbo

Elaborado por: González, Wendy & González, Wilson

Ilustración 21

Iluminación en su área de trabajo.



Fuente: Trabajadores del GAD Municipal de San José de Chimbo

Elaborado por: González, Wendy & González, Wilson

Análisis: La mayoría de los encuestados 93% Nunca considera que la iluminación en su área de trabajo es adecuada. Esto sugiere que hay una deficiencia sistemática en la calidad de la iluminación. Con un porcentaje del 5% A veces hay una iluminación adecuada, con un 2% Casi nunca hay una buena iluminación, esto puede ocasionar un estrés ocular, dolores de cabeza y una disminución general en la productividad. Esto es consistente con la alta proporción de respuestas en la categoría. La fatiga visual y otros problemas asociados pueden afectar el rendimiento laboral, aumentar el riesgo de errores y reducir la eficiencia en las tareas diarias. En las alternativas de Siempre, Casi siempre y A veces no hay repuestas.

Interpretación: Los resultados sugieren una necesidad urgente de revisar y mejorar las condiciones de iluminación en el área de trabajo para mitigar los problemas asociados con la fatiga visual y mejorar el entorno laboral en general, es crucial que se tomen medidas para evaluar y mejorar las condiciones de iluminación. Esto podría implicar una revisión del diseño de iluminación actual, la incorporación de luces adicionales, o la mejora de la calidad de las fuentes de luz existentes.

7) ¿Tiene usted la posibilidad de ajustar la altura de su monitor para mantener una postura adecuada?

Tabla 29

Postura adecuada.

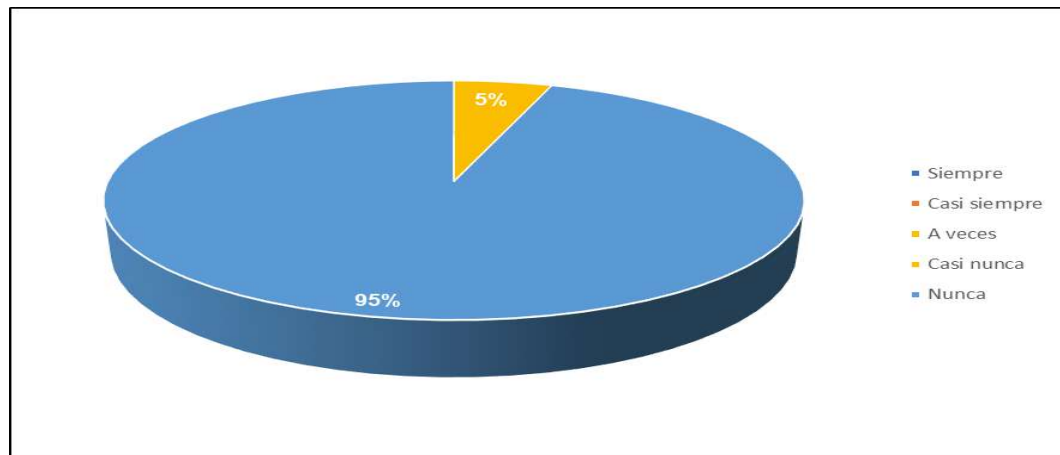
Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
<i>Siempre</i>	0	0%
<i>Casi siempre</i>	0	0%
<i>A veces</i>	3	5%
<i>Casi nunca</i>	0	0%
<i>Nunca</i>	54	95%
Total	57	100%

Fuente: Trabajadores del GAD Municipal de San José de Chimbo

Elaborado por: González, Wendy & González, Wilson

Ilustración 22

Postura adecuada.



Fuente: Trabajadores del GAD Municipal de San José de Chimbo

Elaborado por: González, Wendy & González, Wilson

Análisis: El 95% de los encuestados que afirma Nunca tener la capacidad de ajustar la altura de su monitor sugiere una falta generalizada de opciones ergonómicas en los lugares de trabajo evaluados, con un 5% A veces ajustan la altura del monitor. La incapacidad para ajustar la altura del monitor puede llevar a posturas inadecuadas, que pueden causar problemas como dolor de cuello, espalda, hombros y fatiga visual. En las alternativas de Siempre, Casi siempre y A veces no hay repuestas esto es especialmente preocupante dado el alto porcentaje que indica no tener esta capacidad.

Interpretación: La alta proporción de respuestas en la opción Nunca (95%) y la baja en A veces (5%) indica que la gran mayoría de los encuestados no tiene la posibilidad de ajustar la altura de su monitor para mantener una postura adecuada.

Es crucial abordar esta falta de ajuste para mejorar la postura y la salud de los empleados. Implementar soluciones ergonómicas y proporcionar educación sobre su importancia puede tener un impacto positivo en la comodidad y la productividad general.

8) ¿Ha experimentado dolor o molestias físicas relacionadas con su puesto de trabajo en los últimos 6 meses?

Tabla 30

Molestias físicas relacionadas con su puesto de trabajo.

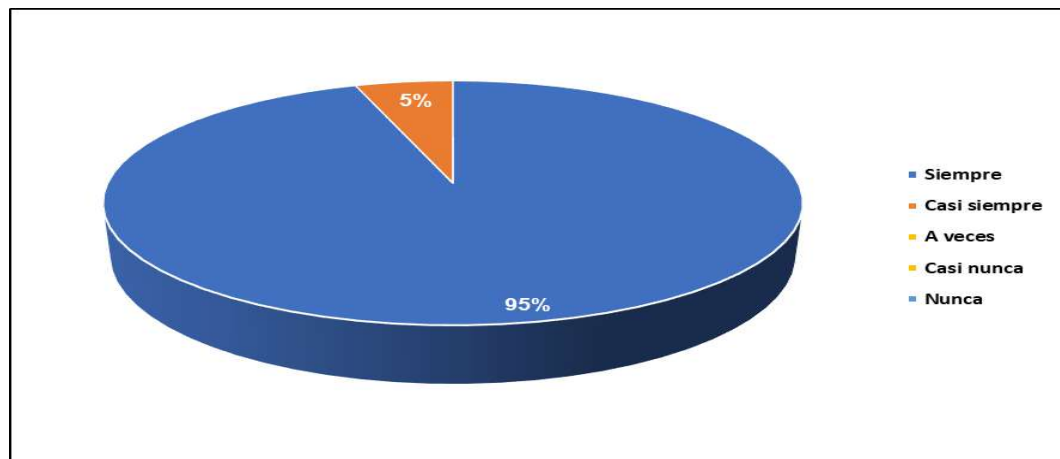
Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
<i>Siempre</i>	54	95%
<i>Casi siempre</i>	3	5%
<i>A veces</i>	0	0%
<i>Casi nunca</i>	0	0%
<i>Nunca</i>	0	0%
Total	57	100%

Fuente: Trabajadores del GAD Municipal de San José de Chimbo

Elaborado por: González, Wendy & González, Wilson

Ilustración 23

Molestias físicas relacionadas con su puesto de trabajo.



Fuente: Trabajadores del GAD Municipal de San José de Chimbo

Elaborado por: González, Wendy & González, Wilson

Análisis: La alta proporción de respuestas en Siempre (95%) y Casi siempre (5%) en relación con la experiencia de dolor o molestias físicas relacionadas con el puesto de trabajo en los últimos 6 meses indica un problema de salud laboral significativo, en las alternativas de Nunca, Casi nunca y A veces no hay repuestas.

Interpretación: El hecho de que el 100% de los encuestados haya experimentado dolor o molestias físicas en los últimos 6 meses sugiere un problema serio en el ambiente de trabajo que necesita atención inmediata

9) ¿Ha presenciado dolor en regiones específicas de su cuerpo, como el cuello, la espalda o las piernas?

Tabla 31

Ha presenciado dolor en regiones específicas de su cuerpo.

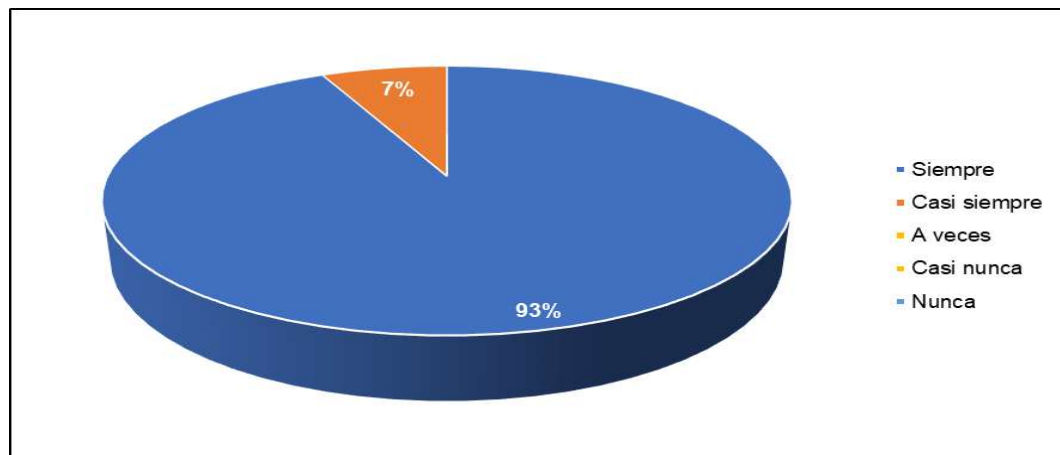
Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
<i>Siempre</i>	53	93%
<i>Casi siempre</i>	4	7%
<i>A veces</i>	0	0%
<i>Casi nunca</i>	0	0%
<i>Nunca</i>	0	0%
Total	57	100%

Fuente: Trabajadores del GAD Municipal de San José de Chimbo

Elaborado por: González, Wendy & González, Wilson

Ilustración 24

Ha presenciado dolor en regiones específicas de su cuerpo.



Fuente: Trabajadores del GAD Municipal de San José de Chimbo

Elaborado por: González, Wendy & González, Wilson

Análisis: Los resultados de la encuesta muestran que el 93% Siempre de los encuestados experimenta dolor en regiones específicas del cuerpo, como el cuello, la espalda o las piernas, y el 7% Casi siempre. Ninguno de los encuestados reportó dolor A veces, Casi nunca o Nunca. Este patrón indica un alto nivel de dolor localizado relacionado con el entorno de trabajo.

Interpretación: El hecho de que el 100% de los encuestados experimente dolores en áreas específicas del cuerpo como el cuello, la espalda y las piernas, con una alta frecuencia, destaca un problema significativo en el entorno de trabajo.

10) ¿Considera que estas molestias físicas afectan su productividad en el trabajo?

Tabla 32

Molestias físicas afectan su productividad en el trabajo.

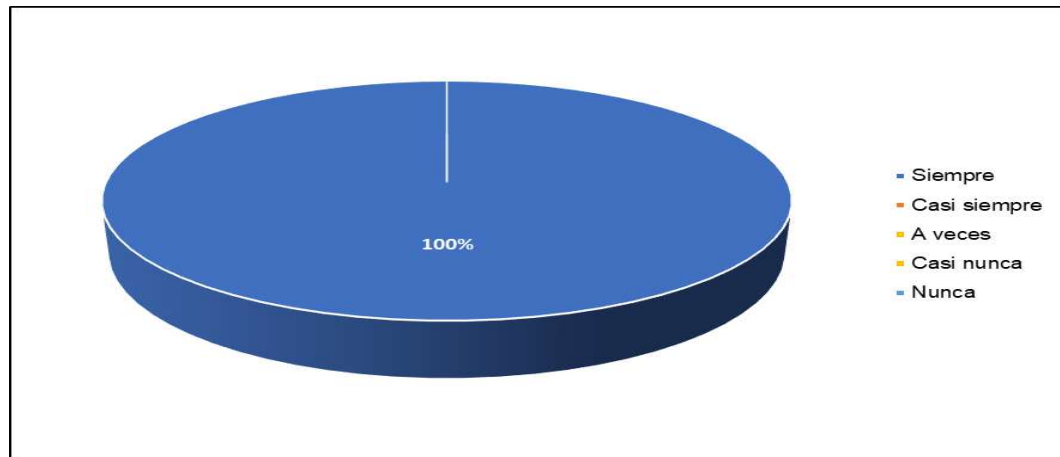
Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
<i>Siempre</i>	57	100%
<i>Casi siempre</i>	0	0%
<i>A veces</i>	0	0%
<i>Casi nunca</i>	0	0%
<i>Nunca</i>	0	0%
Total	57	100%

Fuente: Trabajadores del GAD Municipal de San José de Chimbo

Elaborado por: González, Wendy & González, Wilson

Ilustración 25

Molestias físicas afectan su productividad en el trabajo.



Fuente: Trabajadores del GAD Municipal de San José de Chimbo

Elaborado por: González, Wendy & González, Wilson

Análisis: El hecho de que el 100% de los encuestados considere que las molestias físicas afectan su productividad en el trabajo indica un impacto significativo y universal en la capacidad de los empleados para realizar sus tareas de manera eficiente, en las otras alternativas Casi siempre, A veces, Casi nunca y Nunca no hay respuestas.

Interpretación: La unanimidad en la respuesta de que las molestias físicas afectan la productividad subraya la gravedad del problema. Es crucial implementar mejoras ergonómicas y programas de bienestar para reducir las molestias físicas y, por ende, mejorar la productividad.

11) ¿Considera que su nivel de estrés es alto en relación con las condiciones de su entorno laboral?

Tabla 33

Nivel de estrés es alto en relación con las condiciones de su entorno laboral.

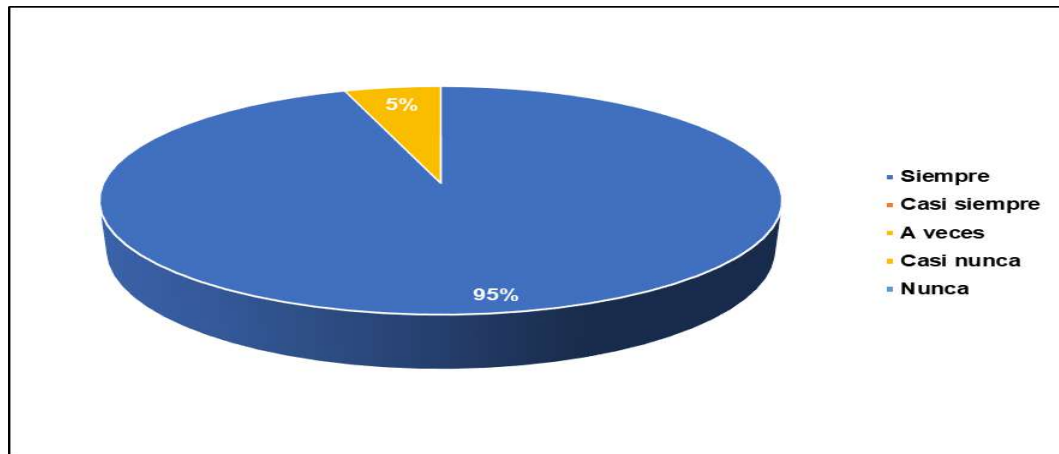
Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
<i>Siempre</i>	54	94.7%
<i>Casi siempre</i>	0	0%
<i>A veces</i>	3	5.3%
<i>Casi nunca</i>	0	0%
<i>Nunca</i>	0	0%
Total	57	100%

Fuente: Trabajadores del GAD Municipal de San José de Chimbo

Elaborado por: González, Wendy & González, Wilson

Ilustración 26

Nivel de estrés es alto en relación con las condiciones de su entorno laboral.



Fuente: Trabajadores del GAD Municipal de San José de Chimbo

Elaborado por: González, Wendy & González, Wilson

Análisis: Los resultados muestran que el 95% Siempre de los encuestados considera que su nivel de estrés es alto en relación con las condiciones de su entorno laboral, mientras que el 5% considera que su estrés es A veces. Ninguno de los encuestados eligió las opciones Casi nunca o Nunca. Este patrón revela un nivel de estrés significativo y consistente entre los empleados.

Interpretación: El elevado nivel de estrés reportado por el 95% de los encuestados indica un problema serio que requiere atención inmediata. Para abordar este problema, es esencial identificar y corregir las condiciones laborales que contribuyen al estrés, implementar programas de manejo del estrés, y mejorar el ambiente de trabajo en general.

12) ¿Ha recibido alguna capacitación sobre ergonomía en el trabajo?

Tabla 34

Capacitación sobre ergonomía en el trabajo.

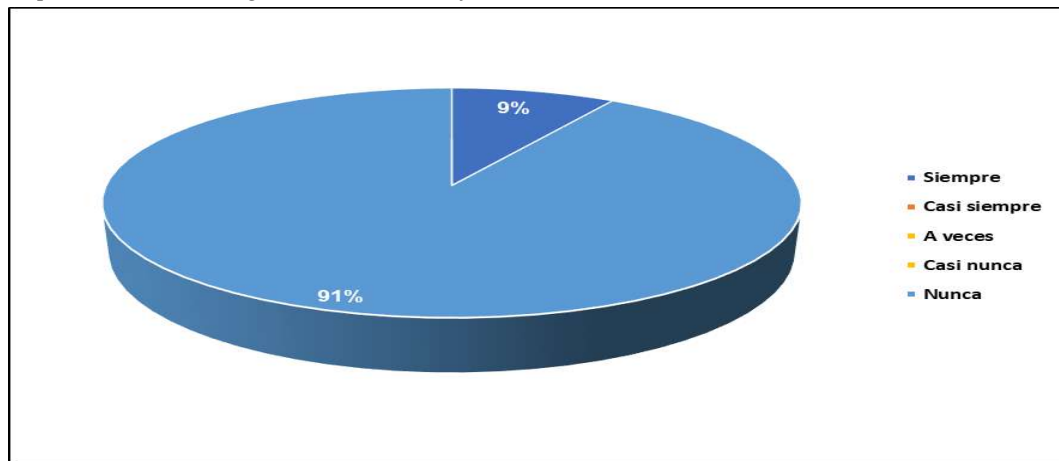
Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
<i>Siempre</i>	5	9%
<i>Casi siempre</i>	0	0%
<i>A veces</i>	0	0%
<i>Casi nunca</i>	0	0%
<i>Nunca</i>	52	91%
Total	57	100%

Fuente: Trabajadores del GAD Municipal de San José de Chimbo

Elaborado por: González, Wendy & González, Wilson

Ilustración 27

Capacitación sobre ergonomía en el trabajo.



Fuente: Trabajadores del GAD Municipal de San José de Chimbo

Elaborado por: González, Wendy & González, Wilson

Análisis: Los resultados indican que solo el 9% Siempre de los encuestados ha recibido capacitación sobre ergonomía en el trabajo, mientras que el 91% Nunca no ha recibido ninguna capacitación en este tema. Este patrón revela una falta significativa de formación en ergonomía dentro de la organización, en las otras alternativas no hubo respuestas.

Interpretación: La falta generalizada de capacitación en ergonomía, con un 91.2% de los encuestados sin formación en este tema, destaca una brecha importante en el conocimiento y la práctica de las mejores prácticas ergonómicas. Implementar programas de capacitación sobre ergonomía es crucial para mejorar la salud y el bienestar de los empleados, así como para optimizar la productividad y reducir el riesgo de lesiones.

13) ¿Usted implementa pausas activas dentro de su jornada laboral diaria para promover la salud y su bienestar físico?

Tabla 35

Pausas activas dentro de su jornada laboral.

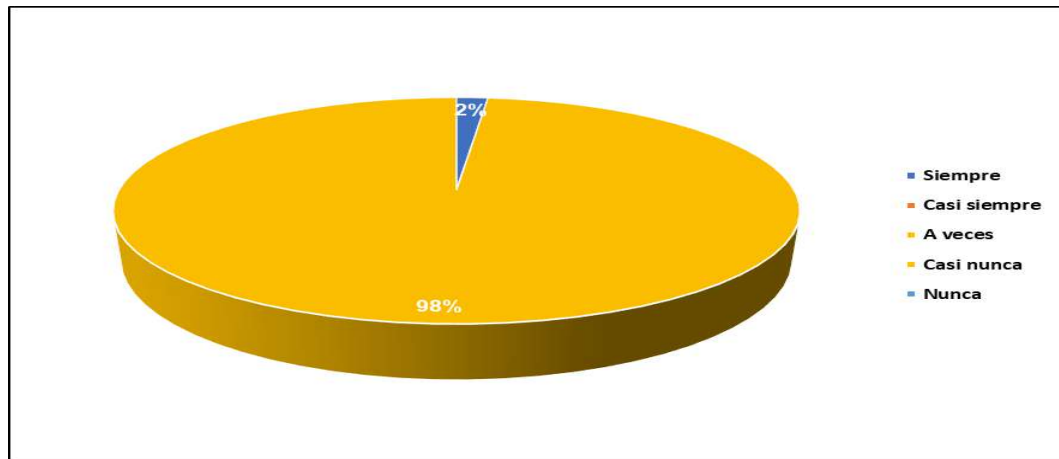
Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
<i>Siempre</i>	1	2%
<i>Casi siempre</i>	0	0%
<i>A veces</i>	56	98%
<i>Casi nunca</i>	0	0%
<i>Nunca</i>	0	0%
Total	57	100%

Fuente: Trabajadores del GAD Municipal de San José de Chimbo

Elaborado por: González, Wendy & González, Wilson

Ilustración 28

Pausas activas dentro de su jornada laboral.



Fuente: Trabajadores del GAD Municipal de San José de Chimbo

Elaborado por: González, Wendy & González, Wilson

Análisis: Los resultados de la encuesta muestran que la gran mayoría de los encuestados 98% realiza pausas activas A veces, mientras que solo el 2% lo hace Siempre. Ninguno de los encuestados elige las opciones Casi siempre, Casi nunca o Nunca. Este patrón revela una alta frecuencia de pausas activas ocasionales, pero una baja regularidad en la implementación de estas prácticas.

Interpretación: Aunque la mayoría de los empleados realiza pausas activas en algunos momentos A veces, la baja proporción que las implementa de manera regular Siempre indica una oportunidad para mejorar la consistencia de estas prácticas. Para optimizar la salud y el bienestar de los empleados, es esencial

promover la integración de pausas activas de manera sistemática en la rutina laboral, a través de políticas, educación, y recursos adecuados.

14) ¿Considera usted que es importante mejorar las condiciones ergonómicas en su lugar de trabajo?

Tabla 36

Condiciones ergonómicas en su lugar de trabajo.

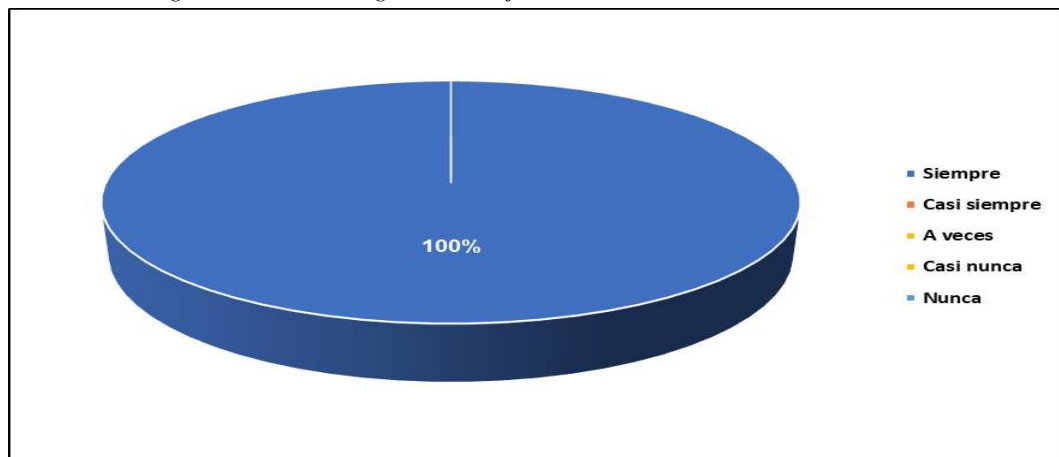
Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
<i>Siempre</i>	57	100%
<i>Casi siempre</i>	0	0%
<i>A veces</i>	0	0%
<i>Casi nunca</i>	0	0%
<i>Nunca</i>	0	0%
Total	57	100%

Fuente: Trabajadores del GAD Municipal de San José de Chimbo

Elaborado por: González, Wendy & González, Wilson

Ilustración 29

Condiciones ergonómicas en su lugar de trabajo.



Fuente: Trabajadores del GAD Municipal de San José de Chimbo

Elaborado por: González, Wendy & González, Wilson

Análisis: El hecho de que el 100% Siempre de los encuestados considere que es importante mejorar las condiciones ergonómicas en su lugar de trabajo indica un consenso total sobre la necesidad de realizar cambios en este aspecto, en las otras alternativas no se encontraron respuestas.

Interpretación: El consenso total sobre la importancia de mejorar las condiciones ergonómicas resalta la necesidad crítica de realizar cambios en el entorno de trabajo. Con la total aprobación de los empleados para mejorar la ergonomía, la organización tiene una base sólida para implementar cambios que beneficiarán tanto la salud de los empleados como su productividad.

15) ¿Considera usted que es favorable implementar una mejor iluminación en su área de trabajo?

Tabla 37

Iluminación en su área de trabajo.

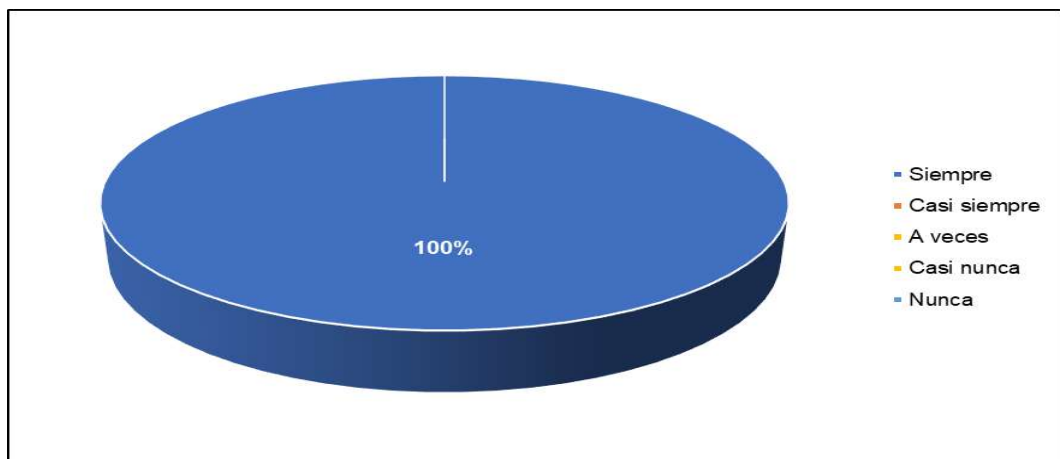
Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
<i>Siempre</i>	57	100%
<i>Casi siempre</i>	0	0%
<i>A veces</i>	0	0%
<i>Casi nunca</i>	0	0%
<i>Nunca</i>	0	0%
Total	57	100%

Fuente: Trabajadores del GAD Municipal de San José de Chimbo

Elaborado por: González, Wendy & González, Wilson

Ilustración 30

Iluminación en su área de trabajo.



Fuente: Trabajadores del GAD Municipal de San José de Chimbo

Elaborado por: González, Wendy & González, Wilson

Análisis: Con un porcentaje del 100% Siempre, la implementación de iluminación, en las alternativas anteriores Casi siempre, A veces, Casi nunca y Nunca no encontramos resultados, una buena iluminación puede reducir la fatiga visual, mejorar la concentración y aumentar la productividad.

Interpretación: La respuesta unánime a favor de mejorar la iluminación muestra que todos los empleados ven esta mejora como importante para su entorno laboral. La iluminación adecuada es fundamental para la salud visual y la comodidad general en el trabajo.

16) ¿Considera usted necesario la incorporación de equipamiento ergonómico adicional para mejorar el bienestar en su entorno laboral?

Tabla 38

Mejorar el bienestar en su entorno laboral.

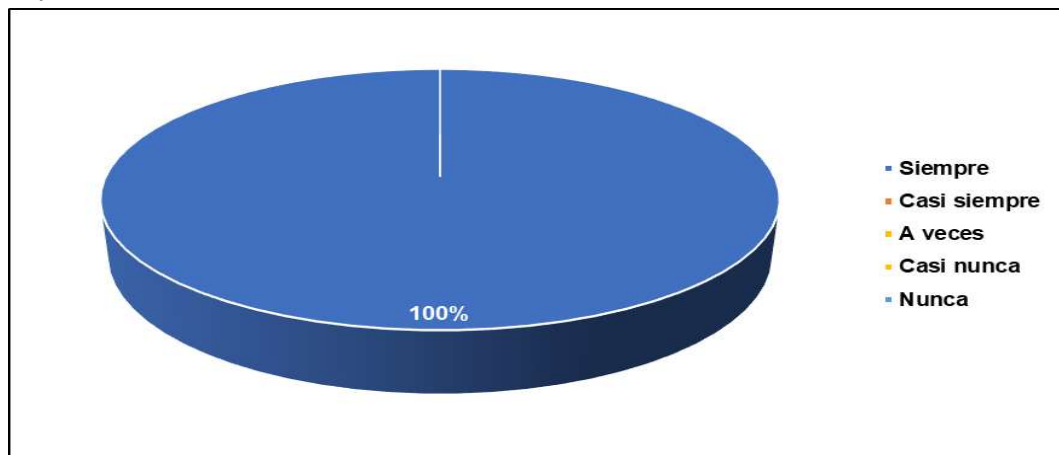
Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
<i>Siempre</i>	57	100%
<i>Casi siempre</i>	0	0%
<i>A veces</i>	0	0%
<i>Casi nunca</i>	0	0%
<i>Nunca</i>	0	0%
Total	57	100%

Fuente: Trabajadores del GAD Municipal de San José de Chimbo

Elaborado por: González, Wendy & González, Wilson

Ilustración 31

Mejorar el bienestar en su entorno laboral.



Fuente: Trabajadores del GAD Municipal de San José de Chimbo

Elaborado por: González, Wendy & González, Wilson

Análisis: Con un 100% Siempre de los encuestados considere necesario incorporar equipamiento ergonómico adicional para mejorar el bienestar en su entorno laboral indica una percepción unánime sobre la importancia de este tipo de mejoras, en las alternativas anteriores Casi siempre, A veces, Casi nunca y Nunca no encontramos resultados, el acuerdo total en la necesidad de equipamiento ergonómico sugiere que los empleados reconocen que las condiciones actuales no son adecuadas y que la falta de equipamiento ergonómico está afectando su bienestar y posiblemente su productividad.

Interpretación: El consenso total sobre la necesidad de incorporar equipamiento ergonómico adicional resalta la importancia de mejorar el entorno de trabajo en

términos de ergonomía. Implementar estas mejoras puede contribuir significativamente a la salud y bienestar de los empleados, así como a su productividad y satisfacción en el trabajo.

17) ¿Considera usted que un mejor diseño ergonómico de su puesto de trabajo podría mejorar su rendimiento laboral?

Tabla 39

Diseño ergonómico de su puesto de trabajo podría mejorar su rendimiento laboral.

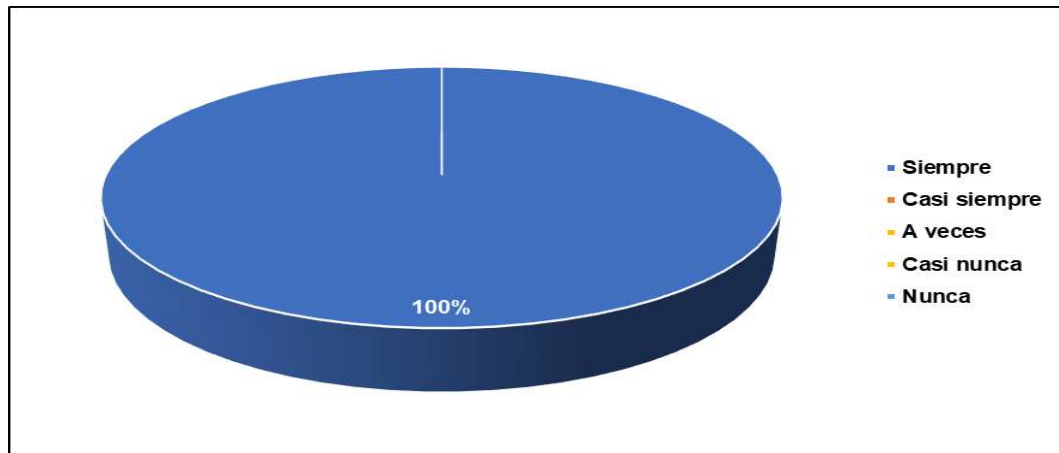
Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
<i>Siempre</i>	57	100%
<i>Casi siempre</i>	0	0%
<i>A veces</i>	0	0%
<i>Casi nunca</i>	0	0%
<i>Nunca</i>	0	0%
Total	57	100%

Fuente: Trabajadores del GAD Municipal de San José de Chimbo

Elaborado por: González, Wendy & González, Wilson

Ilustración 32

Diseño ergonómico de su puesto de trabajo podría mejorar su rendimiento laboral.



Fuente: Trabajadores del GAD Municipal de San José de Chimbo

Elaborado por: González, Wendy & González, Wilson

Análisis: La respuesta unánime con el 100% Siempre de que un mejor diseño ergonómico podría mejorar el rendimiento laboral refleja una comprensión generalizada de que la ergonomía afecta directamente la capacidad de trabajar de manera eficiente y efectiva, en las alternativas Casi siempre, A veces, Casi nunca y Nunca no encontramos resultados, todos los encuestados reconocen que un diseño ergonómico adecuado podría tener un impacto positivo en su rendimiento.

Interpretación: La unanimidad en la percepción de que un mejor diseño ergonómico podría mejorar el rendimiento laboral destaca la importancia crítica de la ergonomía en la productividad. La implementación de mejoras ergonómicas

puede tener un impacto positivo significativo en la eficiencia y el bienestar de los empleados.

18) ¿Estaría dispuesto a participar en programas de capacitación ergonómica si fuera ofrecido por el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Chimbo?

Tabla 40

Participar en programas de capacitación ergonómica si fuera ofrecido por el Gobierno Autónomo Descentralizado.

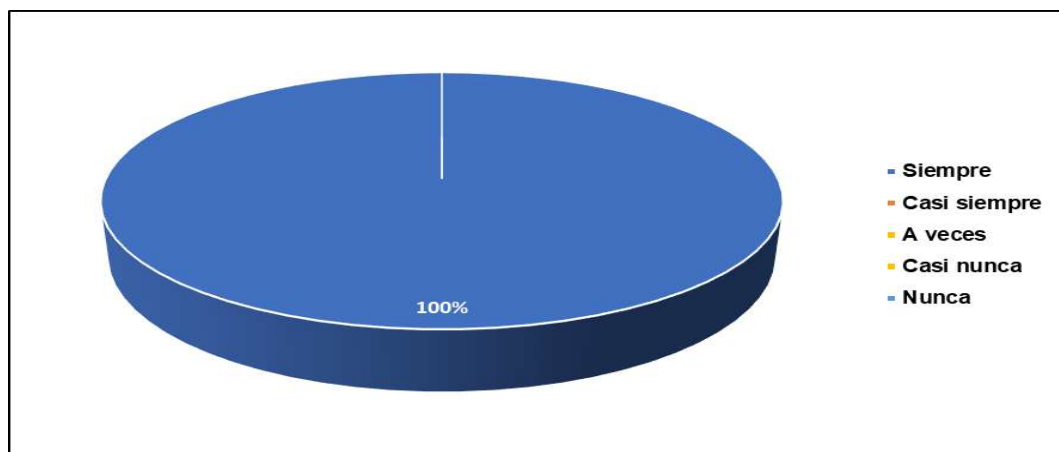
Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
<i>Siempre</i>	57	100%
<i>Casi siempre</i>	0	0%
<i>A veces</i>	0	0%
<i>Casi nunca</i>	0	0%
<i>Nunca</i>	0	0%
Total	57	100%

Fuente: Trabajadores del GAD Municipal de San José de Chimbo

Elaborado por: González, Wendy & González, Wilson

Ilustración 33

Participar en programas de capacitación ergonómica si fuera ofrecido por el Gobierno Autónomo Descentralizado.



Fuente: Trabajadores del GAD Municipal de San José de Chimbo

Elaborado por: González, Wendy & González, Wilson

Análisis: Con un 100% Siempre de los encuestados esté dispuesto a participar en programas de capacitación ergonómica ofrecidos por el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Chimbo refleja un gran interés y disposición hacia la mejora de la ergonomía en el lugar de trabajo, en las alternativas Casi siempre, A veces, Casi nunca y Nunca no encontramos resultados, esto indica que hay una alta disposición para aprender sobre prácticas ergonómicas y aplicar conocimientos que podrían mejorar su bienestar y rendimiento en el trabajo.

Interpretación: La disposición general para participar en capacitación ergonómica muestra que los empleados están comprometidos con la mejora de sus condiciones laborales y están abiertos a recibir formación que pueda ayudarles a gestionar mejor su salud y confort en el trabajo.

4.2.Discusión de Resultados

La discusión de resultados revela un panorama integral del desempeño laboral y las condiciones ergonómicas en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Chimbo. En términos de desempeño laboral, los empleados se destacan por su autonomía y confianza en sus habilidades, como lo demuestra el hecho de que la mayoría no requiere supervisión frecuente y se siente capaz de realizar sus tareas sin asistencia externa. Además, existe un alto compromiso con las labores, evidenciado por la percepción de que sus aportes son esenciales para la organización, lo que indica una motivación intrínseca sólida. Sin embargo, a pesar de estas fortalezas, la percepción de innovación en la toma de decisiones es inconsistente, con respuestas divididas entre "Casi siempre" y "A veces," lo que sugiere una posible falta de recursos o incentivos para fomentar una cultura de innovación. Adicionalmente, hay una desconexión significativa entre los empleados y los valores de la empresa, ya que muchos indican no identificarse plenamente con ellos. En cuanto a las condiciones ergonómicas, los resultados son preocupantes; la mayoría de los empleados considera que su lugar de trabajo no es cómodo ni adecuado, con una carencia casi total de equipamiento ergonómico como sillas adecuadas, escritorios ajustables y otros accesorios que promuevan una postura correcta y comodidad. La calidad de la iluminación es deficiente, contribuyendo a problemas de fatiga visual y otros problemas de salud. La incapacidad para ajustar la altura de los monitores y la alta prevalencia de dolores en áreas específicas del cuerpo como el cuello, la espalda y las piernas, reflejan un ambiente de trabajo que afecta negativamente el bienestar de los empleados. La percepción de que estas molestias físicas afectan la productividad es unánime, lo cual subraya la gravedad del problema. Además, el nivel de estrés relacionado con las condiciones de trabajo es alto, y la falta de capacitación en ergonomía es evidente, con una mayoría que nunca ha recibido formación en este tema. La unanimidad en la necesidad de mejorar las condiciones ergonómicas y la disposición a participar en programas de capacitación reflejan un reconocimiento generalizado de la importancia de estas mejoras para el bienestar y la productividad de los empleados. Por lo tanto, es crucial implementar mejoras ergonómicas y revisar las estrategias de comunicación para alinear mejor los valores

organizacionales con las percepciones de los empleados, lo que en conjunto podría mejorar significativamente la salud, la satisfacción y la eficiencia en el trabajo.

4.3. Análisis e Interpretación de las Variables

4.3.1. Variable Dependiente: Desempeño Laboral

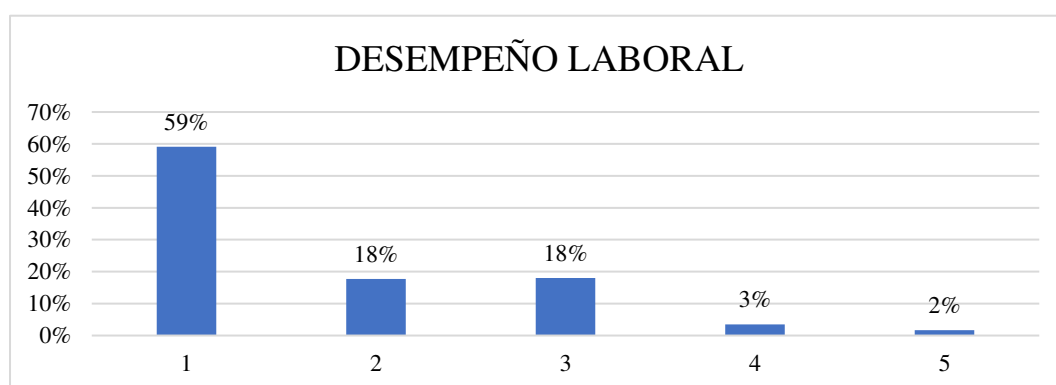
Tabla 41

Cálculo de frecuencia de la variable dependiente

Preguntas	Calificación de Preguntas					TOTAL
	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca	
	5	4	3	2	1	
P1	0	0	28	0	29	
P2	27	29	1	0	0	
P3	28	29	0	0	0	
P4	57	0	0	0	0	
P5	0	29	28	0	0	
P6	57	0	0	0	0	
P7	57	0	0	0	0	
P8	0	0	28	29	0	
P9	28	28	0	1	0	
P10	54	1	2	0	0	
P11	3	0	54	0	0	
P12	0	28	2	27	0	
P13	0	0	28	1	28	
P14	28	0	29	0	0	
P15	54	3	0	0	0	
TOTAL	1965	588	600	116	57	3326
	59%	18%	18%	3%	2%	100%

Fuente: Trabajadores del GAD Municipal de San José de Chimbo

Elaborado por: González, Wendy & González, Wilson



Fuente: Trabajadores del GAD Municipal de San José de Chimbo

Elaborado por: González, Wendy & González, Wilson

condiciones laborales. Sin embargo, el hecho de no alcanzar la categoría "Muy bueno" sugiere que existen aspectos que pueden ser mejorados.

La distribución de las respuestas, con una alta frecuencia en "Siempre" y "Casi siempre," sugiere que los empleados generalmente encuentran que sus condiciones de trabajo y la gestión de la organización son satisfactorias. No obstante, la presencia de puntuaciones en categorías más bajas, como "A veces" y "Casi nunca," señala áreas específicas donde las expectativas no se cumplen completamente. Esto puede deberse a factores como la falta de recursos adecuados, necesidades de capacitación adicional, o desafíos en la comunicación y la gestión organizacional.

La categoría "Ni bueno/Ni malo" presenta una proporción significativa de respuestas, lo que indica una percepción ambivalente o neutral respecto a algunos aspectos del desempeño laboral. Esto puede ser interpretado como una oportunidad para profundizar en los factores específicos que influyen en esta percepción y buscar estrategias para mejorar y alcanzar niveles superiores de excelencia.

4.3.2. Variable Independiente: Condiciones Ergonómicas

Tabla 44

Cálculo de frecuencia de la variable independiente

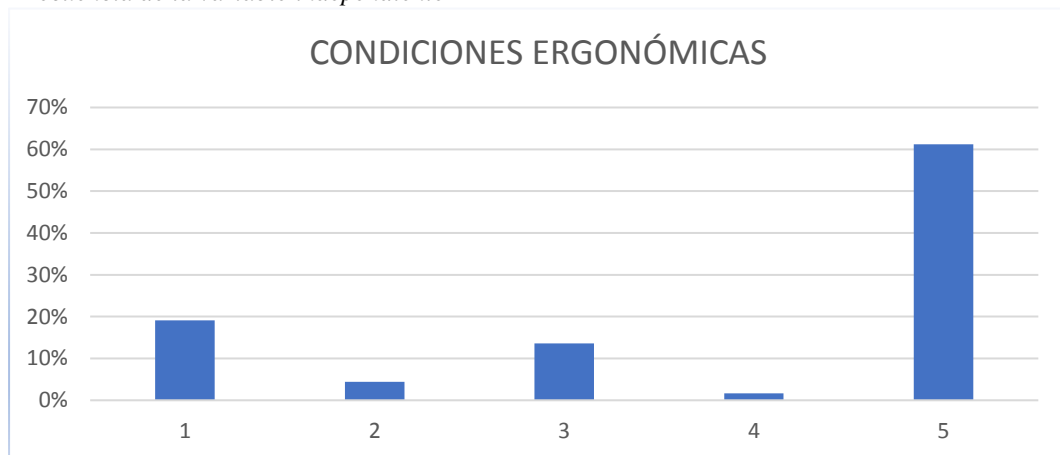
	Preguntas	Calificación de Preguntas				TOTAL	
		Siempre	Casi siempre	A veces	Casi Nunca		Nunca
		1	2	3	4		5
CONDICIONES ERGONÓMICAS	P1	0	0	56	1	0	
	P2	0	52	0	5	0	
	P3	0	0	0	4	53	
	P4	0	0	0	0	57	
	P5	0	0	0	0	57	
	P6	0	0	3	1	53	
	P7	0	0	3	0	54	
	P8	54	3	0	0	0	
	P9	53	4	0	0	0	
	P10	57	0	0	0	0	
	P11	54	0	3	0	0	
	P12	5	0	0	0	52	
	P13	1	0	56	0	0	
	P14	57	0	0	0	0	
	P15	57	0	0	0	0	
	P16	57	0	0	0	0	
	P17	57	0	0	0	0	
	P18	57	0	0	0	0	
TOTAL	509	118	363	44	1630	2664	
	19%	4%	14%	2%	61%	100%	

Fuente: Trabajadores del GAD Municipal de San José de Chimbo

Elaborado por: González, Wendy & González, Wilson

Ilustración 34

Frecuencia de la variable independiente



Fuente: Trabajadores del GAD Municipal de San José de Chimbo

Elaborado por: González, Wendy & González, Wilson

Tabla 45

Composición total de elementos de la variable independiente

		Calificación de Preguntas					TOTAL
CONDICIONES ERGONÓMICAS	Preguntas	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca	
		1	2	3	4	5	
	P1	0,00	0,00	2,95	0,07	0,00	
	P2	0,00	1,82	0,00	0,35	0,00	2,18
P3	0,00	0,00	0,00	0,28	4,65	4,93	
P4	0,00	0,00	0,00	0,00	5,00	5,00	
P5	0,00	0,00	0,00	0,00	5,00	5,00	
P6	0,00	0,00	0,16	0,07	4,65	4,88	
P7	0,00	0,00	0,16	0,00	4,74	4,89	
P8	0,95	0,33	0,00	0,00	0,00	1,28	
P9	0,93	0,44	0,00	0,00	0,00	1,37	
P10	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	
P11	0,95	0,00	0,16	0,00	0,00	1,11	
P12	0,09	0,00	0,00	0,00	4,56	4,65	
P13	0,02	0,00	2,95	0,00	0,00	2,96	
P14	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	
P15	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	
P16	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	
P17	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	
P18	1,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	
TOTAL	8,93	2,60	6,37	0,77	28,60	47,27	
	18	36	54	72	90		

Fuente: Trabajadores del GAD Municipal de San José de Chimbo

Elaborado por: González, Wendy & González, Wilson

Tabla 46

Disparidad de percepciones variable independiente

	Muy bueno	Bueno	Ni bueno/ Ni malo	Malo	Muy malo
	18	36	54	72	90
	0 a 18	19 a 36	37 a 54	55 a 72	73 a 90
	←			→	
Valor condiciones ergonómicas			47,27		

Fuente: Trabajadores del GAD Municipal de San José de Chimbo

Elaborado por: González, Wendy & González, Wilson

Análisis e Interpretación

Los resultados del análisis de las condiciones ergonómicas del entorno laboral, con una puntuación total de 47,27 sobre 90, se sitúan en la categoría de "Ni bueno/Ni

malo". Esto indica una percepción mixta de los empleados respecto a las prácticas ergonómicas implementadas en su entorno de trabajo. La distribución de respuestas muestra una tendencia significativa hacia la insatisfacción en ciertos aspectos ergonómicos. Específicamente, el 61% de las respuestas se encuentra en la categoría "Nunca", lo que resalta un alto nivel de insatisfacción con las condiciones actuales. Por otro lado, un 19% de las respuestas indican que algunas prácticas ergonómicas se cumplen consistentemente, reflejando áreas donde las medidas ergonómicas son satisfactorias.

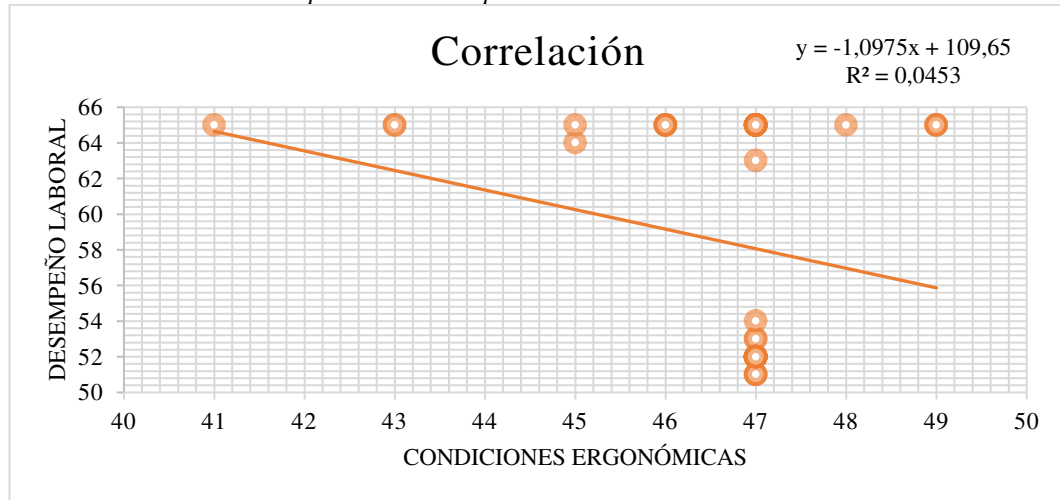
El análisis detallado por preguntas revela puntos específicos de insatisfacción. Las preguntas P3, P4, P5, P6 y P7 muestran un alto número de respuestas en las categorías "Casi nunca" y "Nunca". Esto sugiere problemas significativos en áreas como el equipamiento ergonómico, posturas prolongadas y falta de formación adecuada. En particular, las preguntas P4 y P5 recibieron la puntuación más baja posible, indicando problemas críticos que requieren atención inmediata. Estas deficiencias podrían estar relacionadas con la falta de mobiliario ajustable, iluminación inadecuada y espacios de trabajo mal diseñados. Por el contrario, las preguntas P8, P9 y P10 reflejan una percepción más positiva, con mejores puntuaciones que indican áreas donde las prácticas ergonómicas son percibidas favorablemente.

La disparidad en las percepciones sugiere que, aunque se han implementado ciertas prácticas ergonómicas de manera efectiva, existen áreas críticas que requieren una reevaluación y mejora. Las bajas puntuaciones en preguntas específicas indican la necesidad de reevaluar y actualizar el equipamiento ergonómico, asegurando que todos los empleados tengan acceso a mobiliario y equipos que promuevan una postura adecuada y reduzcan el riesgo de lesiones. Además, es crucial mejorar la formación en ergonomía, ofreciendo capacitación regular sobre prácticas ergonómicas y el uso correcto del equipamiento disponible. Implementar un sistema de monitoreo continuo para evaluar y ajustar el entorno de trabajo basado en el feedback de los empleados también es esencial.

4.3.3. Análisis Correlacional

Ilustración 35

Correlación de variables dependiente e independiente



Fuente: Trabajadores del GAD Municipal de San José de Chimbo

Elaborado por: González, Wendy & González, Wilson

Tabla 47

Análisis de datos de Pearson de la correlación

	<i>Desempeño Laboral</i>	<i>Condiciones Ergonómicas</i>
<i>Desempeño Laboral</i>	1	
<i>Condiciones Ergonómicas</i>	0,212791366	1

El análisis de la correlación entre las condiciones ergonómicas y el desempeño laboral revela una relación negativa débil, con un (R^2) de 0.0453, lo que sugiere que solo un pequeño porcentaje de la variación en el desempeño puede explicarse por las condiciones ergonómicas. La correlación de 0.2127 refuerza la debilidad de esta relación. Estos resultados indican que, aunque hay una relación entre las condiciones ergonómicas y el desempeño laboral, esta no es lo suficientemente fuerte como para considerarse significativa. Por lo tanto, se recomienda reevaluar y actualizar el equipamiento ergonómico, mejorar la formación en ergonomía y monitorear continuamente el entorno de trabajo. Estas acciones pueden contribuir a un entorno laboral más saludable y satisfactorio, mejorando potencialmente el confort, la salud y la productividad de los empleados, aunque otros factores también deben ser considerados para una mejora integral del desempeño laboral.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- El análisis reveló que las condiciones ergonómicas en el entorno laboral del área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Chimbo son generalmente percibidas como adecuadas. La mayoría de los empleados considera que las instalaciones cumplen con estándares básicos de ergonomía, destacando aspectos como el mobiliario y la iluminación. Sin embargo, se identificaron áreas de mejora, particularmente en la calidad de los muebles y la disposición del espacio, que no siempre garantizan una postura adecuada y comodidad. Además, la falta de formación específica en ergonomía sugiere una carencia de conciencia sobre la importancia de estas condiciones para el bienestar y la productividad.
- Las condiciones ergonómicas deficientes, como la falta de sillas ajustables y una iluminación inadecuada, afectan negativamente el rendimiento laboral de los empleados. Estas deficiencias han sido vinculadas con problemas de salud como dolores de espalda, cuello y fatiga visual, que son comunes entre los trabajadores administrativos. Estos problemas de salud no solo disminuyen la comodidad y el bienestar general de los empleados, sino que también reducen su productividad y eficiencia. La incomodidad física puede llevar a una mayor cantidad de errores, distracciones y ausencias laborales.
- El estudio mostró que la ergonomía tiene un impacto significativo en el desempeño laboral de los empleados del área administrativa. Las condiciones de trabajo ergonómicamente adecuadas, como sillas con soporte lumbar, escritorios ajustables y buena iluminación, contribuyen a un entorno laboral más cómodo y eficiente. Los empleados que experimentan menos molestias físicas y fatiga son más propensos a mantener altos niveles de productividad y calidad en su trabajo. Sin embargo, aunque la ergonomía es un factor crucial, no es el único que influye en el rendimiento laboral. Otros factores, como la motivación, la formación y el clima organizacional, también afectan el desempeño.

5.2.Recomendaciones

- Se debe implementar un programa integral de ergonomía que incluya la evaluación regular de las condiciones laborales y la formación continua en prácticas ergonómicas. Es crucial adquirir mobiliario ergonómico, como sillas con soporte lumbar y escritorios ajustables, para mejorar la postura de los empleados. La optimización de la iluminación es esencial para evitar la fatiga visual.
- Es fundamental establecer programas de capacitación continua en ergonomía, enfocándose en la correcta disposición de estaciones de trabajo y ejercicios para reducir la tensión muscular. La creación de un comité especializado en ergonomía es esencial para supervisar y gestionar las condiciones laborales. Este comité debe realizar evaluaciones periódicas y promover una cultura de salud y seguridad en el trabajo.
- Para mejorar el entorno de trabajo, se recomienda introducir sillas y escritorios ergonómicos, junto con accesorios como reposapiés y soportes para monitores. Es esencial garantizar una iluminación adecuada, ajustable, para reducir la fatiga visual. Además, es importante implementar pausas activas durante la jornada laboral, incluyendo ejercicios de estiramiento y actividades que promuevan la relajación. Estas pausas ayudarán a prevenir la fatiga física y mental.

BIBLIOGRAFÍA

- Acosta, G. (2022). *DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL*. La libertad, Ecuador.
- Alban, P., Arguello, A., & Molina, N. (16 de 07 de 2020). *Recimundo*. Obtenido de Recimundo.
- Aldrin, V. (14 de 06 de 2022). *Question pro*. Obtenido de Question pro: <https://www.questionpro.com/blog/es/desempeno-laboral/#:~:text=Conclusi%C3%B3n,%C2%BFQu%C3%A9%20es%20el%20desempe%C3%B1o%20laboral%3F,la%20eficiencia%20de%20su%20trabajo>.
- Arellano, F. (16 de 02 de 2023). *Enciclopedia Significados* . Obtenido de Enciclopedia Significados : <https://www.significados.com/metodo-inductivo/>
- Argoti. (04 de 06 de 2020). Obtenido de <https://app.bibguru.com/p/7aa226f5-69d6-4df0-b7d0-cc7661619e6a>
- Argoti. (15 de 04 de 2024). *Ciencialatina*. Obtenido de Ciencialatina: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/3165/4836#:~:text=El%20desempe%C3%B1o%20laboral%2C%20de%20acuerdo,medirse%20y%20ver%20el%20rendimiento>.
- Asqui, L. (2023). Obtenido de <https://latam.redilat.org/index.php/lt/article/view/836>
- Binderp. (2022). *bind.com.mx*. Obtenido de [bind.com.mx](https://bind.com.mx/blog/tecnologia-en-la-nube/herramientas-administrativas): <https://bind.com.mx/blog/tecnologia-en-la-nube/herramientas-administrativas>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides, A. (2020). *Revista Universidad y Sociedad*. Obtenido de Revista Universidad y Sociedad: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385#:~:text=El%20desempe%C3%B1o%20laboral%20se%20refiere,con%20que%20realizan%20sus%20actividades.
- Carrasco, R., Auca, J., Visa, S., Atajo, J., & Espinoza, A. (2023). *Cultura organizacional y desempeño profesional docente en la educación superior*. 9786586746341, 6586746345.
- Castaño, C., & Laura, M. (2016). *LA INFLUENCIA DEL PROCESO DE ADMISIÓN DE PERSONAL PARA LA EFECTIVIDAD LABORAL EN LA EMPRESA KENWORTH DE LA MONTAÑA*. Medellín: Universidad Pontificia Bolivariana Escuela de Ciencias Estartégicas. Obtenido de <https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/2377/TRABAJO%20DE%20GRADO.pdf?sequence=1>
- CENEA. (20 de 02 de 2018). *Cenea, la ergonomia laboral del s.XXI*. Obtenido de Cenea, la ergonomia laboral del s.XXI: <https://www.cenea.eu/la-ergonomia-ocupacional-en-ecuador/>
- Cimec. (14 de 07 de 2023). *Cimec.es*. Obtenido de Cimec.es: <https://www.cimec.es/investigacion-descriptiva-caracteristicas/>
- Concepto. (01 de 02 de 2022). *Concepto.com*. Obtenido de Concepto.com: <https://concepto.de/empleado/>
- Construmatica*. (15 de 04 de 2024). Obtenido de Construmatica: https://www.construmatica.com/construpedia/Categor%C3%ADa:%C2%BFQu%C3%A9_es_la_Ergonom%C3%ADa_y_Para_que_Sirve%3F

- Correa, A. (2021). *Factores Humanos y Ergonomía cognitiva* .
- Díaz, A. (17 de 11 de 2023). *antroproyectos*. Obtenido de antroproyectos: <https://antroproyectos.net/articulo/estrategia-ergonomica/#:~:text=La%20ergonom%C3%ADa%20se%20refiere%20al,y%20mentales%20de%20las%20personas>.
- Díaz, A. (17 de 11 de 2023). *Antroproyectos*. Obtenido de Antroproyectos: <https://antroproyectos.net/articulo/estrategia-ergonomica/>
- Economipedia. (01 de 03 de 2020). *economipedia.com*. Obtenido de economipedia.com: <https://economipedia.com/definiciones/organizacion.html>
- EcuRed. (2023). *EcuRed.ec*. Obtenido de EcuRed.ec: [https://www.ecured.cu/Cant%C3%B3n_Chimbo_\(Ecuador\)](https://www.ecured.cu/Cant%C3%B3n_Chimbo_(Ecuador))
- El Nuevo Ecuador. (2023). *Normalizacion.gob.ec*. Obtenido de Normalizacion.gob.ec: <https://www.normalizacion.gob.ec/conoce-las-normas-de-ergonomia-para-mejorar-las-condiciones-laborales-en-las-organizaciones/>
- Ezahra, F. (25 de 04 de 2023). *Keflo*. Obtenido de Keflo: <https://kb.heflo.com/es/base-conocimiento/nivel-jerarquico-para-definiciones-de-participantes-de-tipo-campo/>
- Gadvay, B. (2023). Obtenido de <https://latam.redilat.org/index.php/lt/article/view/836>
- Gamarra, G. (05 de 04 de 2023). *Factorial*. Obtenido de Factorial: https://www.google.com/search?q=definicion+de+un+puesto+de+trabajo+2022&sca_esv=596449008&rlz=1C1UUXU_esEC987EC987&sxsrf=AM9HkKIGBBUDqtixnLd6h57Y6DYyugRINg%3A1704685301214&ei=9W6bZYDeDPODwbkPmPuDyA0&ved=0ahUKEwjArNTO78yDAXzQTA BHZj9ANkQ4dUDCBA&uact=5&og=d
- Garcia, B. (2023). *questionpro*. Obtenido de questionpro: <https://www.questionpro.com/blog/es/investigacion-experimental/#:~:text=La%20investigaci%C3%B3n%20experimental%20es%20cualquier,miden%20como%20sujeto%20del%20experimento>.
- Gestión. (27 de 06 de 2023). *Gestión.pe*. Obtenido de Gestión.pe: https://gestion.pe/economia/management-empleo/eficiencia-eficacia-diferencias-eficaz-eficiente-significado-conceptos-nnda-nnlt-249921-noticia/#google_vignette
- Grasa. (28 de 04 de 2023). *Excavacionesgrasa*. Obtenido de Excavacionesgrasa: <https://excavacionesgrasa.com/diferencias-maquinaria-industrial-y-pesada/#:~:text=La%20maquinaria%20industrial%20engloba%20todas,funci%C3%B3n%20para%20fabricar%20un%20producto>.
- Hubspot. (03 de 05 de 2022). *blog.hubspot.es*. Obtenido de blog.hubspot.es: <https://blog.hubspot.es/sales/eficiencia-y-eficacia#:~:text=La%20eficacia%20se%20refiere%20a,recursos%20humanos%20y%20maquinaria%20intervinieron>.
- INEN. (2021). *Servicio Ecuatoriano de Normalización* . Obtenido de Servicio Ecuatoriano de Normalización : <https://www.normalizacion.gob.ec/te-invitas-a-revisar-las-normas-tecnicas-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-claves-para-proteger-al-personal/>

- Jaramillo, W. (2021). *ERGONOMÍA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL*. Santa Elena.
- Lambda. (01 de 04 de 2022). *Lambdatres*. Obtenido de Lambdatres: <https://lambdatres.com/ergonomia-que-es-y-cuales-son-sus-tipos-y-funciones/>
- Lopez, J. (01 de 11 de 2020). *Economipedia*. Obtenido de Economipedia: https://economipedia.com/definiciones/riesgo-laboral.html#google_vignette
- Ludowieg, B., Herrera, G., Toledo, E., & Gonzalo, A. (2022). *Analisis de la ergonomia y su efecto en la satisfaccion laboral de los trabajadores administrativos*. Lima .
- Martínez, P. (04 de 06 de 2024). Obtenido de https://revistasacademicas.ucol.mx/index.php/commercium_plus/article/view/638/1590#:~:text=En%20efecto%2C%20el%20autor%20afirma,a%20lograr%20efectivamente%20los%20objetivos.
- Mera, F., & Gomez, J. (25 de 01 de 2021). *Dialnet*. Obtenido de Dialnet: [file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet-DeteccionDeRiesgosErgonomicosATravesDeSuIdentificacion8231654%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet-DeteccionDeRiesgosErgonomicosATravesDeSuIdentificacion8231654%20(3).pdf)
- Muñoz, C. (2018). *Elaboración De Los Manuales De Funciones Y Procedimientos Para Los Diferentes Cargos De La Empresa Mecanizados Dicav Para El Año 2018*. Palmira, valle del cauca: Universidad del Valle. Obtenido de <https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/entities/publication/50435dfc-2e92-4723-a6f7-95d378e6557b>
- Naranjo, M. (2009). *Revista Educaciòn* . Obtenido de Revista Educaciòn : <https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058010.pdf>
- Narvaez, M. (2022). *Questionpro*. Obtenido de Questionpro: <https://www.questionpro.com/blog/es/metodo-deductivo/>
- Organización Mundial de la Salud. (08 de 02 de 2021). *Sitio web mundial*. Obtenido de Sitio web mundial: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/musculoskeletal-conditions>
- Orjuela, L., Barrera, A., Plazas, L., & Penagos, C. (26 de 07 de 2021). *ISUB*. Obtenido de ISUB: [file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/art-8%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/art-8%20(2).pdf)
- Ortega, C. (2022). *Questionpro*. Obtenido de Questionpro: <https://www.questionpro.com/blog/es/metodo-analitico/>
- Peirò, R. (04 de 12 de 2020). *Economipedia*. Obtenido de Economipedia: <https://economipedia.com/definiciones/motivacion-2.html>
- Perez, Y. T. (2022). *Principios Teórico-Prácticos de Ergonomía para el Diseño y Evaluación de Herramientas, Puestos de Trabajo y Máquinas*. Colombia: Universidad Pedagógica y Tecnológica .
- Pineda, J., Salazar, L., Zaragoza, W., & Silva, G. (09 de 01 de 2023). *Job performance: literature review*. Obtenido de Job performance: literature review: [evistasacademicas.ucol.mx/index.php/commerciumplus/article/view/638/893#:~:text=El%20desempeño%20laboral%20se%20define,en%20el%20puesto%20de%20trabajo](https://revistasacademicas.ucol.mx/index.php/commerciumplus/article/view/638/893#:~:text=El%20desempeño%20laboral%20se%20define,en%20el%20puesto%20de%20trabajo).
- Presado, M. (2021). *Scielo.br*. Obtenido de Scielo.br: <https://www.scielo.br/j/reben/a/Swp39qvyQvTzqqbWYX9bvKN/?lang=es>

- Valor Agregado. (2021). *Revista de valor agregado* . Obtenido de Revista de valor agregado: [file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/1633-Texto%20del%20art%C3%ADculo-2870-2-10-20220105%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/1633-Texto%20del%20art%C3%ADculo-2870-2-10-20220105%20(1).pdf)
- Velasquez, E. (12 de 10 de 2020). *Tipos de investigaciòn* . Obtenido de Tipos de investigaciòn : <https://tiposdeinvestigacion.review/investigacion-exploratoria/>
- Vera, M. (2022). *LA ERGONOMÍA COMO ELEMENTO FUNDAMENTAL EN LOS ESPACIOS*. Guayaquil,Ecuador.
- Watchyact. (21 de 07 de 2022). *watchandact.eu/*. Obtenido de */watchandact.eu/*: <https://watchandact.eu/competencias-laborales-en-2022/#:~:text=Las%20competencias%20laborales%20son%20un,conocimientos%20t%C3%A9cnicos%20que%20puedas%20poseer.>
- Zamora, I. (2023). *Evaluación del Desempeño. ¿Qué es y Cómo hacerla?* Obtenido de NóminaPRO: <https://www.nominapro.mx/>

ANEXOS

Anexo 1 Cronograma (Gantt)


CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES																			
	Abril				Mayo				Junio				Julio				Agosto		
Problema y formulación del problema	■																		
Preguntas de Investigación		■																	
Justificación			■																
Objetivos: General y Específicos				■															
Marco teórico, antecedentes					■														
Marco científico y conceptual						■													
Marco Legal							■												
Marco georreferencial								■											
Metodología tipos de investigación									■										
Enfoque de la investigación										■									
Métodos y Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Datos											■								
Universo, Población y Muestra												■							
Procesamiento de la Información													■						
Cronograma tentativo														■					
presupuesto															■				
Referencia bibliográfica																■	■	■	
Análisis de resultados																	■	■	

Anexo 2*Presupuesto Ejecutado*

Actividades	Costos en dólares
Internet	120
Levantamiento de la información	80
Tabulación	20
Impresión	160
Hojas	15
Anteproyecto	35
Tesis empastada	30
Flash Memory	25
Pasajes	120
Total	605

Anexo 3

Carta de aceptación de la organización donde se aplicará el trabajo de titulación.



**Gobierno Autónomo Descentralizado
Municipal del Cantón Chimbo**

DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

San José de Chimbo, 07 de Febrero del 2024
Of. N° 23 DTH-GADMCCH-2024

Asunto: AUTORIZACION

Señorita.
GONZÁLEZ RIVERA WENDY CAROLINA.
Señor.
GONZÁLEZ RIVERA WILSON ESTIVEN.
ESTUDIANTES DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR.


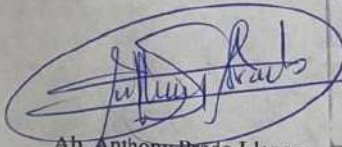
De mi consideración:

Saludos Cordiales, por medio de la presente me dirijo a usted de la manera más comedida con la finalidad de permitirme hacer uso del nombre de la institución a la cual presido para que puedan realizar su proyecto de investigación.

Este documento tiene carácter exclusivamente informático por lo que no podrá extenderse que el GAD Municipal del cantón Chimbo, se obliga en forma alguna con el solicitante o con terceros para la información que emite.

Particular que pongo en su conocimiento, para los fines de ley.

Atentamente;



Ab. Anthony Prado Llanos
DIRECTOR DE TALENTO HUMANO DEL GADMCCH

Cantón Chimbo - Provincia Bolívar. Dirección: Calle Tres de Marzo 1913 y Chimborazo
Teléfonos: 032-988-046 032-988437. Email: talentohumano@gadchimbo.gob.ec
www.gadchimbo.gob.ec

Anexo 4
Certificado de Plagio



UNIVERSIDAD
ESTATAL
DE BOLÍVAR

UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR
CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

**EXTENSIÓN
SAN MIGUEL**

**ING. JEFFERSON NAPOLEÓN NARANJO GAIBOR, EN CALIDAD DE DIRECTOR
DE TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR**

CERTIFICA

Que el trabajo de Integración Curricular denominado: **“La ergonomía en el desempeño laboral de los empleados del área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Chimbo, provincia Bolívar, año 2024”**, presentado por la señorita **González Rivera Wendy Carolina** y el señor **González Rivera Wilson Estiven**, estudiantes de la **carrera de Gestión del Talento Humano**, pasó el análisis de coincidencia no accidental en la herramienta **Turnitin**, reflejando un **porcentaje de similitud del 7%**, como se evidencia en el documento adjunto.

Guaranda 02 de agosto del 2024

Atentamente,

Ing. Jefferson Napoleón Naranjo Gaibor
Director

NOMBRE DEL TRABAJO	AUTOR
Ergonomía en el desempeño laboral	Carolina González Rivera Wilson González Rivera
RECuento DE PALABRAS	RECuento DE CARACTERES
14123 Words	80450 Characters
RECuento DE PÁGINAS	TAMAÑO DEL ARCHIVO
81 Pages	639.0KB
FECHA DE ENTREGA	FECHA DEL INFORME
Aug 6, 2024 5:48 PM GMT-5	Aug 6, 2024 5:49 PM GMT-5

● **7% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 2% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 2% Base de datos de trabajos entregados
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

Anexo 5

Validación de encuesta por expertos



UNIVERSIDAD
ESTATAL
DE BOLÍVAR



I. Información General

- ❖ **Título de la Investigación:** “LA ERGONOMÍA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS EMPLEADOS DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN CHIMBO, PROVINCIA BOLÍVAR, AÑO 2024”
- ❖ **Investigadores:** González Rivera Wendy Carolina y González Rivera Wilson Estiven
- ❖ **Fecha de Validación:** 17 de julio de 2024
- ❖ **Tipo de Instrumento:**
 - ❖ Cuestionario
 - ❖ Encuesta
 - ❖ Entrevista
 - ❖ Otro: [Especificar]

II. Descripción del Instrumento

- ❖ **Objetivo del Instrumento:** Levantamiento de información de los empleados del Área Administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Chimbo, provincia Bolívar, año 2024, con el propósito de determinar las falencias ergonómicas que existen.
- ❖ **Número de Ítems:** 18
- ❖ **Tipo de Preguntas:**
 - ❖ Abiertas
 - ❖ Cerradas
 - ❖ Mixtas

Dirección: Av. Ernesto Che Guevara y Gabriel Secaira
Guaranda-Ecuador
Teléfono: (593) 3220 6059
www.ueb.edu.ec

III. Validación de Contenido

I. Revisión por Expertos

Experto 1:

Nombre	Título/Posición	Institución	Especialidad
María José Arauz	Magister en Gestión del Talento Humano	Universidad Estatal de Bolívar	Talento Humano

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el **EXPERTO** valore la pertinencia y eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que se considere adecuada a los diferentes enunciados de acuerdo a la siguiente escala:

1: Deficiente 2: Regular. 3: Buena. 4: Muy Buena. 5: Excelente

Criterios de Evaluación:

Ítem	1. Claridad Esta formulado con un lenguaje apropiado	2. Objetividad Esta expresado en elementos observables	3. Organización Existe una organización lógica entre sus ítems	4. Suficiencia Comprende los campos necesarios en cantidad y claridad	5. Coherencia Tiene relación entre las variables e indicadores	Observaciones
1	5	5	5	5	5	
2	5	5	5	5	5	
3	5	5	5	5	5	
4	5	5	5	5	5	
5	5	5	5	5	5	
6	5	5	5	5	5	
7	5	5	5	5	5	
8	5	5	5	5	5	
9	5	5	5	5	5	
10	5	3	5	5	5	
11	5	5	5	5	5	
12	5	5	5	5	5	
13	3	5	5	5	5	
14	5	5	5	5	5	

Dirección: Av. Ernesto Che Guevara y Gabriel Secaira
Guaranda-Ecuador
Teléfono: (593) 3220 6059
www.ueb.edu.ec

15	5	5	5	5	5	
16	5	5	5	5	5	
17	5	5	5	5	5	
18	5	5	5	5	5	



Firma

I. Información General

- ❖ **Título de la Investigación:** “LA ERGONOMÍA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS EMPLEADOS DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN CHIMBO, PROVINCIA BOLÍVAR, AÑO 2024”
- ❖ **Investigadores:** González Rivera Wendy Carolina y González Rivera Wilson Estiven
- ❖ **Fecha de Validación:** 19 de julio de 2024
- ❖ **Tipo de Instrumento:**
 - ❖ Cuestionario
 - ❖ Encuesta
 - ❖ Entrevista
 - ❖ Otro: [Especificar]

II. Descripción del Instrumento

- ❖ **Objetivo del Instrumento:** Levantamiento de información de los empleados del Área Administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Chimbo, provincia Bolívar, año 2024, con el propósito de determinar las falencias ergonómicas que existen.
- ❖ **Número de Ítems:** 18
- ❖ **Tipo de Preguntas:**
 - ❖ Abiertas
 - ❖ Cerradas
 - ❖ Mixtas

III. Validación de Contenido

1. Revisión por Expertos

Experto 2:

Nombre	Título/Posición	Institución	Especialidad
Morales Rojas	Docente Fundador ANALISTA TH.	UEB.	MAGISTER EN GESTIÓN TH.

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el **EXPERTO** valore la pertinencia y eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que se considere adecuada a los diferentes enunciados de acuerdo a la siguiente escala:

1: Deficiente 2: Regular. 3: Buena. 4: Muy Buena. 5: Excelente

Criterios de Evaluación:

Ítem	1. Claridad Esta formulado con un lenguaje apropiado	2. Objetividad Esta expresado en elementos observables	3. Organización Existe una organización lógica entre sus ítems	4. Suficiencia Comprende los campos necesarios en cantidad y claridad	5. Coherencia Tiene relación entre las variables e indicadores	Observaciones
1	5	5	5	5	5	
2	5	5	5	5	5	
3	5	5	5	5	5	
4	5	5	5	5	5	
5	5	5	5	5	5	
6	5	5	5	5	5	
7	5	5	5	5	5	
8	5	5	5	5	5	
9	5	5	5	5	5	
10	5	5	5	5	5	
11	5	5	5	5	5	Simplificar.
12	5	5	5	5	5	
13	5	5	5	5	5	Simplificar
14	5	5	5	5	5	Convierten

Dirección: Av. Ernesto Che Guevara y Gabriel Secaira
Guaranda-Ecuador
Teléfono: (593) 3220 6059
www.ueb.edu.ec

15	5	5	5	5	5	
16	5	5	5	5	5	Maldini 12/20
17	5	5	5	5	5	
18	5	5	5	5	5	


Firma

I. Información General

- ❖ **Título de la Investigación:** “LA ERGONOMÍA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS EMPLEADOS DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN CHIMBO, PROVINCIA BOLÍVAR, AÑO 2024”
- ❖ **Investigadores:** González Rivera Wendy Carolina y González Rivera Wilson Estiven
- ❖ **Fecha de Validación:** 19 de julio de 2024
- ❖ **Tipo de Instrumento:**
 - ❖ Cuestionario
 - ❖ Encuesta
 - ❖ Entrevista
 - ❖ Otro: [Especificar]

II. Descripción del Instrumento

- ❖ **Objetivo del Instrumento:** Levantamiento de información de los empleados del Área Administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Chimbo, provincia Bolívar, año 2024, con el propósito de determinar las falencias ergonómicas que existen.
- ❖ **Número de Ítems:** 18
- ❖ **Tipo de Preguntas:**
 - ❖ Abiertas
 - ❖ Cerradas
 - ❖ Mixtas

III. Validación de Contenido

1. Revisión por Expertos

Experto 3:

Nombre	Título/Posición	Institución	Especialidad
Diana Elizabeth Narváez Andrade	Ingeniera de Empresas Msc. en Gestión de TH Msc. Seguridad Industrial Mención Prevención de Riesgos	Universidad Estatal de Bolívar	Talento Humano Seguridad y Salud Ocupacional



INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el **EXPERTO** valore la pertinencia y eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que se considere adecuada a los diferentes enunciados de acuerdo a la siguiente escala:

1: Deficiente 2: Regular. 3: Buena. 4: Muy Buena. 5: Excelente

Criterios de Evaluación:

Ítem	1. Claridad Esta formulado con un lenguaje apropiado	2. Objetividad Esta expresado en elementos observables	3. Organización Existe una organización lógica entre sus ítems	4. Suficiencia Comprende los campos necesarios en cantidad y claridad	5. Coherencia Tiene relación entre las variables e indicadores	Observaciones
1	4	5	5	5	5	
2	5	5	5	5	5	
3	5	5	5	5	5	
4	5	5	5	5	5	
5	5	5	5	5	5	
6	5	5	5	5	5	
7	5	5	5	5	5	
8	5	5	5	5	5	
9	5	5	5	5	5	
10	5	5	5	5	5	
11	5	5	5	5	5	
12	5	5	5	5	5	
13	5	5	5	5	5	
14	5	5	5	5	5	

15	5	5	5	5	5	
16	5	5	5	5	5	
17	5	5	5	5	5	
18	5	5	5	5	5	


Firma 

I. Información General

- ❖ **Título de la Investigación:** “LA ERGONOMÍA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS EMPLEADOS DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN CHIMBO, PROVINCIA BOLÍVAR, AÑO 2024”
- ❖ **Investigadores:** González Rivera Wendy Carolina y González Rivera Wilson Estiven
- ❖ **Fecha de Validación:** 19 de julio de 2024
- ❖ **Tipo de Instrumento:**
 - ❖ Cuestionario
 - ❖ Encuesta
 - ❖ Entrevista
 - ❖ Otro: [Especificar]

II. Descripción del Instrumento

- ❖ **Objetivo del Instrumento:** Levantamiento de información de los empleados del Área Administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Chimbo, provincia Bolívar, año 2024, con el propósito de determinar las falencias ergonómicas que existen.
- ❖ **Número de Ítems:** 18
- ❖ **Tipo de Preguntas:**
 - ❖ Abiertas
 - ❖ Cerradas
 - ❖ Mixtas

III. Validación de Contenido

1. Revisión por Expertos

Experto 4:

Nombre	Título/Posición	Institución	Especialidad
ALVARO PAUL SOLÍS HERRANZO	MGS. GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	U.E.B	TALENTO HUMANO.

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el **EXPERTO** valore la pertinencia y eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que se considere adecuada a los diferentes enunciados de acuerdo a la siguiente escala:

1: Deficiente 2: Regular. 3: Buena. 4: Muy Buena. 5: Excelente

Criterios de Evaluación:

Ítem	1. Claridad Esta formulado con un lenguaje apropiado	2. Objetividad Esta expresado en elementos observables	3. Organización Existe una organización lógica entre sus ítems	4. Suficiencia Comprende los campos necesarios en cantidad y claridad	5. Coherencia Tiene relación entre las variables e indicadores	Observaciones
1	5	5	5	5	5	
2	4	4	4	4	4	Promedio - 4,0000
3	5	5	5	5	5	
4	5	5	5	5	5	
5	4	4	4	4	4	
6	5	5	5	5	5	
7	4	4	4	4	4	
8	5	5	5	5	5	
9	4	4	4	4	4	
10	5	5	5	5	5	
11	5	5	5	5	5	
12	5	5	5	5	5	
13	5	5	5	5	5	
14	5	5	5	5	5	

15	S	S	S	S	S	
16	S	S	S	S	S	
17	S	S	S	S	S	
18	S	S	S	S	S	



Firma

I. Información General

- ❖ **Título de la Investigación:** “LA ERGONOMÍA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS EMPLEADOS DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTÓN CHIMBO, PROVINCIA BOLÍVAR, AÑO 2024”
- ❖ **Investigadores:** González Rivera Wendy Carolina y González Rivera Wilson Estiven
- ❖ **Fecha de Validación:** 19 de julio de 2024
- ❖ **Tipo de Instrumento:**
 - ❖ Cuestionario
 - ❖ Encuesta
 - ❖ Entrevista
 - ❖ Otro: [Especificar]

II. Descripción del Instrumento

- ❖ **Objetivo del Instrumento:** Levantamiento de información de los empleados del Área Administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Chimbo, provincia Bolívar, año 2024, con el propósito de determinar las falencias ergonómicas que existen.
- ❖ **Número de Ítems:** 18
- ❖ **Tipo de Preguntas:**
 - ❖ Abiertas
 - ❖ Cerradas
 - ❖ Mixtas

III. Validación de Contenido

1. Revisión por Expertos

Experto 5:

Nombre	Título/Posición	Institución	Especialidad
Mga. Estefanía Sayay	Ing. en Administración de Empresas Mga. Talento Humano	Gobierno Autónomo Descentralizado San Miguel	Asistente de Talento Humano

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO valore la pertinencia y eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que se considere adecuada a los diferentes enunciados de acuerdo a la siguiente escala:

1: Deficiente 2: Regular. 3: Buena. 4: Muy Buena. 5: Excelente

Criterios de Evaluación:

Ítem	1. Claridad Esta formulado con un lenguaje apropiado	2. Objetividad Esta expresado en elementos observables	3. Organización Existe una organización lógica entre sus ítems	4. Suficiencia Comprende los campos necesarios en cantidad y claridad	5. Coherencia Tiene relación entre las variables e indicadores	Observaciones
1	5	5	5	5	5	
2	5	5	5	5	5	
3	5	5	5	5	5	
4	5	5	5	5	5	
5	5	5	5	5	5	
6	5	5	5	5	5	
7	5	5	5	5	5	
8	5	5	5	5	5	
9	5	5	5	5	5	
10	5	5	5	5	5	
11	5	5	5	5	5	
12	5	5	5	5	5	
13	5	5	5	5	5	
14	5	5	5	5	5	

Dirección: Av. Ernesto Che Guevara y Gabriel Secaira
Guaranda-Ecuador
Teléfono: (593) 3220 6059
www.ueb.edu.ec

15	5	5	5	5	5	
16	5	5	5	5	5	
17	5	5	5	5	5	
18	5	5	5	5	5	



Firma

Anexo 6

Modelo de cuestionario

CUESTIONARIO							
INFORMACIÓN PERSONAL							
Sexo:	Femenino		Masculino		Fecha de encuesta:		
El presente cuestionario tiene como objetivo “Recopilar la información necesaria para el trabajo de integración curricular, con la finalidad de determinar las falencias ergonómicas que existen en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Chimbo, año 2024”							
INSTRUCCIONES							
Responda de manera precisa y honesta este cuestionario, después de haber leído cuidadosamente cada pregunta marque con una (X) el número que corresponda a su opinión.							
Variable	N°	Preguntas	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
			5	4	3	2	1
DESEMPEÑO LABORAL	Iniciativa						
	1	¿Necesita supervisión frecuente para realizar sus labores?					
	2	¿Realiza su trabajo sin necesidad de ayuda de otra persona?					
	3	¿Considera que sus aportes son esenciales para el desarrollo de la empresa?					
	4	¿Considera que puede tomar decisiones por sí solo?					
	5	¿Es innovador a la hora de la toma de decisiones?					
	Compromiso institucional						
	6	¿Adquiere compromiso con sus labores?					
	7	¿Cumple exactamente con el horario de trabajo?					
	8	¿Se identifica con los valores de la empresa?					
	9	¿Posee iniciativa?					
	10	¿Fomenta el trabajo en equipo?					
	Desempeño laboral						
	11	¿Demuestra efectividad ante la demanda de un servicio?					
	12	¿Utiliza los recursos de la mejor manera?					
13	¿No tiene problemas a la hora de acatar órdenes?						
14	¿Tiene la capacidad para resolver cualquier problema que se le presente?						
15	¿Es puntual a la hora de brindar información?						

Variable	N°	Preguntas	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
			1	2	3	4	5
CONDICIONES ERGONÓMICAS	Mobiliario y Equipamiento						
	1	¿Considera usted que la calidad de su silla de trabajo cumple con los términos de soporte y confort?					
	2	¿Considera que su escritorio es ajustable y ergonómico, el cual favorece a una postura correcta durante su jornada laboral?					
	3	¿Dentro de su área de trabajo, posee equipamiento ergonómico como reposa pies, soportes para la espalda, descansa brazos o mouse ergonómico?					
	4	¿Tiene usted la posibilidad de ajustar la altura de su monitor para mantener una postura adecuada?					
	5	¿Considera usted que su lugar de trabajo es cómodo y adecuado para ejecutar sus tareas diarias?					
	6	¿Considera usted que un mejor diseño ergonómico de su puesto de trabajo podría mejorar su rendimiento laboral?					
	7	¿Ha recibido alguna capacitación sobre ergonomía en el trabajo?					
	Iluminación y Bienestar físico						
	8	¿Las condiciones de iluminación en su área de trabajo son adecuadas para evitar la fatiga visual?					
	9	¿Considera usted que es favorable implementar una mejor iluminación en su área de trabajo?					
	10	¿Usted implementa pausas activas dentro de su jornada laboral diaria para promover la salud y su bienestar físico?					
	11	¿Estaría dispuesto a participar en programas de capacitación ergonómica si fuera ofrecido por el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Chimbo?					
	12	¿Considera usted que se mantiene sentado por más de 6 horas durante su horario laboral?					
Espacio y Distribución							
13	¿Considera que su nivel de estrés es alto en relación con las condiciones de su entorno laboral?						
14	¿Considera usted que es importante mejorar las						

		condiciones ergonómicas en su lugar de trabajo?					
	15	¿Considera usted necesario la incorporación de equipamiento ergonómico adicional para mejorar el bienestar en su entorno laboral?					
	16	¿Ha experimentado dolor o molestias físicas relacionadas con su puesto de trabajo en los últimos 6 meses?					
	17	¿Ha presenciado dolor en regiones específicas de su cuerpo, como el cuello, la espalda o las piernas?					
	18	¿Considera que estas molestias físicas afectan su productividad en el trabajo?					

Anexo 7
Evidencia de la encuesta aplicada

CUESTIONARIO							
INFORMACIÓN PERSONAL							
Sexo:	Femenino	<input checked="" type="checkbox"/>	Masculino	<input type="checkbox"/>	Fecha de encuesta:	29/07/2024	
El presente cuestionario tiene como objetivo "Recopilar la información necesaria para el trabajo de integración curricular, con la finalidad de determinar las falencias ergonómicas que existen y como estas influyen en el desempeño laboral de los colaboradores del área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Chimbo, año 2024"							
INSTRUCCIONES							
Responda de manera precisa y honesta este cuestionario, después de haber leído cuidadosamente cada pregunta marque con una (X) el número que corresponda a su opinión.							
Variable	Nº	Preguntas	Siempre 1	Casi siempre 2	A veces 3	Casi nunca 4	Nunca 5
DESEMPEÑO LABORAL	Iniciativa						
	1	¿Necesita supervisión frecuente para realizar sus labores?			<input checked="" type="checkbox"/>		
	2	¿Realiza su trabajo sin necesidad de ayuda de otra persona?		<input checked="" type="checkbox"/>			
	3	¿Considera que sus aportes son esenciales para el desarrollo de la empresa?	<input checked="" type="checkbox"/>				
	4	¿Considera que puede tomar decisiones por sí solo?	<input checked="" type="checkbox"/>				
	5	¿Es innovador a la hora de la toma de decisiones?	<input checked="" type="checkbox"/>				
	Compromiso institucional						
	6	¿Adquiere compromiso con sus labores?	<input checked="" type="checkbox"/>				
	7	¿Cumple exactamente con el horario de trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>				
	8	¿Se identifica con los valores de la empresa?			<input checked="" type="checkbox"/>		
	9	¿Posee iniciativa?		<input checked="" type="checkbox"/>			
	10	¿Fomenta el trabajo en equipo?		<input checked="" type="checkbox"/>			
	Desempeño laboral						
	11	¿Demuestra efectividad ante la demanda de un servicio?			<input checked="" type="checkbox"/>		
	12	¿Utiliza los recursos de la mejor manera?		<input checked="" type="checkbox"/>			
13	¿No tiene problemas a la hora de acatar órdenes?			<input checked="" type="checkbox"/>			
14	¿Tiene la capacidad para resolver cualquier problema que se le presente?		<input checked="" type="checkbox"/>				
15	¿Es puntual a la hora de brindar información?		<input checked="" type="checkbox"/>				

CONDICIONES ERGONÓMICAS	Mobiliario y Equipamiento					
	1	¿Considera usted que la calidad de su silla de trabajo cumple con los términos de soporte y confort?			X	
	2	¿Considera que su escritorio es ajustable y ergonómico, el cual favorece a una postura correcta durante su jornada laboral?			X	
	3	¿Dentro de su área de trabajo, posee equipamiento ergonómico como reposa pies, soportes para la espalda, descansa brazos o mouse ergonómico?				X
	4	¿Tiene usted la posibilidad de ajustar la altura de su monitor para mantener una postura adecuada?			X	
	5	¿Considera usted que su lugar de trabajo es cómodo y adecuado para ejecutar sus tareas diarias?			X	
	6	¿Considera usted que un mejor diseño ergonómico de su puesto de trabajo podría mejorar su rendimiento laboral?	X			
	7	¿Ha recibido alguna capacitación sobre ergonomía en el trabajo?				X
	Iluminación y Bienestar físico					
	8	¿Las condiciones de iluminación en su área de trabajo son adecuadas para evitar la fatiga visual?		X		
	9	¿Considera usted que es favorable implementar una mejor iluminación en su área de trabajo?	X			
	10	¿Usted implementa pausas activas dentro de su jornada laboral diaria para promover la salud y su bienestar físico?		X		
	11	¿Estaría dispuesto a participar en programas de capacitación ergonómica si fuera ofrecido por el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Chimbo?	X			
	12	¿Considera usted que se mantiene sentado por más de 6 horas durante su horario laboral?		X		
	Espacio y Distribución					
13	¿Considera que su nivel de estrés es alto en relación con las condiciones de su entorno laboral?		X			
14	¿Considera usted que es importante mejorar las condiciones ergonómicas en su lugar de trabajo?	X				
15	¿Considera usted necesario la incorporación de equipamiento ergonómico adicional para mejorar el bienestar en su entorno laboral?	X				

16	¿Ha experimentado dolor o molestias físicas relacionadas con su puesto de trabajo en los últimos 6 meses?		X			
17	¿Ha presenciado dolor en regiones específicas de su cuerpo, como el cuello, la espalda o las piernas?	X				
18	¿Considera que estas molestias físicas afectan su productividad en el trabajo?	X				

CUESTIONARIO							
INFORMACIÓN PERSONAL							
Sexo:	Femenino		Masculino	<input checked="" type="checkbox"/>	Fecha de encuesta:	25/01/2024	
El presente cuestionario tiene como objetivo "Recopilar la información necesaria para el trabajo de integración curricular, con la finalidad de determinar las falencias ergonómicas que existen y como estas influyen en el desempeño laboral de los colaboradores del área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Chimbo, año 2024"							
INSTRUCCIONES							
Responda de manera precisa y honesta este cuestionario, después de haber leído cuidadosamente cada pregunta marque con una (X) el número que corresponda a su opinión.							
Variable	Nº	Preguntas	Siempre 1	Casi siempre 2	A veces 3	Casi nunca 4	Nunca 5
DESEMPEÑO LABORAL	Iniciativa						
	1	¿Necesita supervisión frecuente para realizar sus labores?			<input checked="" type="checkbox"/>		
	2	¿Realiza su trabajo sin necesidad de ayuda de otra persona?		<input checked="" type="checkbox"/>			
	3	¿Considera que sus aportes son esenciales para el desarrollo de la empresa?	<input checked="" type="checkbox"/>				
	4	¿Considera que puede tomar decisiones por si solo?	<input checked="" type="checkbox"/>				
	5	¿Es innovador a la hora de la toma de decisiones?	<input checked="" type="checkbox"/>				
	Compromiso institucional						
	6	¿Adquiere compromiso con sus labores?	<input checked="" type="checkbox"/>				
	7	¿Cumple exactamente con el horario de trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>				
	8	¿Se identifica con los valores de la empresa?		<input checked="" type="checkbox"/>			
	9	¿Posee iniciativa?			<input checked="" type="checkbox"/>		
	10	¿Fomenta el trabajo en equipo?			<input checked="" type="checkbox"/>		
	Desempeño laboral						
	11	¿Demuestra efectividad ante la demanda de un servicio?			<input checked="" type="checkbox"/>		
	12	¿Utiliza los recursos de la mejor manera?		<input checked="" type="checkbox"/>			
13	¿No tiene problemas a la hora de acatar órdenes?			<input checked="" type="checkbox"/>			
14	¿Tiene la capacidad para resolver cualquier problema que se le presente?			<input checked="" type="checkbox"/>			
15	¿Es puntual a la hora de brindar información?			<input checked="" type="checkbox"/>			

CONDICIONES ERGONÓMICAS		Muestrado				
		1	2	3	4	5
Mobiliario y Equipamiento						
1	¿Considera usted que la calidad de su silla de trabajo cumple con los términos de soporte y confort?			X		
2	¿Considera que su escritorio es ajustable y ergonómico, el cual favorece a una postura correcta durante su jornada laboral?			X		
3	¿Dentro de su área de trabajo, posee equipamiento ergonómico como reposa pies, soportes para la espalda, descansa brazos o mouse ergonómico?					X
4	¿Tiene usted la posibilidad de ajustar la altura de su monitor para mantener una postura adecuada?			X		
5	¿Considera usted que su lugar de trabajo es cómodo y adecuado para ejecutar sus tareas diarias?		X			
6	¿Considera usted que un mejor diseño ergonómico de su puesto de trabajo podría mejorar su rendimiento laboral?	X				
7	¿Ha recibido alguna capacitación sobre ergonomía en el trabajo?					X
Iluminación y Bienestar físico						
8	¿Las condiciones de iluminación en su área de trabajo son adecuadas para evitar la fatiga visual?		X			
9	¿Considera usted que es favorable implementar una mejor iluminación en su área de trabajo?	X				
10	¿Usted implementa pausas activas dentro de su jornada laboral diaria para promover la salud y su bienestar físico?		X			
11	¿Estaría dispuesto a participar en programas de capacitación ergonómica si fuera ofrecido por el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Chimbo?	X				
12	¿Considera usted que se mantiene sentado por más de 6 horas durante su horario laboral?		X			
Espacio y Distribución						
13	¿Considera que su nivel de estrés es alto en relación con las condiciones de su entorno laboral?		X			
14	¿Considera usted que es importante mejorar las condiciones ergonómicas en su lugar de trabajo?	X				
15	¿Considera usted necesario la incorporación de equipamiento ergonómico adicional para mejorar el bienestar en su entorno laboral?	X				

	16	¿Ha experimentado dolor o molestias físicas relacionadas con su puesto de trabajo en los últimos 6 meses?		X			
	17	¿Ha presenciado dolor en regiones específicas de su cuerpo, como el cuello, la espalda o las piernas?	X				
	18	¿Considera que estas molestias físicas afectan su productividad en el trabajo?	X				

Anexo 8
Fotográfico











