



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

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

CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

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

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

TEMA:

ERGONOMÍA AMBIENTAL Y BIENESTAR LABORAL DEL PERSONAL
ADMINISTRATIVO DEL “COMANDO DE POLICÍA NACIONAL SUBZONA
BOLÍVAR NO.2, CANTÓN GUARANDA”, PROVINCIA DE BOLÍVAR, AÑO 2025.

AUTORA:

DANIELA ESTEFANIA USULLA QUILLIGANA

DIRECTOR(A)

Ing. Shirley Viviana Zapata Romero

PARES ACADÉMICOS

Ing. Mario Fernando Navarrete Fonseca
Ing. Erika Priscila Cahuasqui Molina

**SAN MIGUEL – ECUADOR
2025**

TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

ERGONOMÍA AMBIENTAL Y BIENESTAR LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL “COMANDO DE POLICÍA NACIONAL SUBZONA BOLÍVAR NO.2, CANTÓN GUARANDA”, PROVINCIA BOLÍVAR, AÑO 2025.

AGRADECIMIENTO

A Dios por protegerme durante todo mi camino universitario, por brindarme salud, sabiduría y fortaleza para alcanzar esta meta importante en mi vida académica.

A mi familia por su comprensión y apoyo incondicional a lo largo de mis estudios, en especial a mi hermana por sus consejos, cariño y apoyo emocional lo que me ha ayudado a seguir adelante y no rendirme.

A mis padres por nunca dejarme sola en este proceso académico ya que con su apoyo he logrado llegar a esta etapa académica.

De igual manera agradezco a la Ing. Viviana Zapata, directora de tesis, por ser mi guía para la realización del presente proyecto. Por ayudarme a resolver todas las dudas que se suscitaron a lo largo del proceso, ya que con su enseñanza logre resolver cada obstáculo.

Finalmente, agradezco a quienes me apoyaron de manera directa o indirecta durante este proceso, por sus palabras de apoyo. A todos muchas gracias.

DEDICATORIA

Principalmente a Dios, quien me ha bendecido con salud, sabiduría y perseverancia necesario para superar cada obstáculo que se ha presentado durante este proceso.

Dedicada con mucho amor y cariño a mis padres quienes siempre creyeron en mí, por siempre apoyarme y nunca dejarme sola, por ser mi pilar y fortaleza a lo largo de mi carrera universitaria, por su amor incondicional y por siempre demostrarme que a pesar de haber obstáculos se puede salir adelante.

A mi madre por ser la persona que me ha acompañado durante todo el proceso académico, de vida y ser el pilar más importante demostrándome siempre su cariño y apoyo incondicional, lo cual me ha ayudado a salir adelante en los momentos más difíciles, por ser mi compañera de vida, mi motivo para seguir adelante.

A mi padre que con su amor infinito y sacrificio que siempre ha procurado darme lo mejor. Por su ejemplo de fortaleza, trabajo duro y por apoyarme siempre en todo y no dejar que decaiga en los momentos difíciles.

A mi hermana porque con su cariño, apoyo incondicional y con palabras de aliento siempre ha estado conmigo, dándome consejos que han sido muy fundamentales en mi vida.

CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR Y PAR ACADÉMICO



UNIVERSIDAD
ESTATAL
DE BOLÍVAR

UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR
CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

EXTENSIÓN
SAN MIGUEL

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN

Ing. "Shirley Viviana Zapata Romero"; Lic. "Mario Fernando Navarrete Fonseca" e Ing. "Alex Fernando Barrionuevo Remache"; en su orden Directora y Pares Académicos del Trabajo de Integración Curricular denominado "Ergonomía Ambiental y Bienestar Laboral en el personal administrativo del Comando de Policía Nacional Subzona Bolívar N°2", provincia Bolívar, año 2025, desarrollado por la señorita *Daniela Estefanía Usulla Quilligana*.

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, 27 de octubre del 2025



Ing. Shirley Viviana
Zapata Romero
Directora



Lic. Mario Fernando
Navarrete Fonseca
Par Académico



Ing. Alex Fernando
Barrionuevo Remache
Par Académico

CERTIFICACIÓN DE DERECHOS DE AUTOR



**BIBLIOTECA
GENERAL**

DERECHOS DE AUTOR

Yo **Usulla Quilligana Daniela Estefania** portador de la Cédula de Identidad No **1752113520**

en calidad de autor y titular de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Titulación:

Ergonomía ambiental y bienestar laboral del personal administrativo del “Comando de Policía Nacional Subzona Bolívar No.2, Cantón Guaranda”, Provincia de Bolívar, año 2025, modalidad Proyecto de Investigación, de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN, concedemos a favor de la Universidad Estatal de Bolívar, una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservamos a mi/nuestro favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo/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.

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

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Daniela Quilligana', is written over a horizontal line.

Daniela Estefanía Usulla Quilligana

ÍNDICE DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	1
RESUMEN.....	1
ABSTRACT.....	2
CAPÍTULO I. FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO.....	4
1.1. Descripción del Problema.....	4
1.2. Formulación del Problema.....	5
1.3. Preguntas de Investigación.....	5
1.4. Justificación.....	6
1.5. Objetivos: General y Específicos.....	7
1.6. Variables.....	8
1.7. Operacionalización.....	9
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.....	14
2.1. Antecedentes.....	14
2.2. Científico.....	19
2.3. Conceptual.....	29
2.3.1. Iluminación.....	29
2.3.2. Temperatura.....	29
2.3.3. Ventilación natural o artificial.....	29
2.3.4. Ruido.....	29
2.3.5. Control de ruido.....	29
2.3.6. Temperatura.....	30
2.3.7. Salud física.....	30
2.3.8. Confort físico.....	30
2.3.9. Ambiente físico laboral.....	30
2.3.10. Bienestar en el espacio de trabajo.....	30
2.3.11. Ergonomía y eficiencia laboral.....	31
2.3.12. Adecuación ergonómica del puesto.....	31

2.4. Legal	31
2.4.1. Nacional	31
CAPITULO III. METODOLOGÍA.....	37
CAPITULO IV. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....	40
CONCLUSIONES.....	74
RECOMENDACIONES.....	75
BIBLIOGRAFÍA.....	76
ANEXOS.....	80

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de Variables	9
Tabla 2 Iluminación	40
Tabla 3 Temperatura	42
Tabla 4 Acústica.....	43
Tabla 5 Diseño del Espacio de Trabajo.....	45
Tabla 6 Ergonomía del mobiliario	46
Tabla 7 Equipos y Herramientas de trabajo	47
Tabla 8 Espacio de descanso.....	49
Tabla 9 Interacciones Sociales.....	50
Tabla 10 Entorno Psicológico	51
Tabla 11 Satisfacción con el entorno físico	53
Tabla 12 Satisfacción con el trabajo	54
Tabla 13 Satisfacción con las Relaciones Interpersonales	55
Tabla 14 Salud Física.....	57
Tabla 15 Medicina Ocupacional	58
Tabla 16 Energía y Vitalidad	60
Tabla 17 Productividad	61
Tabla 18 Calidad del Trabajo.....	62
Tabla 19 Creatividad e Innovación	64
Tabla 20 Ergonomía Ambiental.....	65
Tabla 21 Bienestar Laboral	67
Tabla 22 Correlación de datos.....	71

ÍNDICE DE FIGURAS/GRÁFICAS/IMÁGENES

Gráfico 1 Iluminación	41
Gráfico 2 Temperatura	42
Gráfico 3 Acústica	44
Gráfico 4 Diseño del Espacio de trabajo.....	45
Gráfico 5 Ergonomía del Mobiliario.....	46
Gráfico 6 Equipos y Herramientas de Trabajo.....	48
Gráfico 7 Espacio de descanso.....	49
Gráfico 8 Interacciones Sociales.....	50
Gráfico 9 Entorno Psicológico.....	52
Gráfico 10 Satisfacción con el Entorno Físico.....	53
Gráfico 11 Satisfacción con el Entorno	54
Gráfico 12 Satisfacción con las Relaciones Interpersonales.....	56
Gráfico 13 Salud Física.....	57
Gráfico 14 Medicina Ocupacional	59
Gráfico 15 Energía y Vitalidad	60
Gráfico 16 Productividad.....	61
Gráfico 17 Calidad del Trabajo.....	63
Gráfico 18 Creatividad e Innovación	64
Gráfico 19 Ergonomía Ambiental.....	66
Gráfico 20 Bienestar Laboral.....	68
Gráfico 21 Diagrama de dispersión de Pearson	71

INTRODUCCIÓN

El presente estudio se centra en analizar la relación entre la ergonomía ambiental y el bienestar laboral de los trabajadores del área administrativa del Comando de Policía Nacional Subzona Bolívar No.2, en la provincia Bolívar, durante el año 2025. Es fundamental que las personas cuenten con espacios de trabajo adecuados, donde la salud, comodidad y motivación estén garantizados. Los trabajadores administrativos por lo general pasan largas horas frente a un escritorio y muchas veces no se analizan si el entorno en el que desarrollan sus actividades realmente favorece su bienestar físico y emocional. Por esta razón surge la necesidad de estudiar como las condiciones del ambiente laboral influyen en su calidad de vida dentro de la institución.

Esta investigación tiene como objetivo determinar de qué manera la ergonomía ambiental se relaciona con el bienestar laboral del personal administrativo, para lograrlo se ha planteado objetivos específicos orientados a conocer el estado actual del entorno físico de trabajo, identificar el nivel de bienestar de los trabajadores y analizar si existe una relación directa entre la ergonomía ambiental y el bienestar laboral.

La metodología aplicada es de enfoque cuantitativo, utilizando una encuesta dirigida a los trabajadores del área administrativa del Comando de Policía Nacional Subzona Bolívar No.2. Esta herramienta permitirá recoger información real sobre cómo se sienten en su espacio de trabajo y que aspectos se pueden mejorar.

Esta investigación está estructurada en cuatro capítulos, el primero aborda el problema, justificación y objetivos; el segundo reúne los fundamentos teóricos y estudios previos; el tercero explica la metodología utilizada y el cuarto presenta el análisis de resultados.

RESUMEN

La presente investigación analiza la relación entre la ergonomía ambiental y el bienestar laboral de los trabajadores del área administrativa del Comando de Policía Nacional Subzona Bolívar No.2, Cantón Guaranda, Provincia Bolívar, en el año 2025. El objetivo general de esta investigación es determinar como la ergonomía ambiental incide en el bienestar laboral del personal administrativo del Comando de Policía Nacional Subzona Bolívar No.2. Por lo que esta investigación se enfoca en comprender como factores ergonómicos ambientales, tales como la iluminación, la temperatura, la acústica, el ruido, influyen en la percepción del bienestar laboral de los empleados. Para ello se utilizó un enfoque cuantitativo aplicando una encuesta con una escala de calificación a los 39 trabajadores administrativos del Comando, lo que permitió evaluar tanto las condiciones físicas del entorno como la percepción de bienestar laboral. Así mismo los métodos de investigación empleados fueron el descriptivo, correlación y analítico, procesando la información con tabulación en Excel para establecer la relación entre las variables.

Los resultados evidencian que la ergonomía ambiental alcanzo un nivel excelente con indicadores destacados como espacio de descanso, acúsica e iluminación. De igual manera el bienestar laboral mostro niveles altos dentro del Comando, destacando la satisfacción con el lugar de trabajo, la salud física y el buen rendimiento.

Palabras Clave: Bienestar laboral - Ergonomía ambiental - Factores ambientales psicosociales-Factores ergonómicos.

ABSTRACT

This research analyzes the relationship between environmental ergonomics and the occupational well-being of administrative staff at the Bolívar Subzone No. 2 National Police Command, Bolívar Province, in 2025. The overall objective of this research is to determine how environmental ergonomics impacts the occupational well-being of administrative staff at the Bolívar Subzone No. 2 National Police Command. Therefore, this research focuses on understanding how environmental ergonomic factors, such as lighting, temperature, acoustics, and noise, influence employees' perceptions of occupational well-being.

To this end, a quantitative approach was used, administering a survey with a rating scale to the Command's 39 administrative workers. This allowed for evaluation of both the physical conditions of the environment and their perception of occupational well-being. The research methods employed were descriptive, correlational, and analytical, processing the information with Excel tables to establish the relationship between the variables. The results show that environmental ergonomics reached an excellent level, with notable indicators such as rest areas, acoustics, and lighting. Similarly, workplace well-being was high within the Command, with workplace satisfaction, physical health, and good performance standing out.

Keywords: Workplace well-being - Environmental ergonomics - Psychosocial environmental factors - Ergonomic factors.

CAPÍTULO I. FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO

1.1. Descripción del Problema

La ergonomía ambiental se refiere a las condiciones del entorno, por lo general físicas, enfocándose en los siguientes elementos: el entorno físico es una parte integral de la labor y su análisis se aborda desde perspectivas tanto cualitativas como cuantitativas, se consideran aquellos factores que no implican un peligro de enfermedades laborales, por lo que se excluye la higiene industrial (Espinoza, 2021).

El bienestar laboral es un tema importante en las organizaciones, pues con este busca mejorar las condiciones laborales y sociales en los contextos de trabajo, motivar al trabajador y promover el desarrollo personal, con el fin de desarrollar la salud, generado como ganancia el compromiso de los trabajadores (Pacheco, 2023).

La ergonomía ambiental entendida como el diseño y la ordenación del entorno de trabajo para favorecer y hacer posible la interacción de las personas, las tareas y el entorno que les rodea, se constituye en un aspecto que incide decisivamente en la salud, la seguridad y la productividad de las organizaciones. En el mundo la organización Internacional del Trabajo (OIT) entiende que las guías y principios de la salud ocupacional deben garantizar condiciones de trabajo dignas, inclusivas y seguras para todas las personas, recomendando la adaptación de los puestos de trabajo a las capacidades humanas y la prevención de riesgos (Española, real academia española, 2019).

A nivel nacional se encuentra un estudio en el comando donde se determinó que la mayoría de las actividades que el personal de la Policía Nacional de Santo Domingo desarrolla en los puestos de trabajo en oficina son sedentarias debido a que posee muy poca actividad, a esto se complementa el stress y factores biomecánicas como las posturas incorrectas y los movimientos repetitivos que afecta la columna vertebral. El presente estudio se realizó en el área administrativa de la Policía Nacional de Santo Domingo, que es la encargada de

manejar y asesorar los casos, detenciones, sanciones que presente cualquier individuo por violar las leyes establecidas en el Ecuador, esta entidad está ubicada en la provincia de Santo Domingo de los Tsáchilas y cuenta con diez departamentos cada uno constituida por tres policías (Paredes, 2012).

A nivel local se encuentra con un estudio realizado en el Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Chimbo donde realizaron el estudio al personal administrativo cuyo resultado es que, en ambas variables, Ergonomía Ambiental y Bienestar Laboral, presentan resultados altamente positivos y se encuentran en niveles muy buenos, demostrando una correlación evidente entre ellas. Aunque existen áreas específicas que podrían perfeccionarse, el panorama general apunta a un entorno laboral que no solo cumple con las expectativas, sino que también fomenta un rendimiento óptimo y la satisfacción de los trabajadores del GAD de San José de Chimbo. Esto subraya la importancia de mantener y fortalecer las prácticas ergonómicas existentes como parte de una estrategia integral de bienestar laboral.

La presente investigación se realiza en el Cantón de Guaranda de la provincia Bolívar al personal administrativo del Comando de Policía Nacional Subzona Bolívar No.2, en el segundo semestre del año 2025.

1.2. Formulación del Problema

- ¿Cómo la ergonomía ambiental influye en el bienestar laboral del personal administrativo del Comando de Policía Nacional Subzona Bolívar No.2?

1.3. Preguntas de Investigación

- ¿Cuál es la situación actual de la ergonomía ambiental del personal administrativo del Comando de Policía Nacional Subzona Bolívar No.2?

- ¿Cómo se encuentra el bienestar laboral del personal administrativo del Comando de Policía Nacional Subzona Bolívar No.2?
- ¿Cuál es la relación entre la ergonomía ambiental con el bienestar laboral del personal administrativo del Comando de Policía Nacional Subzona Bolívar No.2?

1.4. Justificación

La motivación de la presente investigación es analizar la ergonomía ambiental y su impacto en el bienestar laboral del personal administrativo del Comando de Policía Nacional Subzona Bolívar No.2, la elección de este tema responde a la necesidad de identificar como los factores del entorno físico y social de trabajo como la iluminación, ruido, ventilación, mobiliario y distribución de espacios, puesto que esto influye directamente en la salud, productividad y satisfacción del personal administrativo.

Es importante para mejorar la calidad de vida de los empleados administrativos, optimizar su desempeño en sus tareas diarias y contribuir al ambiente laboral en general, al aplicar los principios de ergonomía ambiental se busca generar un entorno en el cual los trabajadores puedan desarrollar sus actividades de manera más cómoda, segura y eficiente, por lo cual esto también puede tener un efecto positivo en la moral y el bienestar general de los empleados reflejándose con su mayor cohesión y un mejor clima laboral siendo crucial para la eficiencia de la institución en general ya que un personal bien cuidado y motivado desempeñara sus funciones de una manera más efectiva.

La investigación está dirigida principalmente al personal administrativo del Comando de Policía Nacional Subzona Bolívar No.2, entre los beneficios de la investigación se destacan por la identificación de los factores ergonómicos que afectan al personal administrativo.

Los principales beneficiarios son los servidores administrativos del Comando de Policía Nacional Subzona Bolívar No.2, quienes podrán desempeñar sus funciones en un ambiente más adecuado y favorable para su bienestar físico y psicológico.

1.5. Objetivos: General y Específicos

Objetivo General

- Determinar como la ergonomía ambiental incide en el bienestar laboral del personal administrativo del Comando de Policía Nacional Subzona Bolívar No.2.

Objetivos Específicos

- Analizar las condiciones de ergonomía ambiental en los espacios de trabajo del personal administrativo en el Comando de Policía Nacional Subzona Bolívar No.2.
- Evaluar la situación actual con respecto al bienestar laboral del personal administrativo del Comando de Policía Nacional Subzona Bolívar No.2.
- Establecer la relación entre ergonomía ambiental y el bienestar laboral del personal administrativo del Comando de Policía Nacional Subzona Bolívar No.2.

1.6. Variables

Variable Independiente: Ergonomía Ambiental

Variable Dependiente: Bienestar Laboral

1.7. Operacionalización

Tabla 1 Operacionalización de Variables

(MarcadorDePosición1)	Definición Conceptual	Definición Operativa	Dimensión	Indicador	Ítems	Técnica	Instrumento
Ergonomía ambiental	La ergonomía ambiental es el estudio de como el entorno físico afecta el bienestar laboral, tiene como objetivo minimizar el estrés, la fatiga y las lesiones asociadas con el trabajo, así como maximizar el rendimiento y la satisfacción de los trabajadores. (Hernández, 2023)	La ergonomía ambiental se medirá a través de la información de los trabajadores respecto a las condiciones físicas del entorno laboral, evaluados mediante un cuestionario de tipo Likert.	Condiciones físicas del entorno	Iluminación	¿Considera que la iluminación en su área de trabajo es suficiente para realizar sus tareas de manera eficiente?	Encuesta	Cuestionario
					¿La distribución de la luz en su entorno de laboral le permite evitar sombras o reflejos molestos?	Encuesta	Cuestionario
				Temperatura	¿Percibe que la temperatura de su entorno laboral se mantiene estable durante toda la jornada?	Encuesta	Cuestionario
					¿Considera que la temperatura en su área de trabajo es adecuada para realizar sus tareas sin incomodidad?	Encuesta	Cuestionario
				Acústica	¿Cree que las condiciones acústicas de su entorno de trabajo son favorables para mantener su productividad?	Encuesta	Cuestionario
					¿Percibe que el ruido ambiental en su espacio	Encuesta	Cuestionario

					laboral es adecuado y no afecta su bienestar?		
			Diseño del espacio de trabajo	Diseño del espacio de trabajo	¿Considera que el diseño de su espacio de trabajo es el adecuado?	Encuesta	Cuestionario
					¿Se siente satisfecho con la distribución de los espacios en su oficina?	Encuesta	Cuestionario
				Ergonomía del mobiliario	¿El mobiliario es adecuado para su altura y necesidades?	Encuesta	Cuestionario
					¿El mobiliario que utiliza le permite una adecuada organización de los materiales y herramientas de trabajo?	Encuesta	Cuestionario
				Equipos y herramientas de trabajo	¿Considera que los equipos de trabajo son los adecuados?	Encuesta	Cuestionario
					¿Se siente satisfecho con la calidad de los equipos?	Encuesta	Cuestionario
			Factores ambientales psicosociales	Espacio de descanso	¿Dispone de un espacio adecuado para descansar después su jornada laboral?	Encuesta	Cuestionario
					¿Considera que al tener un tiempo de descanso contribuye a su bienestar físico y mental?	Encuesta	Cuestionario
				Interacciones sociales	¿Considera que las relaciones con sus compañeros de trabajo son positivas y colaborativas?	Encuesta	Cuestionario

					¿Se siente cómodo en las relaciones sociales dentro del trabajo?	Encuesta	Cuestionario
				Entorno psicológico	¿Siente que el ambiente laboral le permite trabajar sin un nivel de estrés?	Encuesta	Cuestionario
					¿Percibe que en su entorno laboral existe apoyo y respeto entre compañeros y superiores?	Encuesta	Cuestionario
Bienestar laboral	El bienestar laboral se refiere al estado de satisfacción y salud física y mental que los trabajadores experimentan en su entorno laboral. Este concepto abarca la satisfacción con el trabajo, las	Percepción de los trabajadores con respecto al bienestar físico, psicológico, social y equilibrio de vida del trabajo.	Satisfacción laboral	Satisfacción con el entorno físico	¿Está satisfecho con las condiciones físicas de su espacio de trabajo (mobiliario, distribución, condiciones ambientales)?	Encuesta	Cuestionario
					¿Percibe que el entorno físico de su lugar de trabajo le permite realizar sus tareas de manera cómoda?	Encuesta	Cuestionario
				Satisfacción con el trabajo	¿Cree que su trabajo actual cumple con sus expectativas personales y profesionales?	Encuesta	Cuestionario
					¿Está satisfecho con las tareas y responsabilidades que realiza en su puesto de trabajo?	Encuesta	Cuestionario
				Satisfacción con las relaciones interpersonales	¿Considera que hay un buen ambiente de colaboración en su equipo?	Encuesta	Cuestionario
					¿Siente que puede comunicarse abiertamente con sus superiores?	Encuesta	Cuestionario

	relaciones interpersonales, el equilibrio entre la vida laboral y personal, y la percepción de seguridad y comodidad en el trabajo. (Busto, 2020)		Salud y bienestar físico	Salud física	¿Cómo considera su salud física en relación con el trabajo?	Encuesta	Cuestionario
					¿Se siente físicamente activo en su lugar de trabajo?	Encuesta	Cuestionario
				Medicina ocupacional	¿Ha recibido atención de medicina ocupacional?	Encuesta	Cuestionario
					¿Cómo considera los servicios de medicina ocupacional en su trabajo?	Encuesta	Cuestionario
				Energía y vitalidad	¿Siente que tiene suficiente energía para cumplir con sus tareas durante toda la jornada laboral?	Encuesta	Cuestionario
					¿Percibe que su entorno de trabajo favorece su bienestar físico y le ayuda a mantener una buena vitalidad?	Encuesta	Cuestionario
			Rendimiento laboral	Productividad	¿Considera que su entorno laboral le permite alcanzar un nivel óptimo de productividad?	Encuesta	Cuestionario
					¿Percibe que los recursos y condiciones en su lugar de trabajo favorecen su rendimiento?	Encuesta	Cuestionario
				Calidad del trabajo	¿Considera que las condiciones de su lugar de trabajo le permiten mantener un alto estándar de calidad en sus tareas?	Encuesta	Cuestionario

					¿Percibe que los recursos y el ambiente en su área laboral contribuyen a realizar un trabajo de calidad?	Encuesta	Cuestionario
				Creatividad e innovación	¿Considera que su ambiente de trabajo fomenta la creatividad en la realización de sus tareas?	Encuesta	Cuestionario
					¿Percibe que tiene la libertad para proponer ideas nuevas e innovadoras en su lugar de trabajo?	Encuesta	Cuestionario

Nota. Adaptado de Carrera y Garcia, 2024.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

En el trabajo de investigación titulado **“Evaluación de los Riesgos ergonómicos que afectan a los servidores policiales de la Unidad de Mantenimiento del Orden en la ciudad de Quito del Distrito de Policía Manuelita Sáenz”**, autor Luis Fernando Corrales Cevallos y Cesar David Moreano Villacis, en la ciudad de Quito año 2024. El objetivo general del presente estudio es evaluar los riesgos ergonómicos que afectan a los servicios policiales de la Unidad de Mantenimiento del Orden en la ciudad de Quito del Distrito de Policía Manuelita Sáenz se pretende determinar las posturas forzadas y movimientos repetitivos que realizar los servidores policiales en el equipo de trabajo para ellos la metodología empleada corresponde a la lista de chequeo OCRA y el método RULA. Como resultados se tiene en el primer caso, que el riesgo del 90% de los trabajadores es “Inaceptable Alto” y del 10% restante “Inaceptable Medio”, por lo que se recomienda en ambos casos, una mejora del puesto, supervisión médica y entrenamiento. Con el método RULA se tiene que el nivel de riesgo (y actuación) varía entre 4 (se requieren análisis y cambios de manera inmediata), 3 (realizar un estudio en profundidad y corregir la postura lo antes posible) y 2 (evaluación más detallada y, posiblemente algunos cambios), siendo este último el más común entre la población de estudio. Finalmente, se concluye que para contrarrestar los riesgos identificados se propone la ejecución de capacitaciones, pausas activas, supervisión médica, y acondicionamiento de puestos de trabajo (Corrales Cevallos y Moreano Villacis, 2024).

En el trabajo de investigación titulado **“Factores de riesgo ergonómico y patologías musculoesqueléticas en servidores policiales de Bolívar-Ecuador”**, autores Darwin Raúl Noroña Salcedo y Edmundo Daniel Navarrete Arboleda, en la provincia de Bolívar año 2023. El objetivo de la investigación fue determinar cómo los factores de riesgo ergonómico influyen en la sintomatología y en el apareamiento de nueve patologías

osteomusculares del personal administrativo y operativo de una muestra conformada por 95 policías. El diseño fue no experimental, transversal, descriptivo y correlacional. Se aplicó el cuestionario Nórdico estandarizado por Martínez (2017), y los métodos Rapid Upper Limb Assessment (RULA) y el Rapid Entire Body Assessment (REBA). Por otro lado, se contó con los diagnósticos médicos actuales (septiembre 2022) de 31 colaboradores que sufren de cervicalgia, dorsalgia, lumbago, luxación, síndrome de abducción dolorosa del hombro, síndrome del manguito rotatorio, torticolis y otros trastornos especificados de los discos intervertebrales. La hipótesis de investigación indicaba correlación positiva entre los factores de riesgo, la sintomatología y las enfermedades. Para la comprobación inferencial se empleó la chi cuadrada de Pearson, Gamma y Odds Ratio. Como principales resultados, los administrativos registraron riesgo medio en RULA y REBA, mientras que los operativos evidenciaron riesgo alto en ambas. En cuanto a la sintomatología, la zona del cuerpo más afectada fue el cuello (66,1%), seguido de la espalda alta (65,3%) y la espalda baja (55,6%). Se concluye que la exposición a las posiciones forzadas de los policías operativos influye en la sintomatología y en el agravamiento de las patologías analizadas con una probabilidad de generar la enfermedad de 12 veces más en comparación con el grupo administrativo (Noroña Salcedo y Navarrete Arboleda, 2023).

En el trabajo de investigación titulada **“Evaluación de riesgo ergonómico en profesionales del área administrativa en los bomberos Latacunga”** autores Guayaquil David, Ayala Stefany, Herrera Víctor, Guanuna Juana, en la ciudad de Latacunga año 2025. El presente estudio evalúa los riesgos ergonómicos y su relación con la percepción del dolor osteomuscular en el personal administrativo del Cuerpo de Bomberos de Latacunga, dada la prevalencia de posturas inadecuadas y la ausencia de medidas ergonómicas adecuadas. Se empleó un enfoque cuantitativo y observacional mediante la aplicación del Cuestionario Nórdico de Síntomas Musculoesqueléticos y una ficha de observación estructurada a 20 trabajadores administrativos. Los resultados evidenciaron que el 60 % de los trabajadores reportó dolor moderado a intenso en la espalda baja y el 45 % en el cuello, relacionándose

con posturas prolongadas y uso inadecuado del mobiliario. Además, el 75 % presentó altos niveles de riesgo ergonómico, destacando la falta de pausas activas y mobiliario ajustable. La discusión resalta la necesidad de intervenciones ergonómicas para reducir la incidencia de trastornos musculoesqueléticos, alineándose con estudios previos. Se concluye que la optimización del mobiliario, la promoción de pausas activas y la capacitación en ergonomía son medidas esenciales para mejorar la salud ocupacional y reducir la percepción del dolor osteomuscular en el personal administrativo (Guayaquil et al., 2025).

En el trabajo de investigación **“El estrés laboral y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo de la Unidad Policía Militar Ministerial de las Fuerzas Armadas del Ecuador, en la ciudad de Quito durante el periodo noviembre-julio 2022”** autor Joselyn Pamela Redrobán Viteri, en la ciudad de Quito año 2022. Estudios recientes han expuesto tal necesidad de investigar acerca de los niveles de estrés laboral y su incidencia en el desempeño laboral en el ámbito de las Fuerzas Armadas debido a su estructura jerárquica y condiciones de trabajo. Por lo tanto, la presente investigación tiene como objetivo determinar la influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal administrativo de la Unidad Policía Militar Ministerial con la finalidad de comparar los resultados obtenidos y establecer la relación entre las variables; se sustenta en el paradigma positivista bajo el posicionamiento teórico humanista, bajo la teoría Demanda Control para el estrés laboral y la teoría de Campbell para el desempeño laboral. El enfoque es cuantitativo, diseño no experimental, transversal y correlacional; y método deductivo. Se aplicó el cuestionario de estrés laboral OIT/OMS y el Instrumento Evaluación Profesional del Personal Militar de las Fuerzas Armadas a una población de 39 colaboradores. Respecto a los resultados obtenidos, se identificó que existe una correlación positiva alta entre las variables estrés laboral y desempeño laboral (Viteri, 2022).

En el trabajo de investigación titulada **“Entorno laboral y su incidencia en la productividad de los servidores públicos de la Policía Nacional Distrito Quevedo, 2023”** autora Rosa Yamel Pisco Tovar, en la ciudad de Quevedo año 2025. El presente estudio analiza la incidencia del entorno laboral en la productividad de los servidores públicos de la Policía Nacional del Distrito Quevedo durante el 2023. La institución se enfrenta a situaciones problemáticas como infraestructura insuficiente, equipamiento inadecuado, altos niveles de estrés, sobrecarga laboral y distribución desigual del personal. El objetivo general fue determinar la incidencia del entorno laboral en la productividad del personal. El proyecto empleó un enfoque cualitativo y cuantitativo para estudiar el entorno laboral y la productividad. Utilizó investigaciones descriptivas, explicativas y exploratorias para identificar factores, analizar causas y guiar estudios futuros. Los métodos inductivo, deductivo e histórico-lógico facilitaron el análisis de datos y la evolución de políticas, sentando bases para mejoras. Los resultados muestran que las condiciones físicas y psicológicas necesitan mejoras para reducir riesgos laborales. Existen desequilibrios en la distribución del personal, alta motivación intrínseca (3.53) pero satisfacción laboral media (2.92). Aunque se cumplen protocolos y capacitaciones, hay deficiencias en la reducción de criminalidad (60%), evidenciando una brecha entre la planificación estratégica y la ejecución operativa. La estructura jerárquica que limita iniciativas personales, carga laboral inadecuada y problemas de salud por estrés afectan el desempeño institucional. Se recomienda implementar un programa integral de bienestar laboral que mejore infraestructura y equipamiento, redistribuir equitativamente al personal. un sistema de incentivos. canales de comunicación, participación del personal, y desarrollar un programa de bienestar ocupacional enfocado en reducir el estrés y la monotonía laboral (Tovar, 2025).

En el trabajo de investigación titulado **“Ergonomía ambiental y bienestar laboral de los trabajadores del área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón san José de Chimbo, Provincia Bolívar, Año 2024.”**, autoras Evelyn Maoly Carrera García y Mariana Jamilex García Quispe, en el cantón Chimbo provincia Bolívar año 2024. El objetivo general del presente estudio es determinar como la ergonomía ambiental incide en el bienestar laboral de los trabajadores del área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón San José de Chimbo, provincia Bolívar, año 2024, Dentro del presente proyecto se utilizó el método inductivo para analizar detalladamente cómo los factores ergonómicos ambientales, tales como la iluminación, ventilación, niveles de ruido, temperatura, y mobiliario, influyen directamente en el bienestar laboral de los trabajadores del área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón San José de Chimbo.

A través de esta investigación, se busca identificar los factores ergonómicos ambientales que impactan de manera significativa en el bienestar laboral, diagnosticando las condiciones actuales y proponiendo estrategias de mejora que contribuyan a crear un entorno laboral más saludable y eficiente. De esta manera, se espera aportar no solo al desarrollo del talento humano, sino también al fortalecimiento de la institución como un espacio que promueve el bienestar integral de su personal.

Este trabajo representa una oportunidad para resaltar la importancia de la ergonomía ambiental como herramienta estratégica en la gestión de recursos humanos, subrayando su potencial para mejorar la calidad del ambiente laboral y, con ello, el desempeño organizacional (Carrera y Garcia, 2024).

2.2. Científico

En el marco científico se recogerá información relevante de diferentes investigaciones científicas basándose en teorías, fundamentos, hallazgos y conclusiones de las mismas en base a la variable independiente como dependiente, con el fin de que aporte con información verídica para el trabajo de investigación que se ha venido realizando.

2.2.1. VARIABLE INDEPENDIENTE: ERGONOMIA AMBIENTAL

2.2.1.1. Ergonomía ambiental (2021)

La ergonomía ambiental se centra en analizar cómo las condiciones físicas del entorno laboral, como el ruido, la iluminación y la temperatura, influyen en la interacción entre el trabajador y su ambiente. Este enfoque busca optimizar el desempeño y bienestar del personal al adaptar el entorno a las necesidades humanas.

El ruido en el ambiente de trabajo puede ser un factor perturbador que afecta la comunicación, la concentración y el rendimiento en tareas complejas. Una iluminación adecuada es esencial para el rendimiento visual, ya que influye en la percepción y puede reducir la fatiga. Asimismo, condiciones térmicas inapropiadas pueden disminuir el rendimiento físico y generar incomodidad en el trabajador.

Para lograr un ambiente laboral óptimo, es fundamental garantizar niveles adecuados de iluminación que faciliten la comprensión de la información visual, mantener condiciones térmicas que proporcionen comodidad y minimizar deslumbramientos. Estos factores contribuyen significativamente al confort y eficiencia en el trabajo (Díaz, 2021).

En relación con mi investigación titulada Ergonomía ambiental y Bienestar laboral del personal administrativo del Comando de Policía Nacional Subzona Bolívar No.2, se espera que este estudio aporte datos valiosos sobre cómo las condiciones ambientales específicas afectan el bienestar y el rendimiento del personal administrativo en dicha institución. Los hallazgos podrían servir como base para implementar mejoras en el entorno laboral, promoviendo un ambiente más saludable y productivo.

2.2.1.2. Ergonomía y desempeño laboral en la municipalidad distrital de oropesa, provincia de Quispicanchi-Cusco-2022

La ergonomía ambiental se enfoca en optimizar las condiciones físicas del entorno laboral, como la iluminación y el confort térmico, para mejorar la salud y productividad de los trabajadores. Una iluminación adecuada es esencial para prevenir la fatiga visual y mantener la eficiencia en tareas que requieren el uso de pantallas de visualización de datos. Estudios indican que niveles de iluminación deficientes pueden provocar molestias oculares y disminuir el rendimiento laboral.

El confort térmico también es crucial en el ambiente de oficina. Temperaturas inadecuadas pueden generar incomodidad y afectar negativamente la concentración y eficiencia de los empleados. Investigaciones han demostrado que mantener un rango térmico óptimo contribuye significativamente al bienestar y desempeño laboral.

Un estudio realizado en la Municipalidad Distrital de Oropesa reveló una correlación positiva significativa entre la ergonomía ambiental y el desempeño laboral. Los resultados mostraron que condiciones ergonómicas inadecuadas se asociaban con un bajo rendimiento en el trabajo. Estos hallazgos subrayan la importancia de evaluar y mejorar los factores ambientales en el lugar de trabajo para potenciar la eficiencia y satisfacción de los empleados (Condorhuanca, 2022).

En el contexto de mi investigación titulada Ergonomía ambiental y Bienestar laboral del personal administrativo del Comando de Policía Nacional Subzona Bolívar No. 2, estos estudios proporcionan una base teórica y empírica para analizar como las condiciones ambientales influyen en el bienestar del personal administrativo. Implementar mejoras en iluminación y confort térmico podrían resultar en un incremento en la satisfacción y productividad del personal, fortaleciendo el funcionamiento general de la institución.

2.2.1.3. Estudio de la ergonomía en el área administrativa de la gerencia regional de energía, minas e hidrocarburos en la ciudad del Cusco 2021

La ergonomía ambiental se centra en adaptar las condiciones físicas del entorno laboral, como iluminación, temperatura y ruido, para mejorar la salud y eficiencia de los trabajadores. Una iluminación adecuada previene la fatiga visual y aumenta la concentración, mientras que un control térmico apropiado mantiene el confort y reduce el estrés. Además, minimizar el ruido en el ambiente de trabajo disminuye distracciones y mejora la comunicación entre empleados.

En el estudio realizado en la Gerencia Regional de Energía, Minas e Hidrocarburos en Cusco, se evaluó la percepción de los servidores públicos sobre la ergonomía en su entorno laboral. La investigación, de enfoque cuantitativo y diseño no experimental, encuestó a 70 trabajadores. Los resultados indicaron que la ergonomía ambiental obtuvo una calificación promedio de 3.38, considerada regular, lo que sugiere áreas de mejora en aspectos como iluminación y temperatura en las oficinas.

Estos hallazgos resaltan la importancia de implementar medidas ergonómicas en el ambiente laboral para optimizar el bienestar y desempeño de los empleados. La identificación de deficiencias en la ergonomía ambiental permite a las organizaciones desarrollar estrategias que promuevan un entorno de trabajo más saludable y productivo. Mejoras en la iluminación, control y reducción del ruido puede traducirse en una mayor satisfacción y eficiencia laboral.

Aplicando estos principios a mi investigación se espera que la evaluación y mejora de las condiciones ambientales en las oficinas del personal administrativo contribuyan significativamente al bienestar y rendimiento de los empleados. Al identificar y corregir posibles diferencias en iluminación, temperatura y ruido, se pueden desarrollar intervenciones específicas que fomenten un ambiente laboral más saludable y eficiente, beneficiando tanto al personal como a la institución en su conjunto.

2.2.1.4. Ergonomía y satisfacción laboral del personal de una empresa de Trujillo, 2021

La ergonomía ambiental se centra en adaptar las condiciones físicas del entorno laboral, como iluminación, temperatura y ruido, para optimizar la salud y eficiencia de los trabajadores. Una iluminación adecuada previene la fatiga visual y mejora la concentración; temperaturas confortables reducen el estrés térmico; y niveles de ruido controlados minimizan distracciones y mejoran la comunicación. Estos factores, cuando se gestionan correctamente, contribuyen significativamente al bienestar y rendimiento del personal.

En la investigación realizada por Cruz (2021), expresa que: en una empresa de Trujillo, se evaluó la relación entre la ergonomía y la satisfacción laboral en 70 trabajadores administrativos. Aunque no se encontró una correlación significativa general entre ambas variables ($r_s=0.155$), se identificaron relaciones directas entre la ergonomía ambiental y aspectos como las condiciones de trabajo ($r_s=0.39$), el desarrollo profesional ($r_s=0.504$) y las relaciones humanas ($r_s=0.347$). Estos hallazgos sugieren que, aunque la ergonomía en su conjunto no esté directamente relacionada con la satisfacción laboral, componentes específicos de la ergonomía ambiental sí influyen positivamente en ciertos aspectos del entorno laboral.

Estos resultados subrayan la importancia de considerar la ergonomía ambiental en el diseño y gestión de espacios de trabajo.

Mejorar factores como la iluminación, el confort térmico y la acústica no solo favorece la salud física de los empleados, sino que también puede potenciar su desarrollo profesional y fortalecer las relaciones interpersonales dentro de la organización. Implementar estrategias ergonómicas adecuadas puede, por ende, contribuir a un ambiente laboral más satisfactorio y productivo (Cruz, 2021).

Aplicando estos principios a mi investigación, la evaluación y mejora de las condiciones ambientales en las oficinas del personal administrativo podrían tener un impacto positivo

en su bienestar y desempeño. Identificar y corregir posibles diferencias en iluminación, temperatura y ruido permitirán desarrollar intervenciones específicas que fomenten un ambiente laboral más saludable y eficiente, beneficiando tanto al personal como a la institución en su conjunto.

2.2.1.5. Nivel de ergonomía y satisfacción laboral de los trabajadores de la coopac. todos los santos de chota, chota-2022

La ergonomía ambiental, según el marco teórico de Varas (2024), se define como el conjunto de condiciones del entorno físico del trabajo que influyen directamente en la comodidad, salud y productividad de los trabajadores. Incluye factores como la iluminación, el ruido, la ventilación y la temperatura. Estos aspectos no solo impactan el rendimiento laboral, sino también el bienestar psicológico del personal al generar un entorno que favorece la concentración y disminuye la fatiga.

En la investigación aplicada a la COOPAC Todos los Santos de Chota, se encontró que un gran porcentaje de los colaboradores percibía condiciones regulares en cuanto a la ergonomía ambiental, especialmente en lo relacionado a la ventilación e iluminación. Este hallazgo demuestra la necesidad de adaptar el entorno físico laboral para evitar afectaciones al desempeño y la satisfacción del trabajador. La ergonomía ambiental fue una de las dimensiones peor valoradas dentro del diagnóstico general.

El estudio concluyó que mejorar las condiciones ambientales dentro del espacio de trabajo influye positivamente en la satisfacción laboral. Se recomendó implementar intervenciones que mejoren la calidad del aire, control de temperatura y distribución de la luz, además de reducir el ruido. Esto contribuiría a generar un ambiente de trabajo más saludable, seguro y eficiente, y al mismo tiempo, reduciría riesgos ergonómicos

Aplicando estos conocimientos a mi investigación titulada Ergonomía ambiental y bienestar laboral del personal administrativo del Comando de Policía Nacional Subzona Bolívar No.2, se aporta una sólida base empírica para destacar la importancia de evaluar

las condiciones ambientales del entorno laboral. Este estudio apoya el planteamiento de que mejorar la ergonomía ambiental en entornos administrativos policiales no solo favorecerá el bienestar físico y psicológico del personal, sino que también contribuirá a una cultura organizacional más saludable y eficiente.

2.2.2. VARIABLE INDEPENDIENTE: BIENESTAR LABORAL

2.2.2.1. “Felicidad” asociada al bienestar laboral: categorización de variables (2020)

El estudio de Jiménez et al., (2020) propone una categorización sistemática de variables asociadas a la felicidad en el ámbito laboral, considerando que este constructo se vincula estrechamente con el bienestar en el trabajo. Desde un enfoque hermenéutico y cualitativo, se identificaron múltiples dimensiones que influyen en la percepción de felicidad de los trabajadores, como las relaciones interpersonales, el reconocimiento, el equilibrio entre vida laboral y personal, y las condiciones del entorno laboral.

La investigación revela que los modelos más utilizados para evaluar el bienestar laboral incorporan variables tanto emocionales como organizacionales. Inicialmente se identificaron 51 variables, las cuales fueron depuradas a 25 categorías clave, permitiendo estructurar un modelo de indexación aplicable a organizaciones. Este modelo evidencia que el bienestar no solo depende de factores económicos o contractuales, sino también de elementos intangibles como la motivación, el clima laboral y la cultura organizacional.

Una de las principales conclusiones es que el bienestar laboral, entendido como una vía para alcanzar la felicidad en el trabajo, debe ser una prioridad estratégica en las organizaciones. Promover ambientes saludables y emocionalmente seguros tiene un impacto directo en la productividad, la retención del talento y la calidad de vida del trabajador. Además, se destaca la importancia de medir el bienestar desde perspectivas holísticas y no únicamente desde indicadores financieros o de desempeño (Jiménez et al., 2020).

El aporte que este estudio brinda a mi investigación, es el respaldo teórico y empírico que demuestra como el entorno físico-laboral puede impactar la percepción de felicidad y satisfacción de los empleados. Incorporar esta visión permitirá enriquecer el análisis del bienestar laboral desde un enfoque integral que valore tanto los factores ambientales como los emocionales.

2.2.2.2. Bienestar laboral y su correlación con el compromiso organizacional (2023)

El artículo de Cáceres et al., (2023), explora el bienestar laboral como un factor crucial en la construcción del compromiso organizacional, entendiendo que el bienestar no solo abarca aspectos físicos, sino también psicológicos y sociales. La investigación destaca que empleados con mayores niveles de satisfacción personal tienden a mostrar más disposición, sentido de pertenencia y responsabilidad hacia la organización.

Los autores emplearon una metodología cuantitativa con trabajadores del sector salud, identificando una correlación positiva moderada entre el bienestar laboral y el compromiso organizacional. Esto sugiere que un entorno que promueve el equilibrio emocional, el respeto mutuo y condiciones adecuadas de trabajo impulsa a los empleados a comprometerse más con los objetivos institucionales.

Uno de los hallazgos más relevantes es que el bienestar laboral influye significativamente en los componentes afectivos, normativos y de continuidad del compromiso. Por tanto, no solo se trata de brindar condiciones físicas adecuadas, sino también de establecer relaciones laborales saludables, comunicación efectiva y reconocimiento constante, elementos claves para la permanencia y motivación del personal (Cáceres et al., 2023).

Como aporte a mi investigación, este trabajo respalda la idea de que mejorar el entorno físico influye directamente en el bienestar emocional y en consecuencia en el compromiso institucional. La implementación de una adecuada ergonomía ambiental puede ser clave para consolidar un entorno organizacional saludable, eficiente y motivador.

2.2.2.3. Cultura organización y bienestar laboral en entidad financiera (2022)

La investigación de Peña et al., (2022), analiza el bienestar laboral en relación con la cultura organizacional dentro de una entidad financiera. Se sostiene que el bienestar de los trabajadores está condicionado no solo por elementos físicos del entorno, sino también por el clima organizacional, la confianza, el liderazgo y las normas compartidas dentro de la institución. El bienestar se entiende como un estado integral que influye en la motivación y el rendimiento del personal.

Teóricamente, el estudio adopta una perspectiva multidimensional del bienestar laboral que abarca la satisfacción emocional, el sentido de pertenencia, las relaciones laborales y la percepción de justicia en el entorno de trabajo. Se reconoce que una cultura organizacional saludable facilita el desarrollo de entornos positivos, fomentando la estabilidad emocional y psicológica de los trabajadores, así como su disposición al compromiso con la institución.

Entre los hallazgos más importantes, se identificó una relación directa entre la cultura organizacional y el bienestar laboral. Específicamente, los equipos con liderazgo participativo, valores compartidos y comunicación efectiva tendieron a reportar mayores niveles de bienestar. Estos factores crean una atmósfera de confianza y respeto mutuo, la cual contribuye a mejorar la salud mental y el desempeño colectivo (Peña et al., 2022).

Para mi investigación titulada Ergonomía ambiental y bienestar laboral del personal administrativo del comando de Policía Nacional Subzona Bolívar No.2, esta investigación aporta un marco útil para comprender como el ambiente físico (ergonómica) debe completarse con una cultura organizacional favorable. Así mejoras en la ergonomía ambiental no solo aumenta el confort físico, sino que pueden reforzar la percepción de bienestar general y cohesión institucional.

2.2.2.4. Impacto de la remuneración y la gestión del talento humano en el bienestar laboral en empresas privadas colombianas (2024)

La investigación de Martínez (2024) analiza cómo la remuneración y la gestión del talento humano impactan directamente en el bienestar laboral dentro de empresas privadas colombianas. Desde una visión integral, se plantea que el bienestar no solo depende del entorno físico, sino también del reconocimiento económico y del trato organizacional hacia los colaboradores. Ambos factores fortalecen la motivación, satisfacción y permanencia de los empleados en la institución.

Teóricamente, se vincula el bienestar con factores como la equidad salarial, oportunidades de desarrollo, estabilidad y liderazgo positivo. El estudio señala que una adecuada gestión del talento humano, basada en la empatía, el desarrollo profesional y la comunicación, potencia el bienestar de los trabajadores. Asimismo, una remuneración justa refuerza la percepción de valoración del trabajo realizado y mejora el compromiso laboral. Entre los hallazgos más destacados, se identificó una correlación significativa entre buenas prácticas de gestión humana, salarios competitivos y altos niveles de bienestar. Las empresas que priorizan estas dimensiones lograron climas laborales más sanos, mejor desempeño organizacional y menor rotación de personal. El bienestar, por tanto, se posiciona como un factor clave para la sostenibilidad organizacional (Martínez, 2024).

Como aporte para el estudio titulado Ergonomía ambiental y bienestar laboral en el personal administrativo del Comando de Policía Nacional Subzona, esta investigación destaca que, además del ambiente físico, factores como el reconocimiento económico y la gestión humana también incide en el bienestar integral. Esto permite diseñar propuestas más completas que articulen la ergonomía ambiental con otros pilares del bienestar organizacional.

2.2.2.5. Bienestar laboral clave en la productividad de las empresas del sector editorial en Bogotá (2023)

La investigación de Peñuela et al., (2023), plantea al bienestar laboral como un eje fundamental para incrementar la productividad en las empresas del sector editorial en Bogotá. Desde una perspectiva organizacional, se entiende el bienestar como un equilibrio entre el entorno físico, las condiciones psicológicas, las relaciones laborales y la motivación individual. Este concepto incluye tanto el confort en el espacio de trabajo como el reconocimiento y desarrollo profesional del trabajador.

Teóricamente, los autores destacan que el bienestar no solo se relaciona con la salud física, sino también con la percepción de seguridad, estabilidad y sentido de pertenencia dentro de la empresa. Las teorías utilizadas enfatizan la importancia de los factores ergonómicos, el clima organizacional y el estilo de liderazgo como elementos determinantes en el estado emocional y actitudinal del personal. Un entorno positivo estimula la creatividad, reduce el ausentismo y fortalece la fidelidad institucional.

Entre los hallazgos más relevantes, se evidenció que las empresas que implementaron programas integrales de bienestar lograron un aumento significativo en la productividad y en la retención del talento humano. Se concluyó que un trabajador que se siente valorado, cómodo y en equilibrio con su ambiente de trabajo, presenta un mayor compromiso con las metas de la organización. La mejora de las condiciones ergonómicas fue uno de los factores más influyentes en esta percepción positiva (Peñuela et al, 2023).

En mi investigación titulada Ergonomía ambiental y Bienestar laboral del personal administrativo del Comando de Policía Nacional subzona Bolívar No.2, este estudio ofrece un respaldo empírico valioso. Confirma que mejorar el entorno físico-laboral desde una perspectiva ergonómica impacta positivamente en la salud y productividad del personal. Esto permite fundamentar propuesta que integren la ergonomía como un componente esencial del bienestar organizacional en instituciones públicas.

2.3. Conceptual

2.3.1. Iluminación

El diseño de la iluminación general es un campo, que, a nivel nacional, y en la mayoría de instituciones públicas y privadas, se enfoca en áreas de trabajos administrativos. Sin embargo, la iluminación tiene como principal finalidad el facilitar la visualización, de modo que el trabajo se pueda realizar en condiciones aceptables de eficacia, comodidad y seguridad (Cabascango et al., 2021).

2.3.2. Temperatura

Es importante conocer que la temperatura es una magnitud asociada a las nociones de calor, medible mediante un termómetro. Desde el punto de vista de la física, es una magnitud escalar relacionada con la energía interna de un sistema termodinámico como es el aire. Un sistema de ventilación es el conjunto de elementos empleados para ventilar un lugar cerrado mediante extracción o inyección de aire. La finalidad de la ventilación es asegurar la calidad del aire interior y asegurar la salubridad del aire tanto el control de la humedad, concentraciones de gases o partículas en suspensión (Ponciano, 2021).

2.3.3. Ventilación natural o artificial

La ventilación mecánica tiene como fin sustituir de forma artificial la función del sistema respiratorio cuando fracasa (Vales y Ramoz Gómez , 2024).

2.3.4. Ruido

El ruido ambiental se considera como un sonido o conjunto de sonidos indeseables e inoportunos. Es un concepto que implica una alta carga de subjetividad, pues lo que es ruido para algunos, puede no serlo para otros, e inclusive ser un motivo de goce personal o comunitario (Rodríguez y Leticia, 2020).

2.3.5. Control de ruido

La evaluación del ruido y su acondicionamiento ergonómico facilitará la identificación de necesidades de mejora y la adopción de medidas destinadas al perfeccionamiento de las condiciones acústicas en los lugares y puestos de trabajo, contribuyendo al aumento del

bienestar y la productividad de las personas trabajadoras (Trabajo I. N., 2021).

2.3.6. Temperatura

Es importante conocer que la temperatura es una magnitud asociada a las nociones de calor, medible mediante un termómetro. Desde el punto de vista de la física, es una magnitud escalar relacionada con la energía interna de un sistema termodinámico como es el aire. Un sistema de ventilación es el conjunto de elementos empleados para ventilar un lugar cerrado mediante extracción o inyección de aire. La finalidad de la ventilación es asegurar la calidad del aire interior y asegurar la salubridad del aire tanto el control de la humedad, concentraciones de gases o partículas en suspensión (Ponciano, 2021).

2.3.7. Salud física

Se entiende también como aquellos periodos de descanso en los cuales las personas realizan una serie de actividades y acciones que les permite a diferentes partes del cuerpo un cambio en su rutina habitual con el fin de prevenir la aparición de problemas o desórdenes en diferentes grupos musculares y articulares además de reactivar o mejorar la atención y la productividad en las diferentes tareas (Romer, 2021).

2.3.8. Confort físico

Adaptar los ambientes de trabajo a las condiciones y características de los trabajadores, con la finalidad de disminuir los impactos negativos que el diseño de los puestos de trabajo puede tener sobre la salud y el bienestar de las personas (GASEL, 2022).

2.3.9. Ambiente físico laboral

Busca optimizar la interacción: trabajador/máquina y ambiente de trabajo con el fin de adecuar los puestos de los ambientes de trabajo a las capacidades y limitaciones de los trabajadores con el único fin de minimizar el estrés y la fatiga e incrementar el rendimiento y la seguridad del trabajador (Suárez, 2023).

2.3.10. Bienestar en el espacio de trabajo

Medidas ergonómicas necesarias para ajustar los puestos de trabajo que les permitirán mejorar su ambiente de trabajo (GASEL, 2022).

2.3.11. Ergonomía y eficiencia laboral

La ergonomía, es una disciplina que tiene como propósito optimizar la interacción entre los trabajadores, las máquinas y el ambiente de trabajo, para que el lugar de trabajo, el entorno y la organización del trabajador se adapten a las habilidades y características del trabajador (Hualpa, 2021).

2.3.12. Adecuación ergonómica del puesto

La evaluación ergonómica de puestos de trabajo es un factor fundamental para el desarrollo de las organizaciones, busca la mejora continua de diversos indicadores (Soto Chávez y Zambrano Silva, 2020).

2.4. Legal

2.4.1. NACIONAL

2.4.2. CONSITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR

Art. 358.- El sistema nacional de salud tendrá por finalidad el desarrollo, protección y recuperación de las capacidades y potencialidades para una vida saludable e integral, tanto individual como colectiva, y reconocerá la diversidad social y cultural. El sistema se guiará por los principios generales del sistema nacional de inclusión y equidad social, y por los de bioética, suficiencia e interculturalidad, con enfoque de género y generacional.

Art. 359.- El sistema nacional de salud comprenderá las instituciones, programas, políticas, recursos, acciones y actores en salud; abarcará todas las dimensiones del derecho a la salud; garantizará la promoción, prevención, recuperación y rehabilitación en todos los niveles; y propiciará la participación ciudadana y el control social (ecuador, 2008).

2.4.2.1. NORMA TECNICA DE SEGURIDAD E HIGIENE DEL TRABAJO

Art. 2. Clasificación de riesgos laborales. - De conformidad con lo dispuesto en el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, Decreto Ejecutivo Nro. 255, los riesgos laborales se clasifican en:

1. Riesgos físicos: a se producen debido a la exposición a agentes físicos, y que pueden producir efectos nocivos sobre la seguridad y salud de los trabajadores, siendo estos agentes los siguientes.

2. Riesgos químicos: se producen debido a la exposición a agentes, ya sea como elementos o compuestos químicos, naturales o sintéticos, por sí solos o mezclados que pueden causar efectos nocivos sobre la seguridad y salud de los trabajadores.

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

4. Riesgos de seguridad: aquellos factores o circunstancias del entorno, presentes en una actividad laboral, dentro o fuera de una locación, con probabilidad de causar daño o lesión al trabajador debido a la exposición a éstos, y se consideran los siguientes: locativos, mecánicos, eléctricos, industriales mayores.

5. Riesgos ergonómicos: causados por un esfuerzo físico excesivo, movimientos repetitivos o posturas poco naturales durante el desempeño de un trabajo que pueden provocar cansancio, errores, accidentes, enfermedades profesionales o trastornos músculo-esqueléticos como consecuencia de un diseño inadecuado de las instalaciones, las máquinas, los equipos, las herramientas o los puestos de trabajo.

6. Riesgos psicosociales: se derivan de las deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como de un escaso contexto social del trabajo pudiendo producir resultados psicológicos, físicos y sociales negativos para el trabajador y la relación con su entorno (Trabajo M. d.).

Art. 25. Riesgos ergonómicos ambientales-confort térmico. - Para prevenir riesgos ergonómicos ambientales relacionados con el confort térmico, se deberán adoptar las siguientes medidas:

1. Se deberá considerar las condiciones de trabajo que determinen riesgos por exposición al control térmico dañino considerando el ambiente termo higrométrico y sus efectos en los trabajadores.
2. Las condiciones de confort desfavorables expresados por la población trabajadora, deberán ser evaluadas con la aplicación de metodologías específicas determinada para este factor de riesgo.

Art. 26. Riesgos ergonómicos ambientales-confort acústico. - Para prevenir riesgos ergonómicos ambientales relacionados con el confort acústico, se deberán adoptar las siguientes medidas:

1. Considerar los aspectos relacionados con el nivel de presión sonora evaluado en el área y ambiente de trabajo.
2. Contar con el diseño o adecuaciones del espacio vacante o mixto, las telecomunicaciones y video conferencia, el trabajo colaborativo o individual y la recepción de público requeridos.
3. Considerar el aislamiento acústico correspondiente y la reverberación en áreas y ambientes de trabajo.
4. Para la evaluación de este riesgo se analizarán parámetros como: el tiempo de reverberación, la atenuación del habla, la velocidad de decaimiento espacial del habla y el nivel de ruido ambiente para dicho espacio de trabajo (Trabajo M. d.).

2.4.2.2. LEY DE PERSONAL DE LA POLICIA NACIONAL

Art. 107.- Tendrán derecho a recibir atención médica y hospitalaria en las Unidades de Salud Policial: el policía en servicio activo, los aspirantes a oficial y policía, los miembros en servicio pasivo, pensionistas, los derechohabientes y los dependientes calificados como tales, de conformidad con la ley. Los empleados civiles de la institución policial podrán acceder a la atención médico hospitalaria en las Unidades de Salud Policial, en virtud de convenios celebrados con el Instituto de Seguridad Social de la Policía Nacional (Ley, 2009).

2.4.2.3. REGLAMENTO A LA LEY PERSONAL DE LA POLICIA NACIONAL

Titulo VI

De la seguridad y bienestar sociales

Art. 121.- La seguridad y el bienestar social de los miembros de la Policía Nacional constituirán política institucional y serán objeto de permanente preocupación de las autoridades correspondientes.

Art. 122.- El bienestar social del personal que presta servicios a la Institución comprenderá el logro de remuneraciones justas y de otras conquistas sociales. El servicio hospitalario se regirá por las disposiciones contempladas en la Ley de Seguridad Social de la Policía Nacional y sus reglamentos.

Art. 123.- El servicio hospitalario para el personal civil que presta servicios a la Institución será inmediato en los casos de urgencia o accidente, aun sin el requisito previo de convenio con el ISSPOL (Reglamento, 2009).

2.4.1.1. INTERNACIONALES

2.4.1.2. OIT (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO)

Artículo 4

Cada miembro, a la luz de las condiciones y practicas nacionales y en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores, formulada, aplicara y revisara periódicamente una política nacional coherente en materia de seguridad en el trabajo, salud en el trabajo y medio ambiente de trabajo.

El objetico de la política será prevenir accidentes y lesiones a la salud derivados, vinculados con los ocurridos en el curso del trabajo, minimizando, en la medida de lo razonablemente posible, las causas de los peligros inherentes al entorno de trabajo (OIT, 1981).

Artículo 5

La política a que se refiere el artículo 4 del presente convenio tendrá en cuenta los siguientes ámbitos principales de acción en la medida en que afectan a la seguridad y la salud en el trabajo y al medio ambiente de trabajo:

- (a) Diseño, prueba, elección, situación, instalación, disposición, uso y mantenimiento de los elementos materiales del trabajo (lugares de trabajo, ambiente de trabajo, herramientas, maquinaria y equipo, sustancias y agentes químicos, físicos y biológicos, procesos de trabajo);
- (b) Las relaciones entre los elementos materiales del trabajo y las personas que realizan o supervisan el trabajo, y la adaptación de la maquinaria, el equipo, el tiempo de trabajo, la organización del trabajo y los procesos de trabajo a las capacidades físicas y mentales de los trabajadores;
- (c) Formación, incluida la formación continua necesaria, las cualificaciones y las motivaciones de las personas que participan, en una u otra capacidad, en el logro de niveles adecuados de seguridad y salud;
- (d) Comunicación y cooperación a nivel del grupo de trabajo y de la empresa y a todos los demás niveles apropiados, incluido el nivel nacional;

(e) La protección de los trabajadores y sus representantes frente a medidas disciplinarias como resultados de acciones debidamente adoptadas por ellos de conformidad con la política a que se refiere el artículo 4 de este convenio (OIT, 1981).

CAPITULO III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo de Investigación

3.1.1. Investigación Descriptiva

La presente investigación será descriptiva ya que me permitirá caracterizar las condiciones de ergonomía ambiental (iluminación, ventilación, ruido, temperatura, mobiliario) y el bienestar laboral (salud física, salud emocional, satisfacción y desempeño percibido) del personal administrativo del Comando de Policía Nacional Subzona Bolívar No.2. Esta descripción inicial es clave para identificar fortalezas y debilidades del entorno laboral.

Por lo tanto, se aplicará una investigación correlacional ya que este estudio busca analizar la relación entre la ergonomía ambiental y el bienestar laboral, es decir, determinare si las condiciones ambientales se asocian con mayor satisfacción, salud y desempeño de los trabajadores. Este tipo de investigación permitirá validar empíricamente los vínculos entre las dos variables.

Además, se aplicará la investigación analítica ya que permitirá descomponer el fenómeno de estudio en sus dos variables principales (ergonomía ambiental y bienestar laboral), para estudiar sus dimensiones (iluminación, ventilación, ruido, temperatura, mobiliario; salud emocional, satisfacción, desempeño percibido). El análisis detallado posibilitara comprender como cada dimensión contribuye al bienestar en general.

3.2. Enfoque de la investigación

3.2.1. Enfoque cuantitativo

En la investigación cuantitativa, las variables constituyen los elementos fundamentales que se estudian y miden para analizar fenómenos específicos. Estas representan características o propiedades que pueden variar entre los sujetos u objetos de estudio, y su correcta identificación permite estructurar los objetivos e hipótesis de la investigación (Freire, 2025).

El enfoque de investigación será de tipo cuantitativo ya que se aplicará un cuestionario con escala de Likert con el propósito de medir las percepciones de los trabajadores respecto a las condiciones ergonómicas y su bienestar laboral.

3.3. Métodos de Investigación

3.3.1. Método deductivo

El termino deductivo se define, según la Real Academia Española (RAE) (2019), cómo “que obre o procede por deducción” y deducción como “método por el cual se procede lógicamente de lo universal a lo particular” (Real Academia Española., 2019). Por consiguiente, el método deductivo se lleva a cabo mediante la explicación de un elemento teórico que da lugar a una hipótesis específica. Es por ello que dentro de mi trabajo de investigación se utilizó este método para poder tomar bases teóricas generales sobre ergonomía ambiental y bienestar y aplicarlas sistemáticamente para obtener resultados concretos sobre la población de estudio.

3.4. Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Datos

Las técnicas e instrumentos que se emplearon para la presente investigación se detallan a continuación:

Según la Real Academia Española (RAE) (2024), la encuesta es una herramienta que nos ayuda a conocer ciertas informaciones de un determinado grupo de personas (el tamaño del grupo debe ser representativo del sector elegido). Estas informaciones las obtendremos a través de preguntas que se formularán de acuerdo a los objetivos que se desean alcanzar (Española, 2024).

Se utilizo una encuesta estandarizada la cual será la principal técnica de recolección de datos. Incluirá 36 ítems distribuidos en las dimensiones de ergonomía ambiental y bienestar laboral, con escala de 5 puntos, avalada en su construcción por organismos internacionales (OIR, OMD, ISO0941)

Se incluye a todo el personal administrativo del Comando de Policía Nacional Subzona Bolívar No.2, que se encuentra laborando el día de la aplicación del cuestionario.

3.5. Universo, Población y Muestra

La población de estudio de la presente investigación son 39 personas que constituyen todo el personal administrativo del Comando de Policía Nacional Subzona Bolívar No.2, por lo tanto, no se aplica la fórmula de la muestra.

3.6. Procesamiento de la Información

Para el procesamiento de los datos obtenidos en el cuestionario se utilizó una tabulación en Excel.

Excel es un programa informático para realizar operaciones con números y datos organizados en una cuadrícula. Este programa es muy útil para hacer desde simples sumas hasta cálculos de financieros más complicados. Además, este programa permite añadir gráfico a las encuestas (Briones, 2022, p. 3).

Para el proceso de información se manejará a través de un estudio descriptivo y correlacional para determinar la conexión entre la ergonomía ambiental y el bienestar laboral del personal administrativo del Comando. La información recabada a través del cuestionario será procesada a través del programa de software.

CAPITULO IV. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Análisis cuantitativo

Tabulación Variable independiente: Ergonomía Ambiental

Indicador: Iluminación

P1. ¿Considera que la iluminación en su área de trabajo es suficiente para realizar sus tareas de manera eficiente?

Respuestas		Frecuencia	Valoración
Siempre	5	23	115
Casi siempre	4	12	48
Algunas veces	3	1	3
Muy pocas veces	2	3	6
Nunca	1	0	0
TOTAL		39	172

195

P2. ¿La distribución de la luz en su entorno laboral le permite evitar sombras o reflejos molestos?

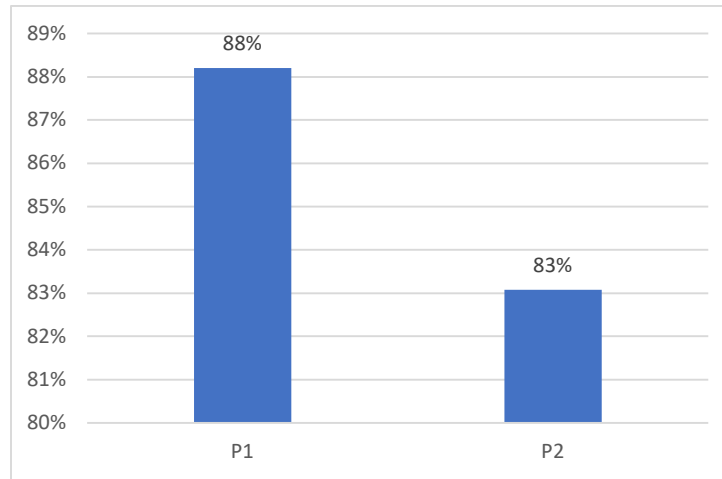
Respuestas		Frecuencia	Valoración
Siempre	5	16	80
Casi siempre	4	16	64
Algunas veces	3	4	12
Muy pocas veces	2	3	6
Nunca	1	0	0
TOTAL		39	162/195

Tabla 2 Iluminación

ILUMINACIÓN		PORCENTAJE
P1	172	88%
P2	162	83%
	334	
PROMEDIO	167/195	

Excelente	Muy Bueno	Bueno	Regular	Malo
195-----157	156-----118	117-----79	78-----40	39-----0

Gráfico 1 Iluminación



Análisis

La iluminación en el entorno laboral es percibida como excelente dentro del Comando de Policía, ya que obtuvo un promedio de 167 lo que significa que dentro del Comando si existen una buena iluminación, además dentro de la pregunta 1 tenemos un 88% y en la pregunta 2 un 83% de satisfacción.

Indicador: Temperatura

P1. ¿Percibe que la temperatura de su entorno laboral se mantiene estable durante toda la jornada?

Respuestas		Frecuencia	Valoración
Siempre	5	20	100
Casi siempre	4	12	48
Algunas veces	3	4	12
Muy pocas veces	2	3	6
Nunca	1	0	0
TOTAL		39	166/195

195

P2. ¿Considera que la temperatura en su área de trabajo es adecuada para realizar sus tareas sin incomodidad?

Respuestas		Frecuencia	Valoración
Siempre	5	20	100
Casi siempre	4	10	40
Algunas veces	3	5	15
Muy pocas veces	2	4	8
Nunca	1	0	0
TOTAL		39	163/195

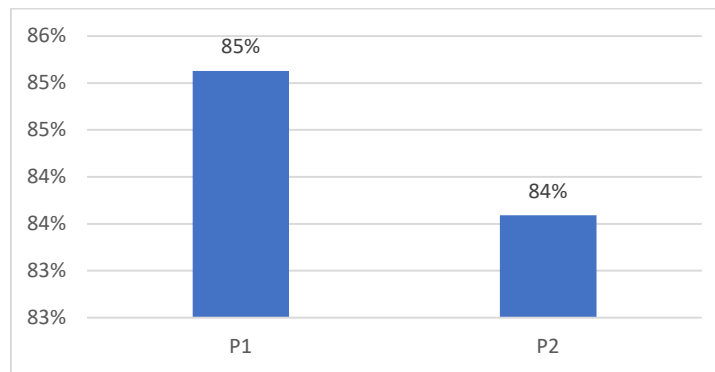
Tabla 3 *Temperatura*

TEMPERATURA		PORCENTAJE
P1	166	85%
P2	163	84%
	329	
PROMEDIO	165/195	

Excelente	Muy Bueno	Bueno	Regular	Malo
195-----157	156-----118	117-----79	78-----40	39-----0

165

Gráfico 2 *Temperatura*



Análisis

La temperatura en el entorno laboral revela un excelente promedio de 165 lo que es muy bueno dentro de la ergonomía ambiental a pesar de haber encuestados que lo consideran un poco bajo, predomina una excelente temperatura, como se puede observar en la pregunta 1 obtuvo un 85% de aprobación y la pregunta 2 un 84%.

Indicador: Acústica

P1. ¿Cree que las condiciones acústicas de su entorno de trabajo son favorables para mantener su productividad?

Respuestas		Frecuencia	Valoración
Siempre	5	18	90
Casi siempre	4	13	52
Algunas veces	3	5	15
Muy pocas veces	2	3	6
Nunca	1	0	0
TOTAL		39	163/195

195

P2. ¿Percibe que el ruido ambiental en su espacio laboral es adecuado y no afecta su bienestar?

Respuestas		Frecuencia	Valoración
Siempre	5	24	120
Casi siempre	4	13	52
Algunas veces	3	0	0
Muy pocas veces	2	2	4
Nunca	1	0	0
TOTAL		39	176/195

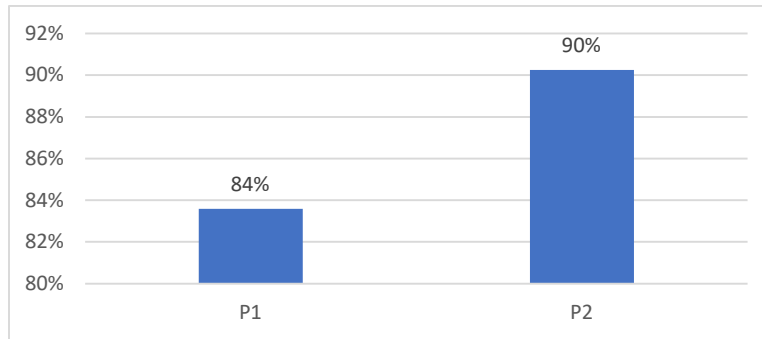
Tabla 4 Acústica

ACÚSTICA		PORCENTAJE
P1	163	84%
P2	176	90%
	339	
PROMEDIO	170/195	

Excelente	Muy Bueno	Bueno	Regular	Malo
195-----157	156-----118	117-----79	78-----40	39-----0

170

Gráfico 3 Acústica



Análisis

La percepción sobre las condiciones acústicas del entorno laboral refleja una satisfacción muy alta, teniendo como resultado un promedio de 170 entre ambas preguntas, sin embargo, al analizar la pregunta 1 tenemos un porcentaje de 84% y en la pregunta 2 un porcentaje del 90%, que es excelente dentro del indicador de la acústica laboral.

Indicador: Diseño del Espacio de Trabajo

P1. ¿Considera que el diseño de su espacio de trabajo es el adecuado?

Respuestas		Frecuencia	Valoración
Siempre	5	17	85
Casi siempre	4	14	56
Algunas veces	3	6	18
Muy pocas veces	2	2	4
Nunca	1	0	0
TOTAL		39	163/195

195

P2. ¿Se siente satisfecho con la distribución de los espacios en su oficina?

Respuestas		Frecuencia	Valoración
Siempre	5	21	105
Casi siempre	4	7	28
Algunas veces	3	7	21
Muy pocas veces	2	4	8
Nunca	1	0	0
TOTAL		39	162

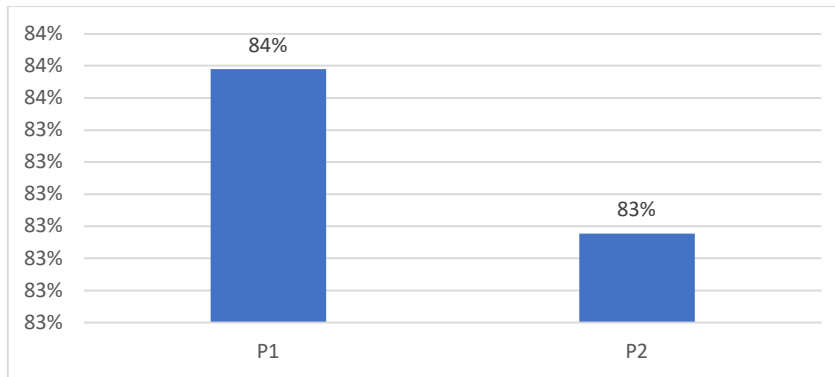
Tabla 5 *Diseño del Espacio de Trabajo*

DISEÑO DEL ESPACIO DE TRABAJO		PORCENTAJE
P1	163	84%
P2	162	83%
	325	
PROMEDIO	163/195	

Excelente	Muy Bueno	Bueno	Regular	Malo
195-----157	156-----118	117-----79	78-----40	39-----0

163

Gráfico 4 *Diseño del Espacio de trabajo*



Análisis

El diseño del espacio de trabajo muestra que existe un excelente diseño ergonómico dentro del Comando tomando como referencia dentro de la pregunta 1 un resultado de aceptación de un 84% y en la pregunta 2 con un 83% lo que es muy favorable.

Indicador: Ergonomía del mobiliario

P1. ¿El mobiliario es adecuado para su altura y necesidades?

Respuestas		Frecuencia	Valoración
Siempre	5	20	100
Casi siempre	4	11	44
Algunas veces	3	3	9
Muy pocas veces	2	4	8
Nunca	1	1	1
TOTAL		39	162/195

P2. ¿El mobiliario que utiliza le permite una adecuada organización de los materiales y herramientas de trabajo?

Respuestas		Frecuencia	Valoración
Siempre	5	21	105
Casi siempre	4	10	40
Algunas veces	3	4	12
Muy pocas veces	2	4	8
Nunca	1	0	0
TOTAL		39	165

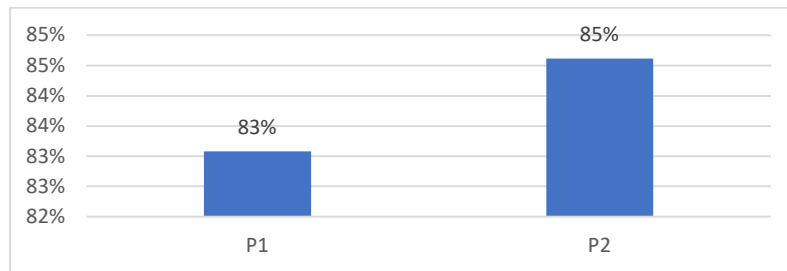
Tabla 6 Ergonomía del mobiliario

ERGONOMIA DEL MOBILIARIO		PORCENTAJE
P1	162	83%
P2	165	85%
	327	
PROMEDIO	164/195	

Excelente	Muy Bueno	Bueno	Regular	Malo
195-----157	156-----118	117-----79	78-----40	39-----0

164

Gráfico 5 Ergonomía del Mobiliario



Análisis

El gráfico refleja un entorno laboral mayoritariamente positivo, en cuanto a la ergonomía ambiental del mobiliario las valoraciones se concentran en categorías como excelente y muy bueno, lo que indica que los empleados perciben favorablemente las condiciones del mobiliario en sus puestos de trabajo, esto es fundamental para garantizar comodidad y prevenir molestias físicas.

Indicador: Equipos y Herramientas de trabajo

P1. ¿Considera que los equipos de trabajo son los adecuados?

Respuestas		Frecuencia	Valoración
Siempre	5	22	110
Casi siempre	4	6	24
Algunas veces	3	9	27
Muy pocas veces	2	2	4
Nunca	1	0	0
TOTAL		39	165/195

195

P2. ¿Se siente satisfecho con la calidad de los equipos?

Respuestas		Frecuencia	Valoración
Siempre	5	20	100
Casi siempre	4	9	36
Algunas veces	3	6	18
Muy pocas veces	2	4	8
Nunca	1	0	0
TOTAL		39	162/195

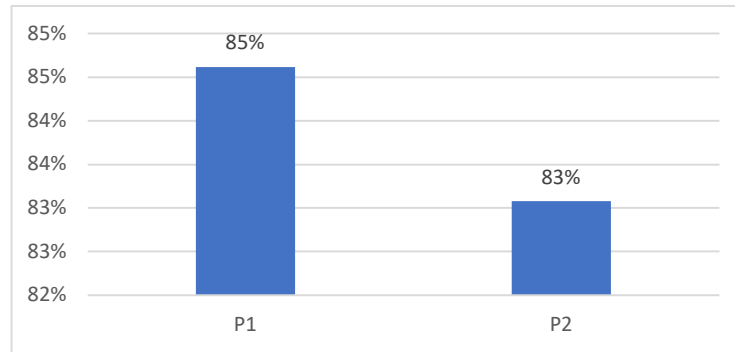
Tabla 7 Equipos y Herramientas de trabajo

Equipos y Herramientas de trabajo	PORCENTAJE	
P1	165	85%
P2	162	83%
	327	
PROMEDIO	164/195	

Excelente	Muy Bueno	Bueno	Regular	Malo
195-----157	156-----118	117-----79	78-----40	39-----0

164

Gráfico 6 Equipos y Herramientas de Trabajo



Análisis

En relación con los equipos y herramientas de trabajo el resultado muestra un porcentaje alto en este indicador con un promedio de 164 que es excelente, en la pregunta 1 con un 85% y en la pregunta 2 con un 83%, lo que sugiere que los empleados están satisfechos con los recursos disponibles para realizar sus tareas.

Indicador: Espacio de Descanso

P1. ¿Dispone de un espacio adecuado para descansar después de su jornada laboral?

Respuestas		Frecuencia	Valoración
Siempre	5	20	100
Casi siempre	4	12	48
Algunas veces	3	6	18
Muy pocas veces	2	1	2
Nunca	1	0	0
TOTAL		39	168/195

195

P2. ¿Considera que al tener un tiempo de descanso contribuye a su bienestar físico y mental?

Respuestas		Frecuencia	Valoración
Siempre	5	36	180
Casi siempre	4	2	8
Algunas veces	3	1	3
Muy pocas veces	2	0	0
Nunca	1	0	0
TOTAL		39	191/195

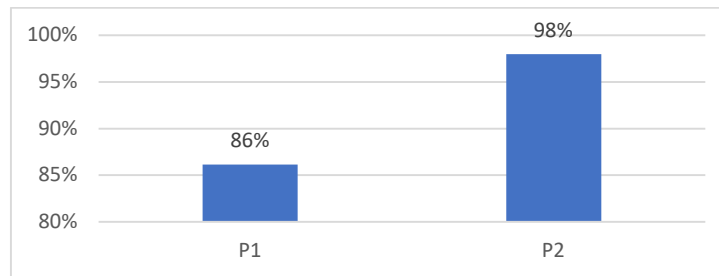
Tabla 8 *Espacio de descanso*

ESPACIO DE DESCANSO		PORCENTAJE
P1	168	86%
P2	191	98%
	359	
PROMEDIO	180/195	

Excelente	Muy Bueno	Bueno	Regular	Malo
195-----157	156-----118	117-----79	78-----40	39-----0

180

Gráfico 7 *Espacio de descanso*



Análisis

En cuanto al espacio de descanso muestra una satisfacción excepcionalmente buena con un promedio general de 180, y por cada pregunta con un porcentaje de 86% y 98% reflejando un ambiente adecuado para el descanso del personal después de su jornada de trabajo.

Indicador: Interacciones Sociales

P1. ¿Considera que las relaciones con sus compañeros de trabajo son positivas y colaborativas?

Respuestas		Frecuencia	Valoración
Siempre	5	21	105
Casi siempre	4	7	28
Algunas veces	3	7	21
Muy pocas veces	2	3	6
Nunca	1	1	1
TOTAL		39	161/195

195

P2. ¿Se siente cómodo en las relaciones sociales dentro del trabajo?

Respuestas		Frecuencia	Valoración
Siempre	5	18	90
Casi siempre	4	13	52
Algunas veces	3	4	12
Muy pocas veces	2	3	6
Nunca	1	1	1
TOTAL		39	161/195

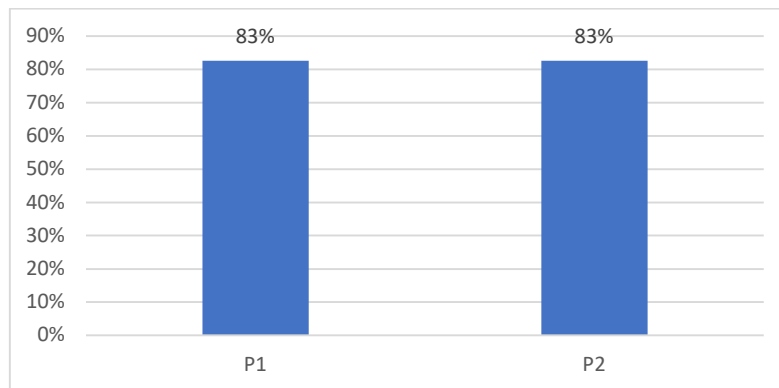
Tabla 9 *Interacciones Sociales*

INTERACCIONES SOCIALES		PORCENTAJE
P1	161	83%
P2	161	83%
	322	
PROMEDIO	161/195	

Excelente	Muy Bueno	Bueno	Regular	Malo
195-----157	156-----118	117-----79	78-----40	39-----0

161

Gráfico 8 *Interacciones Sociales*



Análisis

En relación con las interacciones sociales en el entorno laboral presentan un nivel positivo, con un promedio de 161 que en la escala se encuentra en excelente, dentro de las respuestas

de cada pregunta evidenciamos igualdad de percepción en cuanto a las relaciones sociales dentro del Comando.

Indicador: Entorno Psicológico

P1. ¿Siente que el ambiente laboral le permite trabajar sin un nivel de estrés?

Respuestas		Frecuencia	Valoración
Siempre	5	17	85
Casi siempre	4	10	40
Algunas veces	3	7	21
Muy pocas veces	2	4	8
Nunca	1	1	1
TOTAL		39	155/195

195

P2. ¿Percibe que en su entorno laboral existe apoyo y respeto entre compañeros y superiores?

Respuestas		Frecuencia	Valoración
Siempre	5	19	95
Casi siempre	4	11	44
Algunas veces	3	7	21
Muy pocas veces	2	2	4
Nunca	1	0	0
TOTAL		39	164/195

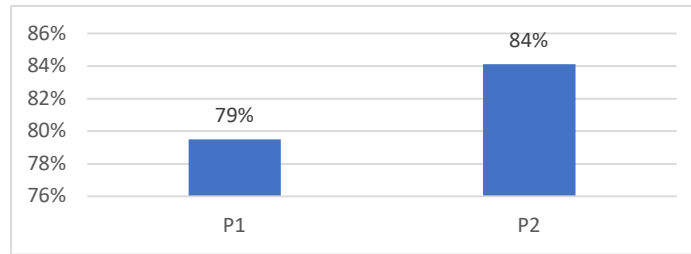
Tabla 10 Entorno Psicológico

ENTORNO PSICOLÓGICO		PORCENTAJE
P1	155	79%
P2	164	84%
	319	
PROMEDIO	160/195	

Excelente	Muy Bueno	Bueno	Regular	Malo
195-----157	156-----118	117-----79	78-----40	39-----0

160

Gráfico 9 Entorno Psicológico



Análisis

En cuanto al entorno psicológico laboral reporta una valoración favorable con un promedio de 160 que se cataloga como excelente, a pesar de que en una de las preguntas se obtuvo un 79%, existe un adecuado entorno psicológico dentro del ambiente laboral entre compañeros de trabajo del Comando.

Tabulación Variable Independiente: Bienestar Laboral

Indicador: Satisfacción con el entorno físico

P1. ¿Está satisfecho con las condiciones físicas de su espacio de trabajo (mobiliario, distribución, condiciones ambientales)?

Respuestas		Frecuencia	Valoración
Siempre	5	20	100
Casi siempre	4	8	32
Algunas veces	3	9	27
Muy pocas veces	2	2	4
Nunca	1	0	0
TOTAL		39	163/195

195

P2. ¿Percibe que el entorno físico de su lugar de trabajo le permite realizar sus tareas de manera cómoda?

Respuestas		Frecuencia	Valoración
Siempre	5	22	110
Casi siempre	4	10	40
Algunas veces	3	4	12
Muy pocas veces	2	2	4
Nunca	1	1	1
TOTAL		39	167/195

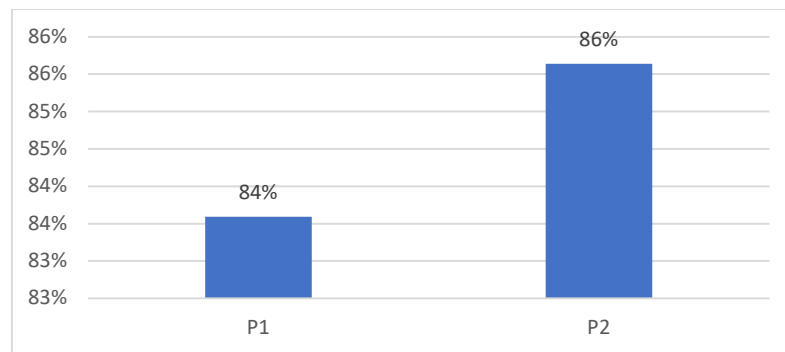
Tabla 11 Satisfacción con el entorno físico

SATISFACCION CON EL ENTORNO FISICO		PORCENTAJE
P1	163	84%
P2	167	86%
	330	
PROMEDIO	165/195	

Excelente	Muy Bueno	Bueno	Regular	Malo
195-----157	156-----118	117-----79	78-----40	39-----0

165

Gráfico 10 Satisfacción con el Entorno Físico



Análisis

En relación con la satisfacción respecto al entorno físico laboral revela que el resultado muestra un porcentaje alto en este indicador con un promedio de 165 que es excelente, en la pregunta 1 con un 84% y en la pregunta 2 con un 86%, lo que sugiere que los empleados están satisfechos con la satisfacción con el entorno físico.

Indicador: Satisfacción con el trabajo

P1. ¿Cree que su trabajo actual cumple con sus expectativas personales y profesionales?

Respuestas		Frecuencia	Valoración
Siempre	5	19	95
Casi siempre	4	13	52
Algunas veces	3	0	0
Muy pocas veces	2	5	10
Nunca	1	2	2
TOTAL		39	159/195

195

P2. ¿Está satisfecho con las tareas y responsabilidades que realiza en su puesto de trabajo?

Respuestas		Frecuencia	Valoración
Siempre	5	19	95
Casi siempre	4	13	52
Algunas veces	3	2	6
Muy pocas veces	2	4	8
Nunca	1	1	1
TOTAL		39	162/195

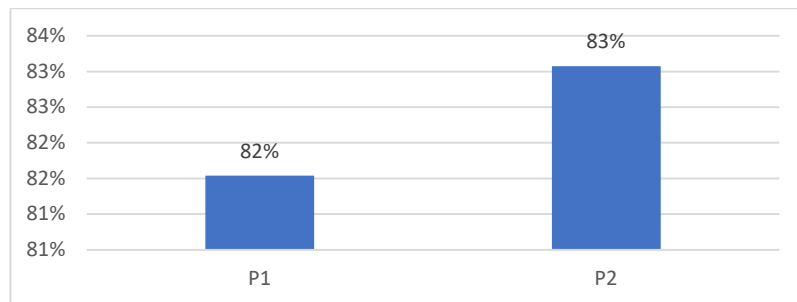
Tabla 12 Satisfacción con el trabajo

SATISFACCION CON EL TRABAJO		PORCENTAJE
P1	159	82%
P2	162	83%
	321	
PROMEDIO	161/195	

Excelente	Muy Bueno	Bueno	Regular	Malo
195-----157	156-----118	117-----79	78-----40	39-----0

161

Gráfico 11 Satisfacción con el Entorno



Análisis

En relación con la satisfacción con el trabajo muestra una percepción mayormente positiva con un promedio de 161 lo que quiere decir que estos resultados reflejan un alto nivel de conformidad con las condiciones físicas del lugar de trabajo, con la primera pregunta con

un 82% y en la segunda pregunta con un 83%, evidenciando que el entorno contribuye significativamente al bienestar laboral.

Indicador: Satisfacción con las Relaciones Interpersonales

P1. ¿Considera que hay un buen ambiente de colaboración en su equipo?

Respuestas		Frecuencia	Valoración
Siempre	5	11	55
Casi siempre	4	8	32
Algunas veces	3	2	6
Muy pocas veces	2	11	22
Nunca	1	7	7
TOTAL		39	122/195

195

P2. ¿Siente que puede comunicarse abiertamente con sus superiores?

Respuestas		Frecuencia	Valoración
Siempre	5	17	85
Casi siempre	4	14	56
Algunas veces	3	0	0
Muy pocas veces	2	8	16
Nunca	1	0	0
TOTAL		39	157/195

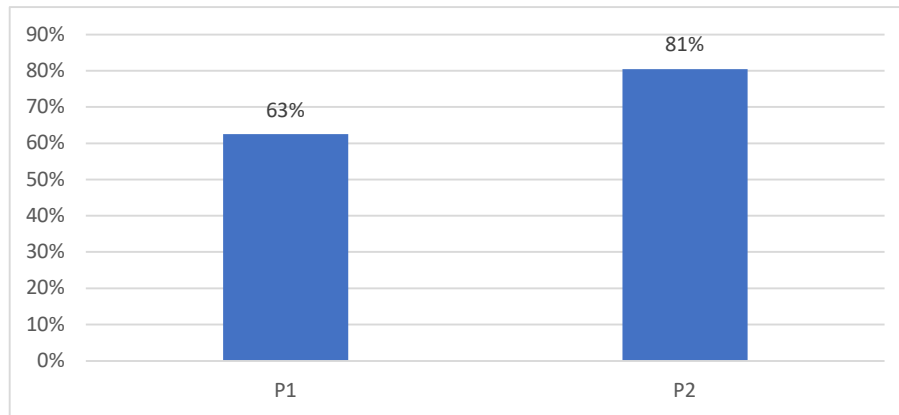
Tabla 13 Satisfacción con las Relaciones Interpersonales

SATISFACCION CON LAS RELACIONES INTERPERSONALES		PORCENTAJE
P1	122	63%
P2	157	81%
	279	
PROMEDIO	134/195	

Excelente	Muy Bueno	Bueno	Regular	Malo
195-----157	156-----118	117-----79	78-----40	39-----0

134

Gráfico 12 Satisfacción con las Relaciones Interpersonales



Análisis

En cuanto a la satisfacción con las relaciones interpersonales revela un nivel muy bueno de 134, con un porcentaje de 81% en la pregunta 2 lo que es bueno y un 63% en la primera pregunta, lo que se evidencia un buen ambiente de trabajo y una comunicación abierta entre los trabajadores y sus superiores.

Indicador: Salud Física

P1. ¿Cómo considera su salud física en relación con el trabajo?

Respuestas		Frecuencia	Valoración
Siempre	5	18	90
Casi siempre	4	13	52
Algunas veces	3	3	9
Muy pocas veces	2	5	10
Nunca	1	0	0
TOTAL		39	161/195

195

P2. ¿Se siente físicamente activo en su lugar de trabajo?

Respuestas		Frecuencia	Valoración
Siempre	5	21	105
Casi siempre	4	10	40
Algunas veces	3	2	6
Muy pocas veces	2	3	6
Nunca	1	3	3
TOTAL		39	160/195

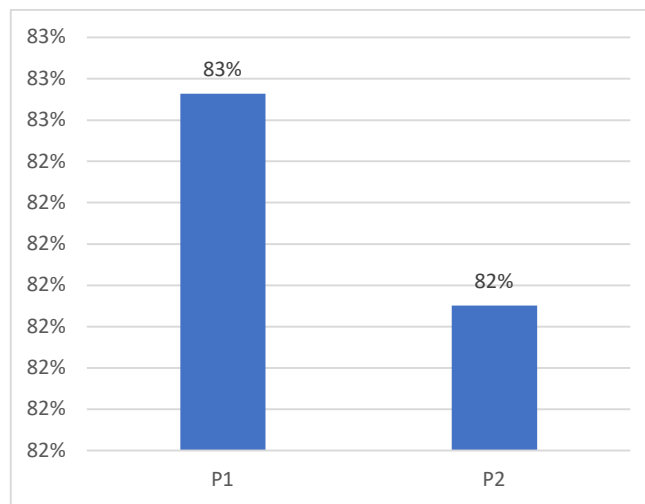
Tabla 14 *Salud Física*

SALUD FISICA		PORCENTAJE
P1	161	83%
P2	160	82%
	321	
PROMEDIO	161/195	

Excelente	Muy Bueno	Bueno	Regular	Malo
195-----157	156-----118	117-----79	78-----40	39-----0

161

Gráfico 13 *Salud Física*



Análisis

En relación con la salud física muestra una percepción positiva general con un promedio de 161, dando como resultado dentro de la pregunta 1 un porcentaje del 83% lo que es muy bueno y en la segunda pregunta tiene un 82%, estos resultados sugieren que en general los empleados perciben un nivel adecuado de bienestar físico relacionado con su entorno laboral.

Indicador: Medicina Ocupacional

P1. ¿Ha recibido atención de medicina ocupacional?

Respuestas		Frecuencia	Valoración
Siempre	5	19	95
Casi siempre	4	9	36
Algunas veces	3	4	12
Muy pocas veces	2	3	6
Nunca	1	4	4
TOTAL		39	153/195

195

P2. ¿Cómo considera los servicios de medicina ocupacional en su trabajo?

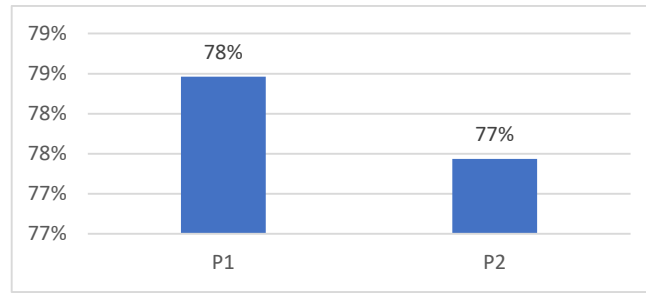
Respuestas		Frecuencia	Valoración
Siempre	5	15	75
Casi siempre	4	13	52
Algunas veces	3	4	12
Muy pocas veces	2	5	10
Nunca	1	2	2
TOTAL		39	151/195

Tabla 15 Medicina Ocupacional

MEDICINA OCUPACIONAL		PORCENTAJE
P1	153	78%
P2	151	77%
	304	
PROMEDIO	152/195	

Excelente	Muy Bueno	Bueno	Regular	Malo
195-----157	156-----118	117-----79	78-----40	39-----0

Gráfico 14 Medicina Ocupacional



Análisis

En cuanto a los resultados de la encuesta realizada, en relación a la medicina ocupacional se determinó un promedio de 152 que se cataloga como muy bueno, al analizar la pregunta 1 tenemos un porcentaje de 78% y en la pregunta 2 un porcentaje del 77%, lo que entra en un rango aceptable en cuanto a la medicina ocupacional dentro del Comando.

Indicador: Energía y Vitalidad

P1. ¿Siente que tiene suficiente energía para cumplir con sus tareas durante toda la jornada laboral?

Respuestas		Frecuencia	Valoración
Siempre	5	18	90
Casi siempre	4	10	40
Algunas veces	3	5	15
Muy pocas veces	2	5	10
Nunca	1	1	1
TOTAL		39	156/195

195

P2. ¿Percibe que su entorno de trabajo favorece su bienestar físico y le ayuda a mantener una buena vitalidad?

Respuestas		Frecuencia	Valoración
Siempre	5	15	75
Casi siempre	4	13	52
Algunas veces	3	4	12
Muy pocas veces	2	5	10
Nunca	1	2	2
TOTAL		39	151/195

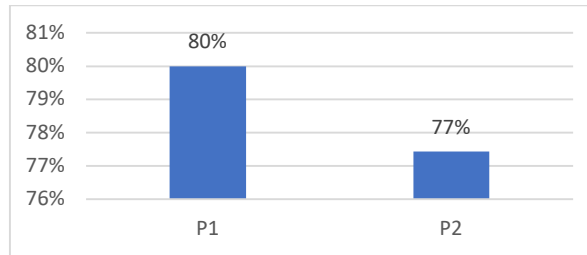
Tabla 16 Energía y Vitalidad

ENERGÍA Y VITALIDAD		PORCENTAJE
P1	156	80%
P2	151	77%
	307	
PROMEDIO	154	

Excelente	Muy Bueno	Bueno	Regular	Malo
195-----157	156-----118	117-----79	78-----40	39-----0

154

Gráfico 15 Energía y Vitalidad



Análisis

En relación con la energía y vitalidad en el entorno laboral se obtuvo un porcentaje de 80% en la primera pregunta demostrando así que sienten suficiente energía para cumplir con sus tareas y un 77% en la segunda pregunta, determinando estos porcentajes se llegó a un promedio de 154 que es muy bueno dentro de la escala de calificación general.

Indicador: Productividad

P1. ¿Considera que su entorno laboral le permite alcanzar un nivel óptimo de productividad?

Respuestas		Frecuencia	Valoración
Siempre	5	18	90
Casi siempre	4	9	36
Algunas veces	3	7	21
Muy pocas veces	2	4	8
Nunca	1	1	1
TOTAL		39	156/195

P2. ¿Percibe que los recursos y condiciones en su lugar de trabajo favorecen su rendimiento?

Respuestas		Frecuencia	Valoración
Siempre	5	19	95
Casi siempre	4	12	48
Algunas veces	3	4	12
Muy pocas veces	2	3	6
Nunca	1	1	1
TOTAL		39	162/195

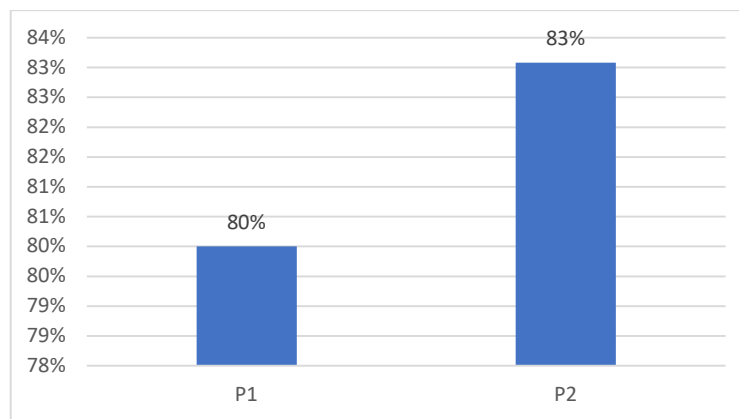
Tabla 17 Productividad

PRODUCTIVIDAD		PORCENTAJE
P1	156	80%
P2	162	83%
	318	
PROMEDIO	159	

Excelente	Muy Bueno	Bueno	Regular	Malo
195-----157	156-----118	117-----79	78-----40	39-----0

159

Gráfico 16 Productividad



Análisis

En cuanto a la productividad muestra una satisfacción excepcionalmente buena con un promedio general de 159 lo que la productividad si genera un impacto dentro del bienestar

laboral, y por cada pregunta con un porcentaje de 80% y 83% reflejando una productividad adecuada dentro del área administrativa.

Indicador: Calidad del Trabajo

P1. ¿Considera que las condiciones de su lugar de trabajo le permiten mantener un alto estándar de calidad en sus tareas?

Respuestas		Frecuencia	Valoración
Siempre	5	20	100
Casi siempre	4	8	32
Algunas veces	3	7	21
Muy pocas veces	2	3	6
Nunca	1	1	1
TOTAL		39	160/195

195

P2. ¿Percibe que los recursos y el ambiente en su área laboral contribuyen a realizar un trabajo de calidad?

Respuestas		Frecuencia	Valoración
Siempre	5	17	85
Casi siempre	4	12	48
Algunas veces	3	6	18
Muy pocas veces	2	3	6
Nunca	1	1	1
TOTAL		39	158/195

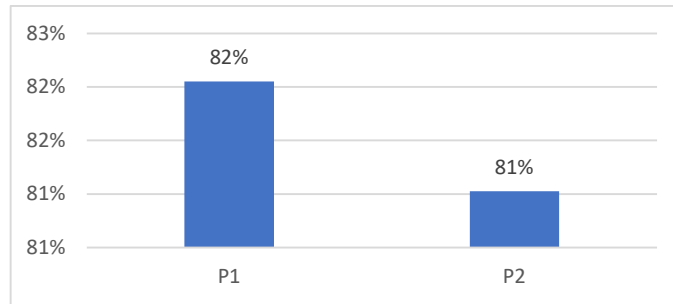
Tabla 18 *Calidad del Trabajo*

CALIDAD DEL TRABAJO		PORCENTAJE
P1	160	82%
P2	158	81%
	318	
PROMEDIO	159/195	

Excelente	Muy Bueno	Bueno	Regular	Malo
195-----157	156-----118	117-----79	78-----40	39-----0

159

Gráfico 17 *Calidad del Trabajo*



Análisis

En cuanto a la calidad del trabajo se considera excelente las condiciones del lugar de trabajo así mismo como los recursos ya que refleja en la primera pregunta un porcentaje de 82% y en la segunda pregunta un 81% y un promedio general de 159 lo que es excelente dentro del indicador de calidad de trabajo.

Indicador: Creatividad e Innovación

P1. ¿Considera que su ambiente de trabajo fomenta la creatividad en la realización de sus tareas?

Respuestas		Frecuencia	Valoración
Siempre	5	15	75
Casi siempre	4	11	44
Algunas veces	3	8	24
Muy pocas veces	2	3	6
Nunca	1	2	2
TOTAL		39	151/195

195

P2. ¿Percibe que tiene la libertad para proponer ideas nuevas e innovadoras en su lugar de trabajo?

Respuestas		Frecuencia	Valoración
Siempre	5	11	55
Casi siempre	4	19	76
Algunas veces	3	5	15
Muy pocas veces	2	3	6
Nunca	1	1	1
TOTAL		39	153/195

Tabla 19 *Creatividad e Innovación*

CREATIVIDAD E INNOVACIÓN		PORCENTAJE
P1	151	77%
P2	153	78%
	304	
PROMEDIO	152/195	

Excelente	Muy Bueno	Bueno	Regular	Malo
195-----157	156-----118	117-----79	78-----40	39-----0

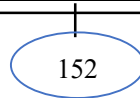
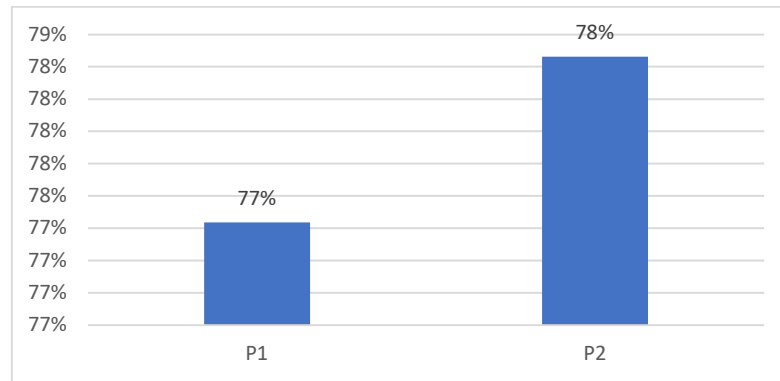


Gráfico 18 *Creatividad e Innovación*



Análisis

En relación con la creatividad e innovación en el entorno laboral revela una percepción muy buena con un promedio de 152, en la primera pregunta se puede evidenciar que no todos consideran que el ambiente de trabajo fomenta la creatividad en la realización de sus tareas, al igual que la segunda pregunta que tiene un 78% de resultado.

Variable Independiente: Ergonomía Ambiental

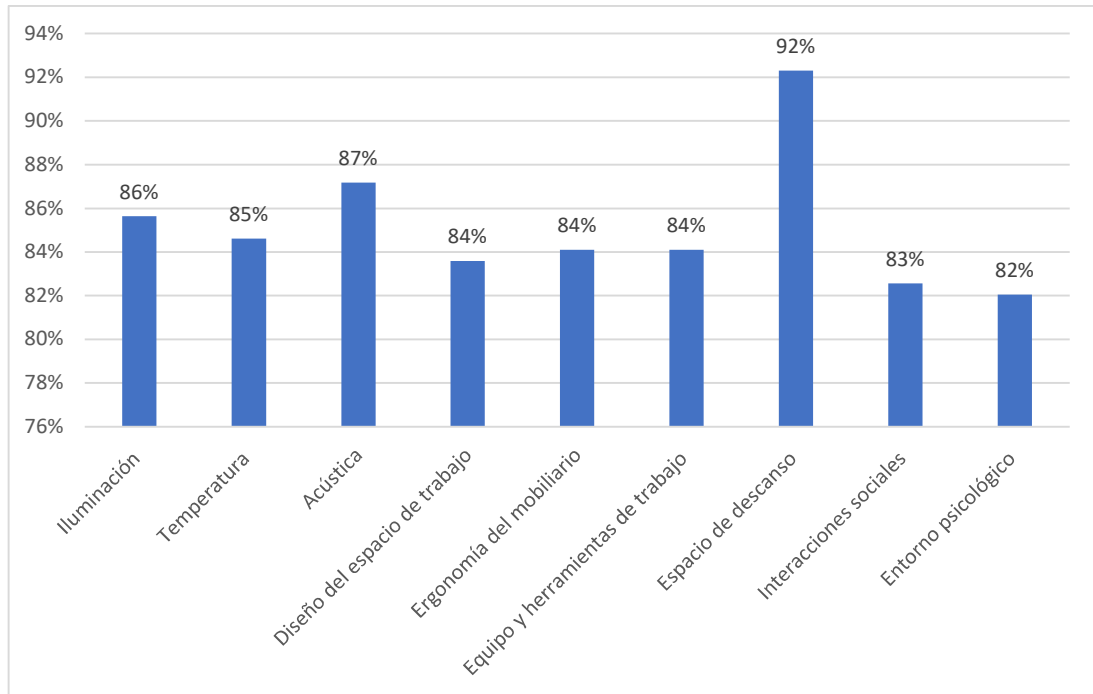
Tabla 20 *Ergonomía Ambiental*

N°	INDICADORES	PROMEDIO DE VALORACION	PORCENTAJE
1	Iluminación	167/195	86%
2	Temperatura	165/195	85%
3	Acústica	170/195	87%
4	Diseño del espacio de trabajo	163/195	84%
5	Ergonomía del mobiliario	164/195	84%
6	Equipo y herramientas de trabajo	164/195	84%
7	Espacio de descanso	180/195	92%
8	Interacciones sociales	161/195	83%
9	Entorno psicológico	160/195	82%
	TOTAL	1494/195	
	PROMEDIO	166/195	

Excelente	Muy Bueno	Bueno	Regular	Malo
195-----157	156-----118	117-----79	78-----40	39-----0

166

Gráfico 19 *Ergonomía Ambiental*



Análisis

El análisis de la ergonomía ambiental en el Comando de Policía Nacional Subzona Bolívar No.2 refleja resultados excelentes, con un puntaje total de 166/196, ubicándose en la categoría de Excelente según la escala de evaluación. Los indicadores más destacados incluyen el espacio de descanso (180/195), la acústica (170/195), iluminación (167/195) y la temperatura (165/195), lo que evidencia que las condiciones ambientales son adecuadas para garantizar la comodidad y el bienestar de los trabajadores del área administrativa. Así mismo el equipo y herramientas de trabajo (164/195), diseño del espacio de trabajo (163/195), interacciones sociales (161/195) y el entorno psicológico (160/195), obtuvieron puntajes más bajos sin embargo siguen estando en un rango aceptable sugiriendo acciones que refuercen estos aspectos. En general los resultados indican que la ergonomía ambiental dentro del área administrativa del Comando es excelente a pesar de haber puntajes bajos en ciertos aspectos, siendo así que proporciona un ambiente laboral óptimo que favorece tanto el desempeño como la satisfacción de los empleados.

Variable Dependiente: Bienestar Laboral

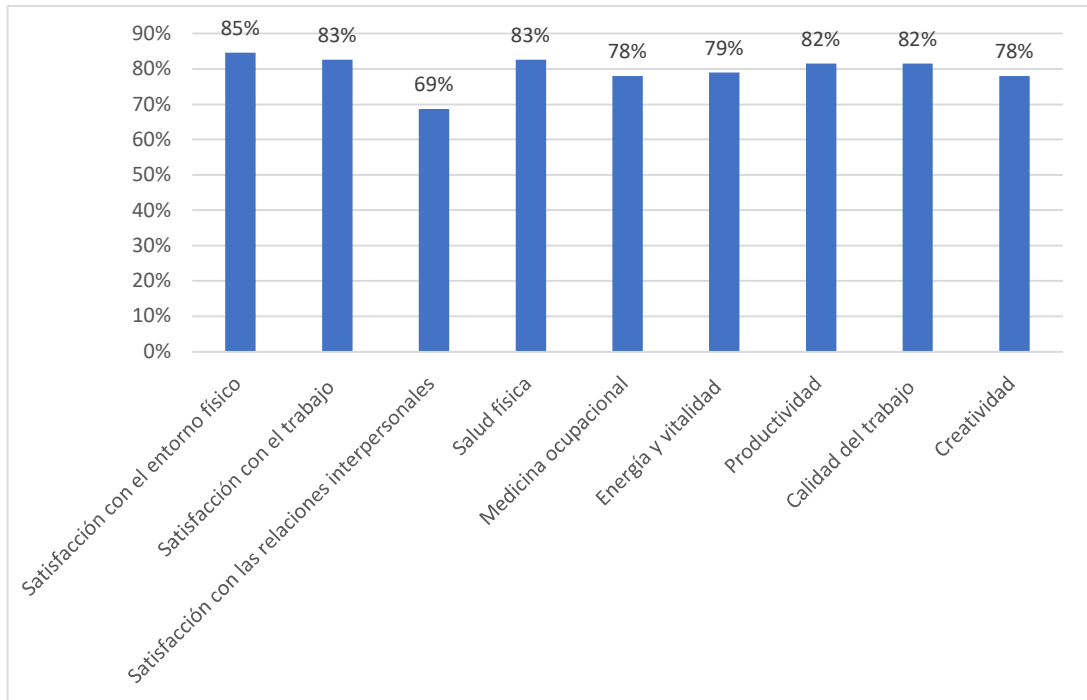
Tabla 21 *Bienestar Laboral*

N°	INDICADORES	PROMEDIO DE VALORACION	PORCENTAJE
1	Satisfacción con el entorno físico	165/195	85%
2	Satisfacción con el trabajo	161/195	83%
3	Satisfacción con las relaciones interpersonales	134/195	69%
4	Salud física	161/195	83%
5	Medicina ocupacional	152/195	78%
6	Energía y vitalidad	154/195	79%
7	Productividad	159/195	82%
8	Calidad del trabajo	159/195	82%
9	Creatividad	152/195	78%
	Total	1536/195	
	Promedio	170/195	

Excelente	Muy Bueno	Bueno	Regular	Malo
195-----157	156-----118	117-----79	78-----40	39-----0

170

Gráfico 20 Bienestar Laboral



Análisis

El análisis del bienestar laboral de los trabajadores del área administrativa del Comando de Policía Nacional Subzona Bolívar No.2 reflejan resultados altamente positivos con un puntaje total de 170/195, evidenciando que la ergonomía es excelente. El personal administrativo reporta altos niveles de satisfacción en indicadores como la satisfacción con el entorno físico (165/195), satisfacción con el trabajo (161/195), salud física (161/195), productividad (159/195) y calidad del trabajo (159/195), lo que demuestra un ambiente laboral cómodo y armonioso. Además, indicadores como la energía y vitalidad (154/195), medicina ocupacional (152/195), creatividad e innovación (152/195) y la satisfacción con las relaciones interpersonales (134/195), siendo los puntajes más bajos podrían fortalecerse para lograr un mejor ambiente laboral para los empleados, los resultados finales en general destacan un entorno laboral que promueve el bienestar en general favoreciendo la satisfacción y el rendimiento del personal administrativo.

4.2. Interpretación de resultados

Ambas variables, **Ergonomía Ambiental** y **Bienestar Laboral** presentan resultados altamente positivos siendo así que se encuentran en niveles excelentes, lo que demuestra una correlación entre ambas variables. A pesar de que existen indicadores específicos que podrían mejorarse, el escenario general apunta a un entorno laboral que no cumple solamente con expectativas, sino que también fomenta un rendimiento óptimo y una satisfacción del personal administrativo del Comando de Policía Nacional Subzona Bolívar No.2, Cantón Guaranda, Provincia de Bolívar. Esto radica en la importancia de mantener y fortalecer las prácticas ergonómicas ya existentes como parte de una estrategia integral de bienestar laboral.

En cuanto a los resultados obtenidos para la variable **Ergonomía Ambiental** muestra un desempeño general excelente dentro del cuadro de evaluación, con un puntaje de 160/195, esto refleja que las condiciones ergonómicas actuales contribuyen positivamente al entorno laboral en el Comando de policía Nacional Subzona Bolívar No.2.

Entre los indicadores más sobresalientes tenemos el espacio de descanso con **(180/195)**, **la acústica (170/195)**, **iluminación (167/195)** y **la temperatura (165/195)**, obtuvieron las calificaciones más altas, esto demuestra que el entorno físico ha sido diseñado pensando en la comodidad, bienestar y seguridad del personal administrativo, lo cual genera un ambiente que favorece el enfoque y el buen desempeño.

Por otra parte, si bien indicadores como **equipo y herramientas de trabajo (164/195)**, **diseño del espacio de trabajo (163/195)**, **interacciones sociales (161/195)** y **el entorno psicológico (160/195)**, registran puntuaciones más bajas, a pesar de ellos se mantienen en niveles aceptables. Estos resultados sugieren considerar mejoras que fortalezcan la experiencia laboral integral particularmente en relación con el soporte técnico y el acompañamiento emocional dentro del personal administrativo.

En general las condiciones ergonómicas del Comando se orientan hacia la excelencia fortaleciendo un ambiente que protege la salud de sus empleados y potencia su productividad diaria.

En cuanto a la variable **Bienestar laboral** el puntaje total fue de 170/195 así mismo posicionándose dentro de la categoría excelente, reafirmando la influencia de las condiciones laborales sobre la satisfacción y desempeño de los trabajadores.

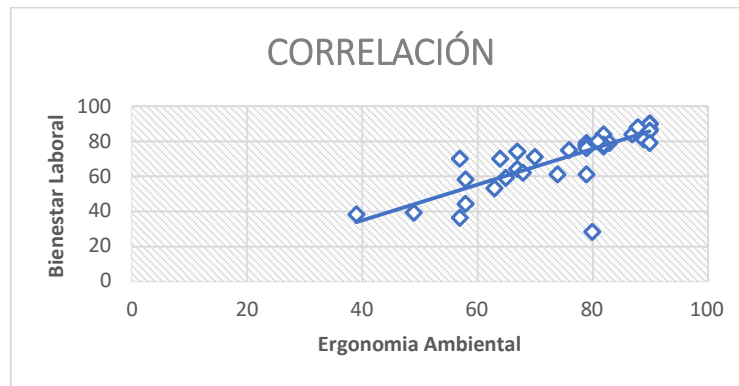
El personal administrativo expresa altos niveles de satisfacción con el **entorno físico (165/195)**, **satisfacción con el trabajo (161/195)**, **salud física (161/195)**, **productividad (159/195)** y **calidad del trabajo (159/195)**, estos resultados demuestran que existe un equilibrio sólido entre las exigencias laborales y el bienestar personal. Esto determina un ambiente organizacional armonioso, donde el personal administrativo puede desarrollar sus actividades con motivación, sentido de propósito y confianza en su capacidad de contribuir a la institución.

No obstante indicadores como la **energía y vitalidad (154/195)**, **medicina ocupacional (152/195)**, **creatividad (152/195)** y **la satisfacción con las relaciones interpersonales (134/195)**, aunque se mantienen dentro de niveles aceptables muestran áreas que podrían fortalecerse, estos indicadores señalan la necesidad de estrategias que impulsen una mayor proactividad y una mejor comunicación entre compañeros.

Los resultados del bienestar laboral evidencian un equilibrio sólido entre las condiciones físicas, sociales y emocionales del entorno de trabajo, a la vez que permite identificar áreas específicas con potencial de mejora que de ser fortalecidas contribuirían aún más la experiencia laboral integral del personal administrativo.

4.2.1. CORRELACIÓN

Gráfico 21 Diagrama de dispersión de Pearson



Coefficiente de correlación

0.80

Análisis de datos

Tabla 22 Correlación de datos

	<i>Ergonomía Ambiental</i>	<i>Bienestar Laboral</i>
<i>Ergonomía Ambiental</i>	1	
<i>Bienestar Laboral</i>	0,80	1

Interpretación

Existe una correlación positiva moderada a alta entre Ergonomía Ambiental y Bienestar Laboral.

La correlación se consideró positiva moderada a alta de Pearson debido a que el coeficiente obtenido fue de 0,80, valor que se encontró cercano a 1. Esto indicó la existencia de una relación lineal directa entre la ergonomía ambiental y el bienestar laboral. Además, el análisis mostró que ambas variables aumentaron en la misma dirección; es decir, cuando mejoró la ergonomía ambiental también se incrementó el bienestar laboral de los trabajadores. Por ello, según la interpretación del coeficiente de Pearson, el nivel de relación se clasificó como positivo moderado a alto.

Esto indica que a medida que mejora la ergonomía ambiental de los empleados, también tiende a mejorar su bienestar laboral y viceversa. Un valor de correlación de **0,80** sugiere

que las dos variables tienen una relación directamente proporcional, es decir que a mayor ergonomía ambiental mejor bienestar laboral.

En el gráfico se observa una tendencia ascendente de los puntos, lo cual afirma que ambas variables se mueven en la misma dirección. Por lo que es una correlación de **Pearson** ya que las variables fueron medidas numéricamente mediante puntuaciones, además la relación que se analizó es lineal.

4.3. Discusión

La investigación titulada **Ergonomía Ambiental y Bienestar Laboral del personal administrativo del “Comando de Policía Nacional Subzona Bolívar N° 2, Cantón Guaranda” provincia Bolívar, año 2025**, está respaldada por una base sólida teórica, fundamentada en investigaciones académicas previas que analizan la relación entre la ergonomía ambiental y el bienestar laboral en diversos contextos, la comparación y discusión de estos estudios en relación con los hallazgos obtenidos en el presente trabajo permiten profundizar en la comprensión de la influencia de la ergonomía ambiental en el bienestar laboral.

Dentro de la investigación de **Cevallos y Villacis (2024)** destaca la aplicación inmediata de acciones correctivas para prevenir lesiones musculoesqueléticas para asegurar el bienestar de los trabajadores. Este enfoque coincide con hallazgos de la presente investigación donde se concluye que factores como la acústica, iluminación y la temperatura, son determinantes para el bienestar físico y emocional de los trabajadores. De igual manera con el caso de la Unidad de Mantenimiento del Orden en la ciudad de Quito, se observa que la falta de un entorno laboral adecuado puede generar desmotivación y fatiga, lo que requiere la necesidad de ejecución de capacitaciones, pausas activas, supervisión médica, y acondicionamiento de puestos de trabajo

Por otro lado, la investigación de **Viteri (2022)** que subraya la necesidad de fortalecer estrategias de prevención, gestión del estrés y mejora de las condiciones

organizacionales, con el propósito de favorecer un clima laboral saludable que permita optimizar el rendimiento y el bienestar de los colaboradores dentro de la institución militar. En este sentido mi investigación reafirma que ambos trabajos coinciden en que el bienestar laboral es determinante para el desempeño de los trabajadores y que el adecuado manejo de clima organizacional y de las condiciones económicas favorecen no solo la satisfacción de los empleados, sino que también la eficiencia y calidad del servicio que brindan.

Por último, el trabajo de investigación de **Carrera y García (2024)**, determina que la ergonomía ambiental incide de manera directa y significativa en el bienestar laboral de los trabajadores. De manera similar en mi trabajo de investigación se evidencia una correlación entre ambas variables. Puesto que en ambas investigaciones se evidencia que la presencia de condiciones ergonómicas adecuadas como la iluminación, ventilación, temperatura, etc., influye de manera directa y positiva en la satisfacción, productividad y desempeño de los trabajadores.

CONCLUSIONES

- Las condiciones de ergonomía ambiental en los espacios de trabajo del personal administrativo del Comando de Policía Nacional Subzona Bolívar No.2 fueron evaluadas favorablemente, obteniendo una puntuación de 170 puntos, correspondiente a un nivel “Excelente”, destacándose factores como el espacio de descanso, la acústica, la iluminación y la temperatura como elementos determinantes para el confort y desempeño laboral. Los trabajadores perciben que contar con espacios físicos adecuados, ambientes bien iluminados y condiciones ambientales apropiadas favorece la concentración, reduce molestias y permite desarrollar las actividades laborales de manera más eficiente y segura.
- Se evaluó la situación actual del bienestar laboral del personal administrativo del Comando de Policía Nacional Subzona Bolívar No.2, evidenciándose una percepción positiva respecto al entorno físico, satisfacción laboral, salud física, productividad y calidad del trabajo, alcanzando igualmente una puntuación de 170 puntos, ubicada dentro del nivel “Excelente”. Los resultados obtenidos reflejan que el personal administrativo desempeña sus actividades en un ambiente laboral favorable, el cual contribuye al fortalecimiento de la motivación, compromiso institucional y desempeño eficiente de sus funciones, promoviendo así un adecuado bienestar laboral dentro de la institución.
- Se estableció la relación entre la ergonomía ambiental y el bienestar laboral del personal administrativo del Comando de Policía Nacional Subzona Bolívar No.2, evidenciándose que las adecuadas condiciones ergonómicas influyen de manera positiva en el confort, la satisfacción, la productividad y el desempeño laboral de los trabajadores. Factores como la iluminación, la temperatura, la acústica y las condiciones físicas del entorno laboral contribuyen significativamente al bienestar del personal, favoreciendo un ambiente de trabajo saludable, eficiente y adecuado

para el cumplimiento de sus actividades laborales. Además, se obtuvo un coeficiente de correlación de Pearson de 0.80, lo que evidencio una correlación positiva moderada a alta y una relación directamente proporcional entre ambas variables.

- Finalmente, se logró determinar que la ergonomía ambiental incide de manera positiva en el bienestar laboral del personal administrativo del Comando de Policía Nacional Subzona Bolívar No.2, evidenciándose que factores como la iluminación, temperatura, acústica y distribución del espacio físico influyen significativamente en el confort, la satisfacción y el desempeño laboral de los trabajadores. Los resultados obtenidos permiten establecer que contar con adecuadas condiciones ergonómicas, reflejan en una puntuación de 170 puntos y un índice de correlación de 0.80, favorece un ambiente laboral saludable, contribuyendo al fortalecimiento de la productividad, motivación y bienestar del personal administrativo.

RECOMENDACIONES

- Se sugiere realizar evaluaciones periódicas de las condiciones ergonómicas ambientales en los espacios de trabajo, a fin de identificar posibles factores que puedan afectar el confort, la satisfacción y la productividad de los trabajadores, permitiendo establecer acciones de mejora continua en beneficio del bienestar laboral del personal administrativo y mantener el nivel “Excelente” alcanzando con una puntuación de 170 puntos.
- Promover estrategias orientadas al fortalecimiento del bienestar laboral del personal administrativo, mediante programas de prevención ergonómica, pausas activas y adecuación constante de los espacios físicos, contribuyendo así a mejorar la motivación, el compromiso y el desempeño eficiente de los trabajadores.
- Es importante mantener un adecuado control de los factores ergonómicos ambientales dentro del entorno laboral, especialmente en aspectos relacionados con iluminación, temperatura, acústica y comodidad del espacio físico, debido a que estos elementos influyen significativamente en el confort, satisfacción y productividad del personal administrativo, favoreciendo un ambiente de trabajo más eficiente y saludable.
- Finalmente se recomienda mantener y fortalecer las condiciones de ergonomía ambiental dentro de las áreas administrativas, mediante acciones orientadas al adecuado control de la iluminación, temperatura, acústica y distribución del espacio físico, con la finalidad de preservar un ambiente laboral saludable que favorezca el bienestar y desempeño del personal administrativo, considerando la correlación positiva moderada a alta obtenida en la investigación ($r=0.80$) entre ergonomía ambiental y bienestar laboral.

BIBLIOGRAFÍA

- Briones, J. A. (2022). *Guía de Microsoft Excel. plenainclusion* .
- Busto, F. G. (2020). *El impacto de la seguridad y salud ocupacional* . D.F.Mexico, Mexico: McGrawHill Ediciones .
- Cabascango, C., Simbaña, L., & Campoverde, D. (2021). *Análisis de la iluminación general y su incidencia en la ergonomía visual*. Quito-Ecuador: conectalibertad.
- Cáceres, L., Acevedo, J., Barrio, V., Romero, L., Andry, P., & Contreras, F. (2023). Bienestar laboral y su correlación con el compromiso organizacional. *Revista de investigacion en salud, universidad de Boyacá*.
- Carrera, E. M., & Garcia, M. J. (2024). *ERGONOMIA AMBIENTAL Y BIENESTAR LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL AREA ADMINISTRATIVA DEL GOBIERNO AUTONOMO DESCENTRALIZADO DEL CANTON SAN JOSE DE CHIMBO, PROVINCIA BOLIVAR, AÑO 2024*. Chimbo-Bolívar.
- Condorhuanca, C. J. (2022). *Ergonomía y desemeño laboral en la municipalidad distrital de oropesa provincia de Quispicanchi Cusco 2022*. Cusco.
- Corrales Cevallos, L., & Moreano Villacis, C. (2024). *“Evaluación de los Riesgos ergonómicos que afectan a los servidores policiales de la*. Quito.
- Cruz, C. E. (2021). *Ergonomía y Satisfaccion Laboral del personal de una empresa de Trujillo, 2021*. Perú: UniversidadCésarVallejo.
- Díaz, A. (2021). *Ergonomía ambiental*. Costa Rica: SanMarcos.
- ecuador, C. d. (2008). Obtenido de https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
- Española, R. A. (15 de 03 de 2024). Obtenido de <https://www.evalandgo.com/es/consejos/que-es-una-encuesta-y-para-que-sirve/>
- Espinoza, A. D. (2021). *Ergonomía ambiental*. Costa Rica.
- Freire, E. E. (01 de 11 de 2025). *institutojubones*. Obtenido de <https://institutojubones.edu.ec/ojs/index.php/societec/es/article/view/47/1176>
- GASEL. (2022). *Manual de ergonomía, Recomendaciones para puestos de oficina y teletrabajo*.
- Guayaquil Villaroel, D., Ayala Pilco , S., Herrera Chanusi, V., & Guanuna Yanez, J. (2025). *Evaluación de riesgo ergonómico en profesionales del área*. Latacunga: ACA.

- Hernández, G. (23 de 03 de 2023). *elevadesk*. Obtenido de <https://elevadesk.com/blogs/ergonomia-en-el-trabajo/ergonomia-ambiental-en-el-trabajo-que-es-y-tipos>
- Hualpa, R. S. (2021). *mpacto de la ergonomía en la productividad, una revisión sistemática entre los años 2016 –2021*. *revistadeinvestigacioncientificaytecnologia*. Obtenido de <https://revistas.une.edu.pe/index.php/QantuYachay/article/view/6/6>
- Jiménez, D., Ortiz, M., Perdomo, M., & Gómez, M. (2020). “*Felicidad” asociada al bienestar laboral: categorización de variables*. Venezuela: UniversiaddelZulia.
- Ley. (2009). *LEY DE PERSONAL DE LA POLICIA NACIONAL*.
- Martínez, D. C. (2024). *Impacto de la remuneración y la gestión del talento humano en el bienestar laboral en empresas privadas colombianas*. Bogotá: UNAD.
- Noroña Salcedo, D., & Navarrete Arboleda, E. (2023). FACTORES DE RIESGO ERGONÓMICO Y PATOLOGÍAS MUSCULOESQUELÉTICAS EN SERVIDORES POLICÍAS DE BOLÍVAR -ECUADOR. *uniandes*, 65. Obtenido de <https://revista.uniandes.edu.ec/ojs/index.php/METANOIA/article/view/3195/3717>
- OIT. (1981). *normlex*. Obtenido de https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155#A4
- Pacheco, F. C. (28 de 04 de 2023). *revistasdigitales*. Obtenido de <https://revistasdigitales.uniboyaca.edu.co/index.php/rs/article/view/742/827>
- Paredes, D. C. (2012). *Evaluacion ergonomica de las ofiinas del personal area administrativa de la Policia Nacional de Santo Domingo de Los Tsáchilas durante el periodo de julio-septiembre de 2011*. Quito: PUCE.
- Peña, N., Ochoa, S., & Viuche, V. (2022). *Cultura organizacional y bienestar laboral en entidad financiera*. PontificiaUniversidadJaveriana.
- Peñuela, L., Amarrillo, V., & Gómez, L. (2023). Bienestar laboral clave en la productividad de las empresas del sector editorial en Bogotá. *repositorio* .
- Ponciano, J. (2021).
- Reglamento. (2009). *REGLAMENTO A LA LEY DE PERSONAL DE LA POLICIA NACIONAL*.
- Rodríguez, F., & Leticia, G. (2020). *Exploración cualitativa soreel ruido ambiental urbano en la Ciudad de Mexico* . México : Estudios Demográficos y Urbanos.

- Romer, S. (2021). *Pausas Activas y Ergonomía*.
- Sampieri, C. y. (2018). *Metodología de la Investigación*. México.
- Soto Chávez, L., & Zambrano Silva, D. (2020). *La Ergonomía y el Rediseño de Puestos de Trabajo*. Guayaquil. Obtenido de <https://revista.estudioidea.org/ojs/index.php/esci/article/view/128/167>
- Suárez, V. E. (2023). *Ergonomía en el trabajo 2023*.
- Tovar, R. Y. (2025). *ENTORNO LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD*. UTEQ, Quevedo. Obtenido de <https://repositorio.uteq.edu.ec/server/api/core/bitstreams/a6fd1487-ca9c-467a-ba0f-b54b0c502538/content>
- trabajo, C. d. (16 de 12 de 2005). *biblioteca.defenseria*. Obtenido de <https://biblioteca.defensoria.gob.ec/bitstream/37000/3364/1/C%3c%b3digo%20de%20Trabajo%20%2804-11-2021%29.pdf>
- Trabajo, I. N. (2021). *RUIDO: EVALUACIÓN Y ACONDICIONAMIENTO ERGONÓMICO*. Madrid: Ministerio de trabajo e inmigración.
- Trabajo, M. d. (s.f.). *NORMA TÉCNICA EN SEGURIDAD E HIGIENE DEL TRABAJO* . Obtenido de https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/11/Anexo-3_Norma-Tecnica-de-Seguridad-e-Higiene-del-Trabajo-signed-signed-signed-signed.pdf
- Vales, S., & Ramoz Gómez , L. (2024). *Fundamentos de la ventilacion mecanica*. medicabooks. Obtenido de https://books.google.com.ec/books?hl=es&lr=&id=3icBD88rFO0C&oi=fnd&pg=PA7&dq=ventilacion+&ots=_fkVE6q8Km&sig=Vx6OLdeIIAFjciB_oAcYDLMsqtE&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Varas, M. F. (2024). *NIVEL DE ERGONOMÍA Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA COOPAC, TODOS LOS SANTOS DE CHOTA, CHOTA-2022*. Cajamarca-Perú: Universidad Nacional de Cajamarca.
- Viteri, J. P. (2022). *El estrés laboral y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo de la*. UCE, Quito. Obtenido de <https://www.dspace.uce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/275900a9-5c53-446c-8c31-b0c0ee27444d/content>

ANEXOS

- Cronograma (Gantt)

	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Descripción del problema					
Formulación del problema					
Preguntas de investigación					
Justificación					
Objetivos: General y Específicos					
Variables					
Operacionalización de Variables					
Antecedentes					
Científico					
Conceptual					
Legal					
Tipo de investigación					
Enfoque de la Investigación					
Métodos de Investigación					
Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Datos					
Universo, Población y muestra					
Procesamiento de la Información					
Análisis e Interpretación de datos					

Análisis cuantitativo					
Interpretación de resultados general					
Discusión de resultados					
Conclusiones					
Recomendaciones					
Anexos					

- **Presupuesto Ejecutado**

Presupuesto de Gasto	Costo
Internet	\$ 100
Movilización	\$ 40
Impresiones	\$ 30
Alimentación	\$ 50
Anteproyecto anillado	\$30
Empastado	\$35
Total	\$285

- Instrumentos de recopilación de datos (cuestionario, guion entrevista, ficha de observación, entre otros)

CARTA DE ACEPTACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN DONDE SE APLICARÁ EL TRABAJO DE TITULACIÓN



**BIBLIOTECA
GENERAL**

DERECHOS DE AUTOR

Yo **Usulla Quilligana Daniela Estefania** portador de la Cédula de Identidad No **1752113520**

en calidad de autor y titular de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Titulación:

Ergonomía ambiental y bienestar laboral del personal administrativo del "Comando de Policía Nacional Subzona Bolívar No.2, Cantón Guaranda", Provincia de Bolívar, año 2025, modalidad Proyecto de Investigación, de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN, concedemos a favor de la Universidad Estatal de Bolívar, una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservamos a mi/nuestro favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo/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.

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

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Daniela Usulla', is written over a horizontal line.

Daniela Estefanía Usulla Quilligana

CUESTIONARIO DE ERGONOMÍA AMBIENTAL Y BIENESTAR LABORAL

Objetivo: Determinar como la ergonomía ambiental incide en el bienestar laboral del personal administrativo del Comando de Policía Nacional Subzona Bolívar N°2.

INSTRUCCIONES

A continuación, se presentan una serie de afirmaciones relacionadas con la ergonomía ambiental y bienestar laboral. Por favor, indique con una **X** la opción que corresponda a su respuesta.

Escala de Calificación:

5= Siempre | 4= Casi siempre | 3= Algunas veces | 2= Muy pocas veces | 1= Nunca

N°	Preguntas	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
1	¿Considera que la iluminación en su área de trabajo es suficiente para realizar sus tareas de manera eficiente?					
2	¿La distribución de la luz en su entorno laboral le permite evitar sombras o reflejos molestos?					
3	¿Percibe que la temperatura de su entorno laboral se mantiene estable durante toda la jornada?					
4	¿Considera que la temperatura en su área de trabajo es adecuada para realizar sus tareas sin incomodidad?					
5	¿Cree que las condiciones acústicas de su entorno de trabajo son favorables para mantener su productividad?					
6	¿Percibe que el ruido ambiental en su espacio laboral es adecuado y no afecta su bienestar?					
7	¿Cómo calificaría el diseño de tu espacio de trabajo?					
8	¿Se siente satisfecho con la distribución de los espacios en tu oficina?					
9	¿El mobiliario es adecuado para tu altura y necesidades?					
10	¿El mobiliario que utiliza le permite una adecuada organización de los materiales y herramientas de trabajo?					
11	¿Considera que los equipos que utilizas en tu trabajo son los adecuados?					
12	¿Se siente satisfecho con la calidad de los equipos?					
13	¿Dispone de un espacio adecuado para descansar después de su jornada laboral?					
14	¿Considera que al tener un tiempo de descanso contribuye a su bienestar físico y mental?					
15	¿Considera que las relaciones con sus compañeros de trabajo son positivas y colaborativas?					
16	¿Se siente cómodo en las relaciones sociales dentro del trabajo?					

17	¿Siente que el ambiente laboral le permite trabajar sin un nivel de estrés?					
18	¿Percibe que en su entorno laboral existe apoyo y respeto entre compañeros y superiores?					
19	¿Está satisfecho con las condiciones físicas de su espacio de trabajo (¿mobiliario, distribución, condiciones ambientales)?					
20	¿Percibe que el entorno físico de su lugar de trabajo le permite realizar sus tareas de manera cómoda?					
21	¿Cree que su trabajo actual cumple con sus expectativas personales y profesionales?					
22	¿Está satisfecho con las tareas y responsabilidades que realiza en su puesto de trabajo?					
23	¿Considera que hay un buen ambiente de colaboración en su equipo?					
24	¿Siente que puede comunicarse abiertamente con sus superiores?					
25	¿Cómo considera su salud física en relación con el trabajo?					
26	¿Se siente físicamente activo en su lugar de trabajo?					
27	¿Ha recibido atención de medicina ocupacional?					
28	¿Cómo consideras los servicios de medicina ocupacional en su trabajo?					
29	¿Siente que tiene suficiente energía para cumplir con sus tareas durante toda la jornada laboral?					
30	¿Percibe que su entorno de trabajo favorece su bienestar físico y le ayuda a mantener una buena vitalidad?					
31	¿Considera que su entorno laboral le permite alcanzar un nivel óptimo de productividad?					
32	¿Percibe que los recursos y condiciones en su lugar de trabajo favorecen su rendimiento?					
33	¿Considera que las condiciones de su lugar de trabajo le permiten mantener un alto estándar de calidad en sus tareas?					
34	¿Percibe que los recursos y el ambiente en su área laboral contribuyen a realizar un trabajo de calidad?					
35	¿Considera que su ambiente de trabajo fomenta la creatividad en la realización de sus tareas?					
36	¿Percibe que tiene la libertad para proponer ideas nuevas e innovadoras en su lugar de trabajo?					

FOTOS EVIDENCIA



CERTIFICADO DE SIMILITUD



UNIVERSIDAD
DEL ESTADO
DEL BOLÍVAR

UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR
CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

EXTENSIÓN
SAN MIGUEL

ING. RICARDO XAVIER CHAVEZ BETANCOURT, EN CALIDAD DE DIRECTOR
DE TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

CERTIFICA

Que el trabajo de Integración Curricular denominado: "Ergonomía Ambiental y Bienestar Laboral en el personal administrativo del Comando de Policía Nacional Subzona Bolívar N°2", provincia Bolívar, año 2025, presentado por la señorita Daniela Estefanía Usulla Quilligana, 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 9%, como se evidencia en el documento adjunto.

San Miguel 27 de agosto del 2025

Atentamente,



Ing. Shirley Viviana Zapata Romero

Director