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 LICENCIADA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

TEMA:

"ERGONOMÍA Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO INDÍGENA SAC LTDA. MATRIZ AMBATO-PROVINCIA TUNGURAHUA AÑO 2025"

AUTORA:

SANDRA PIEDAD TOALOMBO QUILLIGANA

DIRECTORA:

Ing. Flor Ximena Poveda Valverde

PARES ACADÉMICOS

Ing. Ricardo Xavier Chávez Betancourt

Ing. Alex Fernando Barrionuevo Remache

SAN MIGUEL – ECUADOR

2025

TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

ERGONOMÍA Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO INDÍGENA SAC LTDA. MATRIZ AMBATO-PROVINCIA TUNGURAHUA AÑO 2025

AGRADECIMIENTO

Hoy, al llegar al final de esta etapa tan importante de mi vida, quiero expresar mis más sinceros y sentidos agradecimientos a todas las personas e docentes que formaron parte de este camino, no ha sido fácil, pero sin duda ha sido una experiencia que me ha transformado y dejado huellas imborrables.

En primer lugar, agradezco a Dios Todopoderoso, por acompañarme en cada paso, en cada momento de duda, cansancio o incertidumbre, hubo días en los que no sabía si sería capaz de continuar, pero siempre sentí Su presencia dándome la fuerza y la paz que necesitaba para seguir adelante. Gracias por ser mi refugio y por iluminar mi camino cuando más lo necesité.

A mi familia, no existen palabras suficientes para agradecer todo lo que han hecho por mí. Gracias por ser mi base, mi sostén y mi mayor motivación. Cada sacrificio, cada palabra de ánimo, cada abrazo silencioso cuando más lo necesitaba, fue lo que me impulsó a no rendirme. Este logro es tan mío como de ustedes.

A mis compañeros y amigos, gracias por compartir conmigo esta etapa llena de aprendizajes, desvelos, trabajos en grupo, nervios antes de exámenes y también muchos momentos de risa y alegría. Ustedes hicieron de este camino algo mucho más llevadero y especial. Me llevo recuerdos que guardaré con mucho cariño.

Finalmente, gracias a todas aquellas personas que, de una u otra forma, dejaron su granito de arena en este proceso desde un consejo en el momento justo, hasta un simple "tú puedes" cuando más lo necesitaba. Todo gesto, por pequeño que parezca, tuvo un gran valor para mí.

DEDICATORIA

En primer lugar, deseo consagrar este logro a Dios, por haberme otorgado la fuerza, la sabiduría y la perseverancia necesarias para no rendirme ante los desafíos que se presentaron a lo largo de este camino. Gracias a Su guía, encontré la luz en los momentos de incertidumbre y el valor para seguir adelante incluso cuando las circunstancias parecían adversas. Ha sido Él quien ha forjado en lo más profundo de mi ser este espíritu luchador, que hoy me permite alcanzar uno de los sueños más importantes de mi vida.

A mi familia, quienes han sido el pilar fundamental durante esta etapa universitaria. Gracias por su amor incondicional, su comprensión en los momentos de ausencia y su fe en mí cuando más lo necesité. Cada palabra de aliento, cada gesto de apoyo y cada sacrificio realizado me dieron la motivación para continuar y culminar este proceso sin ustedes este logro no habría sido posible.

CERTIFICADO DEL DIRECTOR Y PAR ACADÉMICOCERTIFICADO

UEB | UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR
CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

EXTENSIÓN SAN MIGUEL

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN

Ing.**Flor Ximena Poveda Valverde**; **Ing. Ricardo Xavier Chávez Betancourt** e **Ing. Alex Fernando Barrionuevo Remache**; en su orden Director y Pares Académicos del Trabajo de Titulación "Ergonomía Y Desempeño Laboral En El Área Administrativa De La Cooperativa De Ahorro Y Crédito Indígena Sac Ltda. Matriz Ambato-Provincia Tungurahua Año 2025" desarrollado por la señorita Sandra Piedad Toalombo Quilligana.

CERTIFICAN

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

académicas de la Carrera de Gestión del Talento Humano.

San Miguel, diciembre del 2025

Ing. Flor Ximena Poveda Valverde
Directora

Ing. Ricardo Xavier Chávez Betancourt
Par Académico

Ing. Alex Fernando Barrionuevo Remache
Par Académico

DE DERECHOS DE AUTOR

UEB | UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

BIBLIOTECA GENERAL

DERECHOS DE AUTOR

Yo Toalombo Quilligana Sandra Piedad nosotros portadora de la Cédula de Identidad No 1804959391 en calidad de autora y titular de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Titulación: "ERGONOMÍA Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO INDÍGENA SAC LTDA. MATRIZ AMBATO-PROVINCIA TUNGURAHUA 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. Conservo a mi favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

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

La autora 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.

Sandra Piedad Toalombo Quilligana

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

ÍNDICE DE CONTENIDO

TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN I
AGRADECIMIENTO II
CERTIFICADO DEL DIRECTOR Y PAR ACADÉMICO IV
CERTIFICADO DE DERECHOS DE AUTOR IV
ÍNDICE DE CONTENIDO V
ÍNDICE DE TABLAS X
ÍNDICE DE GRÁFICAS XI
INTRODUCCIÓN 1
RESUMEN 2
1.1. Descripción del Problema 4
1.2. Preguntas de Investigación 8
1.3. Justificación 9
1.4. Objetivos: General y Específicos 11
Objetivo General 11
Objetivos Específicos 11
1.5. Variables 11
Variable Independiente: Ergonomía 11
Variable Dependiente: Desempeño Laboral 11
1.6. Operacionalización de Variables 12
CAPITULO II. MARCO TEÓRICO 27
2.1. Antecedentes 27
2.2. Científico 29
Ergonomía 29
Diseño del espacio de trabajo 29
Distribución del mobiliario (escritorios, sillas, áreas de trabajo) 30
Iluminación adecuada en el área laboral 31
Accesibilidad y movilidad dentro del espacio de trabajo 32
Ergonomía del mobiliario 33
Calidad del trabajo realizado 42
Satisfacción laboral 43
Percepción del ambiente laboral 44
Nivel de motivación y compromiso 44

Relación con compañeros y superiores 45
Salud y Bienestar 46
Ausentismo laboral por razones de salud 46
Estrés y su impacto en el desempeño 47
Equilibrio entre la vida laboral y personal 48
2.3. Conceptual 49
1. Ergonomía 49
2. Desempeño Laboral 49
3. Factores Ergonómicos 49
4. Postura Correcta 49
5. Fatiga Laboral 49
6. Trastornos Musculoesqueléticos (TME) 49
7. Clima Organizacional 50
8. Satisfacción Laboral 50
9. Iluminación Laboral 50
10. Movimientos Repetitivos 50
11. Pausas Activas 50
12. Ausentismo Laboral 51
2.4. Legal 52
Normativas Internacionales 52
Normativa Nacional 52
Normas Técnicas INEN-ISO 11226 54
NTE INEN-ISO 10075 54
3.1. Tipo de Investigación 55
Método descriptivo 55
3.2. Enfoque de la investigación 55
El enfoque de investigación mixta 55
3.3. Métodos de Investigación 56
Método Deductivo 56
Método Inductivo 56
Método Analítico 57

La presente investigación fue analítica porque descompuso el fenómeno del desempeño laboral en sus componentes esenciales, identificando factores ergonómicos específicos que lo afectaban. A través del diagnóstico y análisis

detallado de la situación actual, buscó establecer relaciones conceptuales claras entre la ergonomía y el desempeño, para generar principios aplicables y mejorar la gestión laboral. 57

Método Sintético 57

3.4. Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Datos 58

3.5. Universo, Población y Muestra 59

3.6. Procesamiento de la Información 59

CAPITULO IV. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS ... 60

4.1. Análisis encuesta 60

Variable independiente ergonomía 60

Variable dependiente Desempeño laboral 69

4.2. Resultados generales de la encuesta 80

Distribución del mobiliario 80

Iluminación 80

Desplazamiento fácil y seguro 80

Soporte lumbar 80

Escritorio 81

Herramientas ergonómicas 81

Pausas activas 81

Capacitación 81

Molestias físicas 81

Condiciones ergonomía 82

Tiempo 82

Entorno físico de trabajo 82

Ambiente físico 82

Comprometido 82

Opiniones 83

Condiciones de su puesto de trabajo 83

Fatiga 83

Equilibrio 84

Ergonomía 84

4.3. Análisis cualitativo entrevista 85

Tabla 2 85

Análisis cualitativo entrevista 85

4.4. Resultados generales de la entrevista 89
4.5. Discusión 91
V. CONCLUSIONES 95
VI. RECOMENDACIONES 97
BIBLIOGRAFÍA 98
ANEXOS 103
CRONOGRAMA 103
PRESUPUESTO 105

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de Variables..... 12
Tabla 2. Análisis cualitativo entrevista 85
Tabla 3. Desempeño Laboral 87
Tabla 4. Discusión Variables 91

ÍNDICE DE GRÁFICAS

Gráfico 1. Distribución del mobiliario 60
Gráfico 2. Iluminación 61
Gráfico 3. Desplazamiento fácil y seguro 62
Gráfico 4. Soporte lumbar 63
Gráfico 5. Escritorio 64
Gráfico 6. Herramientas ergonómicas 65
Gráfico 7. Pausas activas 66
Gráfico 8. Capacitación 67
Gráfico 9. Molestias físicas 68
Gráfico 10. Condiciones ergonómicas 69
Gráfico 11. Tiempo 70
Gráfico 12. Entorno físico de trabajo 71
Gráfico 13. Ambiente físico 72
Gráfico 14. Comprometido 73
Gráfico 15. Opiniones 74
Gráfico 16. Condiciones de su puesto de trabajo 75
Gráfico 17. Fatiga 76
Gráfico 18. Equilibrar 77
Gráfico 19. Ergonomía 78

INTRODUCCIÓN

En la actualidad las organizaciones no solo se enfocan en alcanzar metas y resultados, sino también en cuidar a las personas que hacen posible su funcionamiento. En este contexto, crear espacios de trabajo saludables, cómodos y funcionales se ha vuelto una prioridad. Aquí es donde entra en juego la ergonomía, una disciplina que busca adaptar el entorno laboral a las necesidades físicas y mentales de los trabajadores, ayudando a prevenir molestias o lesiones y mejorando el bienestar general.

En el caso de las cooperativas de ahorro y crédito, especialmente en sus áreas administrativas, las condiciones ergonómicas juegan un papel fundamental. Las largas horas frente al computador, el uso continuo del mobiliario, la iluminación artificial o una mala organización del espacio pueden generar incomodidades que afectan la salud, el ánimo y, por ende, el desempeño de los colaboradores.

La Cooperativa de Ahorro y Crédito Indígena SAC Ltda. Matriz Ambato, ubicada en la provincia de Tungurahua, cumple una labor muy importante dentro de su comunidad, apoyando el crecimiento económico de sus socios.

Esta investigación tiene como propósito principal identificar los factores ergonómicos que inciden en el desempeño laboral dentro de dicha área, con la intención de plantear mejoras que contribuyan a un entorno más sano, eficiente y humano. Más allá del beneficio directo para la cooperativa, este estudio también busca aportar al conocimiento sobre cómo cuidar mejor a las personas en sus espacios de trabajo, promoviendo así una gestión del talento humano más consciente y responsable.

RESUMEN

La presente investigación, titulada “Ergonomía y desempeño laboral en el área administrativa de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Indígena SAC Ltda., Matriz Ambato, Provincia Tungurahua, año 2025”, tiene como objetivo comprender de qué manera los factores ergonómicos inciden en el desempeño del personal administrativo. Se parte de la idea de que un espacio de trabajo bien diseñado no solo mejora la productividad, sino que también ayuda a prevenir molestias físicas y a elevar el nivel de satisfacción de quienes trabajan allí.

Para llevar a cabo este estudio se adopta un enfoque mixto, combinando métodos cuantitativos y cualitativos, a través de encuestas y entrevistas dirigidas al equipo administrativo. La investigación gira en torno a dos variables principales la ergonomía, abordada desde tres dimensiones el diseño del espacio de trabajo, el mobiliario ergonómico y las prácticas laborales saludables y el desempeño laboral, evaluado en función de la productividad, la calidad del trabajo y el nivel de compromiso de los colaboradores.

Con los resultados obtenidos se busca no solo conocer la realidad actual en cuanto a las condiciones ergonómicas, sino también identificar posibles mejoras que contribuyan a fortalecer la gestión del talento humano se espera que este trabajo sirva como una herramienta útil para promover un entorno laboral más saludable y eficiente, en beneficio tanto del personal como de los objetivos institucionales.

Palabras clave: *Ambiente de trabajo, bienestar laboral, desempeño laboral, ergonomía, ergonomía del mobiliario, productividad, prácticas saludables.*

ABSTRACT

Ergonomics and work performance in the administrative area of the Cooperativa de Ahorro y Crédito Indígena SAC Ltda., Matriz Ambato, Provincia

Tungurahua, year 2025", aims to understand how ergonomic factors affect the performance of administrative staff. It is based on the idea that a well-designed workspace not only improves productivity, but also helps to prevent physical discomfort and to raise the level of satisfaction of those who work there.

To carry out this study, a mixed approach, combining quantitative and qualitative methods, was adopted through surveys and interviews with the administrative team. The research revolves around two main variables: ergonomics, approached from three dimensions: workspace design, ergonomic furniture, and healthy work practices, and work performance, evaluated in terms of productivity, quality of work, and the level of commitment of the collaborators.

The results obtained seek to understand the current reality in terms of ergonomic conditions and identify possible improvements that strengthen the management of human talent. This work is expected to serve as a useful tool to promote a healthier and more efficient work environment, benefiting both personnel and institutional objectives.

Keywords:

Ergonomics, work performance, productivity, work environment, work wellbeing, furniture ergonomics, healthy practices.

CAPITULO I. FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO

1.1. Descripción del Problema

En la Cooperativa de Ahorro y Crédito Indígena SAC Ltda., se evidencia una deficiencia significativa en la adecuación de los espacios laborales del área administrativa. La falta de un diseño ergonómico adecuado y de ambientes óptimos para las tareas cotidianas impacta directamente en el desempeño laboral del personal. Este problema se manifiesta mediante una distribución ineficiente de las áreas de trabajo, mobiliario inadecuado y condiciones ambientales deficientes como la iluminación insuficiente y limitaciones en la accesibilidad.

El Consejo de la Asociación Internacional de Ergonomía destaca que "cada día son más evidentes los efectos negativos que se derivan de un puesto de trabajo o un lugar de trabajo mal diseñado para la salud de los trabajadores y la propia productividad de la empresa" (AIE, 2000); además, sostiene que "la forma en que se diseñen los lugares de trabajo de muchas organizaciones en el siglo XXI influirá enormemente en su éxito e incluso en sus posibilidades de sobrevivir" (Rojo, 2022).

La ergonomía, según la AIE (2020), es una "disciplina científica que se centra en la comprensión fundamental de las interacciones humanas con otros componentes del sistema". Esta definición trasciende el espacio laboral tradicional y se extiende a contextos como el estudio, el ocio o cualquier otra interacción humana con el entorno (Jarpa Flores Rita, 2022).

Sin embargo, persisten prácticas inadecuadas como posturas forzadas, levantamientos manuales y movimientos repetitivos que provocan lesiones y dificultan el rendimiento de los trabajadores, en especial por la prevalencia de

enfermedades musculoesqueléticas (EMT). A pesar de esto, en muchas organizaciones no se realiza una evaluación ergonómica de los entornos laborales (Manuel, 2020).

Existen múltiples factores externos que afectan el desempeño diario del personal, como la programación laboral, el ambiente, la seguridad, el flujo de tareas y la naturaleza de los usuarios atendidos. El desempeño laboral, en este sentido, es el resultado de la productividad del trabajador, vinculado con su comportamiento y los resultados obtenidos (Sumba-Bustamante, 2022). Para alcanzar metas como el desarrollo de un plan de carrera, "se evalúa su desempeño laboral" (Mori Castro y Bardales Delgado, 2020).

Asimismo, un ambiente laboral positivo permite al directivo aprovechar al máximo el potencial de cada trabajador, ya que "existen estímulos y percepciones que finalmente impactan positivamente en la ejecución de tareas y actividades" (Lluncor et al., 2021). Chiavenato (2000, citado en Romero y Urdaneta, 2009) sostiene que "el desempeño de los empleados se refiere a sus acciones o comportamientos con el fin de alcanzar los objetivos estratégicos que persigue la organización" (ORTEGA GALARZA MÁXIMO, 2024).

En cuanto al bienestar laboral, esta investigación lo entiende como la calidad integral de la experiencia y del desempeño de una persona dentro de su trabajo (Grant et al., 2007). Al hablar de bienestar laboral, se hace referencia a un estado ideal de equilibrio entre los diferentes factores que influyen en cómo una persona percibe su entorno de trabajo. En este sentido, varios estudios han identificado y analizado los elementos que influyen en dicho bienestar. En coherencia con ello, el presente estudio plantea evaluar el bienestar laboral tomando como base los aportes

de Parker y Hyett (2011), así como la Metodología para la Evaluación y Prevención de los Riesgos Psicosociales CoPsoQ (Kristensen et al., 2005; Moncada Lluis et al., 2008; Pejtersen et al., 2010; Thorsen y Bjorner) (Rueda López, 2023).

En este contexto, en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Indígena SAC Ltda., la ergonomía se enfoca en adaptar el entorno de trabajo a las capacidades de los trabajadores. Un entorno ergonómico disminuye la fatiga, el estrés físico y los riesgos de lesiones, y esto "puede mejorar la productividad y la satisfacción laboral". El diseño ergonómico facilita movimientos eficientes, reduce molestias físicas y permite una mejor concentración. Así, "un entorno de trabajo ergonómico no solo beneficia la salud de los trabajadores, sino que también puede llevar a un mejor desempeño en sus labores".

Para optimizar el desempeño laboral, es esencial fomentar la motivación, capacitar al personal, brindar retroalimentación y reconocer los logros. También es clave "contar con sistemas de evaluación del desempeño que permitan identificar áreas de mejora y oportunidades de desarrollo" (Cursalab , 2023).

En el ámbito de las Instituciones de Educación Superior (IES), estas también pueden influir positivamente en el desempeño del personal administrativo, mediante la educación virtual y su implementación en la era post pandemia (Consejo de Educación Superior, 2022; Pallo Fueres Nelly Margarita, 2024). No obstante, muchas veces la atención se centra exclusivamente en el estudiante, dejando de lado la ergonomía del personal. Mobiliario inadecuado, herramientas mal diseñadas y entornos no adaptados causan afecciones como dolor lumbar, síndrome del túnel carpiano o fatiga visual, afectando la salud de los trabajadores y provocando bajas

laborales (Rodríguez, 2020; Afshari et al., 2019; Kraut et al., 2024; Pallo Fueres Nelly Margarita, 2024).

A nivel nacional, se reconoce que “las habilidades gerenciales y el desempeño laboral son actitudes y aptitudes que ayudan al desarrollo de las instituciones”. Sin embargo, en la contratación pública aún prevalece el enfoque en el perfil académico más que en habilidades de liderazgo. Por ello, “es fundamental que todas las empresas u organizaciones cuenten con profesionales que muestren lealtad y confianza” (López-Montero Tannya Alexandra, 2023).

Finalmente, si no se considera la ergonomía adecuadamente, los trabajadores pueden verse forzados a adoptar posturas incorrectas o usar equipos mal diseñados. Esto provoca fatiga, desconcentración y enfermedades crónicas como el síndrome del esfuerzo repetitivo, lo que disminuye la eficiencia. Además, “las malas condiciones ergonómicas pueden llevar a que los empleados se vean obligados a ausentarse debido a problemas de salud”. Todo esto repercute negativamente en el clima laboral, en la rotación del personal y en los costos operativos de la empresa.

Formulación del Problema

¿Cuáles son los factores ergonómicos que no permiten un mayor desempeño laboral del personal en el área administrativa de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Indígena Sac Ltda. Matriz Ambato-Provincia Tungurahua?

1.2. Preguntas de Investigación

- ¿Cuál es la situación actual con respecto al desempeño laboral del personal en el área administrativa de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Indígena Sac Ltda. Matriz Ambato-Provincia Tungurahua?
- ¿Cuáles son los factores ergonómicos que no se presentan en el área administrativa de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Indígena Sac Ltda. Matriz Ambato-Provincia Tungurahua?
- ¿Cuál es la relación entre ergonomía y desempeño laboral en el área administrativa de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Indígena Sac Ltda. Matriz Ambato-Provincia Tungurahua?

1.3. Justificación

La presente investigación se justifica en la necesidad de analizar las condiciones ergonómicas del área administrativa de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Indígena Sac Ltda., matriz Ambato, provincia Tungurahua, con el propósito de identificar oportunidades de mejora que contribuyan a optimizar el desempeño laboral del personal durante el año 2025. A través de este estudio se pretende determinar aspectos que favorezcan un entorno de trabajo más saludable eficiente y alineado con las necesidades físicas y psicológicas de los empleados a fin de optimizar su desempeño y bienestar. Este estudio se lleva a cabo para identificar y proponer mejoras en las condiciones laborales mediante la aplicación de la ergonomía lo que permitirá aumentar la productividad y la satisfacción del personal al mejorar las condiciones ergonómicas se busca reducir los riesgos de lesiones físicas y fatiga mental lo cual impactará directamente en la eficiencia operativa y la calidad del trabajo en el área administrativa a su vez se espera que la reducción de estos riesgos contribuyan a una disminución del ausentismo y a un mejor clima organizacional lo que resultará en un incremento en el rendimiento de la cooperativa.

El estudio se lleva a cabo para dar respuesta a los inconvenientes identificados en la formulación del problema, los cuales indican que existen deficiencias ergonómicas en las condiciones de trabajo que afectan el desempeño laboral de los empleados del área administrativa estas deficiencias generan fatiga estrés y malestar físico lo que perjudica tanto el bienestar de los trabajadores como la eficiencia en sus labores diarias por tanto la investigación permita mitigar estos

efectos negativos mejorando el entorno de trabajo y la calidad de vida de los empleados lo cual resultará beneficioso tanto para ellos como para la organización.

La realización de esta investigación es conveniente ya que ofrece la posibilidad de mejorar las condiciones laborales mediante las soluciones ergonómicas basadas en el análisis de las necesidades específicas del personal los resultados que se obtendrán podrán ser utilizados para desarrollar políticas internas que promuevan un ambiente de trabajo más seguro y saludable lo que es esencial para mantener un equipo motivado y eficiente. La investigación es útil no solo para la mejora continua del desempeño laboral sino también para establecer prácticas sostenibles a largo plazo que ayuden a reducir el riesgo de lesiones laborales y mejorar la calidad de vida de los empleados, asimismo proporcionará datos valiosos que permitirán a la cooperativa tomar decisiones informadas sobre la asignación de recursos y la planificación de mejoras en infraestructura y capacitación. Entre los beneficios más importantes de la investigación está el aumento de la productividad la reducción de los problemas de salud ocupacional y la mejora del clima laboral todo ello tiene como propósito promover un entorno de trabajo más seguro eficiente y saludable que permita a los empleados del área administrativa desarrollar sus actividades con mayor bienestar reduciendo el estrés y aumentando su satisfacción laboral la investigación es significativa porque aborda un problema que afecta directamente al desempeño y bienestar de los empleados lo que repercute tanto en su calidad de vida como en la eficiencia de la organización al ofrecer soluciones concretas basadas en principios ergonómicos el estudio no solo beneficiará a los trabajadores de la cooperativa .

1.4. Objetivos: General y Específicos

Objetivo General

Determinar los factores ergonómicos que permitan un mayor desempeño laboral en el área administrativa de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Indígena Sac Ltda. Matriz Ambato-Provincia Tungurahua año 2025.

Objetivos Específicos

- Diagnosticar la situación actual con respecto al desempeño laboral del personal en el área administrativa de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Indígena Sac Ltda. Matriz Ambato-Provincia Tungurahua
- Identificar los factores ergonómicos que se presentan en el área administrativa de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Indígena Sac Ltda. Matriz Ambato-Provincia Tungurahua
- Establecer la relación entre ergonomía y desempeño laboral en el área administrativa de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Indígena Sac Ltda. Matriz Ambato-Provincia Tungurahua

1.5. Variables

Variable Independiente: Ergonomía

Variable Dependiente: Desempeño Laboral

1.6. Operacionalización de Variables

Tabla 1.

Operacionalización de Variables

Ergonomía	Definición conceptual	Definición operativa	Dimensiones	Subdimensiones o Indicadores	Ítems	Técnica	Instrumento
	La ergonomía es el campo que analiza la relación entre los seres humanos y los componentes de un sistema, con la finalidad de mejorar el bienestar y el desempeño, además se enfoca en ajustar el ambiente de trabajo, las Herramientas y	La variable independiente ergonomía se va medir a través de dos técnicas la encuesta con su instrumento el cuestionario y la entrevista con su instrumento la guía de entrevista las mismas que contendrán preguntas que se generarán de dimensiones y subdimensiones.	Diseño del Espacio de trabajo	Distribución del mobiliario (escritorios, sillas, áreas de trabajo)	**Preguntas cerradas** ¿Considera que la distribución actual del mobiliario escritorios, sillas, en su área de trabajo permite un flujo adecuado y eficiente de sus actividades?	Encuesta	Guía de entrevista
					¿El espacio asignado en su área de trabajo le permite moverse con comodidad?		
					¿El mobiliario en su lugar de trabajo está adecuadamente distribuido para fomentar la colaboración entre compañeros?		
					¿El diseño actual de su espacio de trabajo contribuye a una postura adecuada durante la jornada laboral?		
					Preguntas abiertas ¿Cómo considera que la distribución actual del mobiliario escritorios, sillas, áreas de trabajo	Entrevista	Guía de entrevista

	responsabilidades a las habilidades y restricciones de los empleados, optimizando de esta manera la eficiencia y la salud. (Vallejo, 2021)				influye en su productividad diaria?		
					¿Qué cambios haría en la distribución de su espacio de trabajo para mejorar su comodidad y eficiencia?		
					¿En qué aspectos específicos la actual distribución del mobiliario impacta positivamente o negativamente su desempeño?		
				Iluminación adecuada en el área laboral	¿La cantidad de luz en su lugar de trabajo le permite trabajar sin incomodidad visual?	Cuestionario	Cuestionario
					¿La iluminación actual de su espacio de trabajo le causa fatiga visual?		
					¿Percibe que la iluminación en su área de trabajo influye en su confort térmico durante la jornada laboral?		
					¿Cómo califica la calidad de la iluminación en su lugar de trabajo (natural o artificial) para realizar sus tareas sin fatiga visual?		
					¿Qué mejoras sugiere en la iluminación de su área laboral para optimizar su desempeño?	Entrevista	Entrevista
					¿Cómo afecta la calidad de la iluminación a su nivel de concentración y productividad?		

					¿Ha experimentado algún inconveniente relacionado con la iluminación en su lugar de trabajo? Si es así, descríbalo.		
				Accesibilidad y movilidad dentro del espacio de trabajo	¿Considera que el espacio de trabajo permite un desplazamiento fácil y seguro entre las diferentes áreas?	Cuestionario	Cuestionario
					¿El diseño del espacio de trabajo facilita la movilidad sin obstáculos?		
					¿Existen rutas despejadas y bien definidas para desplazarse dentro de su área laboral?		
					¿La accesibilidad dentro del espacio de trabajo mejora su eficiencia al realizar tareas?		
					¿Qué aspectos específicos del diseño actual del espacio de trabajo considera que dificultan su movilidad?	Entrevista	Entrevista
					¿Cómo mejoraría la accesibilidad dentro de su lugar de trabajo para optimizar su desempeño?		
					¿Ha enfrentado problemas relacionados con la movilidad dentro de su área laboral? Describa su experiencia.		
			Ergonomía del	Comodidad y ajuste de sillas	¿Opina que la silla de su lugar de trabajo es ergonómica y se adapta a su altura?	Cuestionario	Cuestionario

			mobiliario	(altura, soporte lumbar)	¿Considera de su silla es adecuada para el trabajo que realiza?		
					¿Su silla puede ser regulada?		
					¿Siente que la comodidad de su silla contribuye a su productividad laboral?		
					¿Qué características de la silla actual considera que podrían mejorarse para aumentar su comodidad?	Entrevista	Entrevista
					¿Ha experimentado molestias físicas relacionadas con la silla que utiliza en su trabajo? Describa su experiencia.		
					¿Qué tipo de ajustes considera importantes en una silla para mejorar su postura y confort durante la jornada laboral?		
				Diseño de los escritorios (altura, espacio para piernas)	¿El escritorio que utiliza tiene una altura adecuada para realizar sus tareas con comodidad?	Cuestionario	Cuestionario
					¿Considera que el espacio para las piernas debajo de su escritorio es suficiente para una postura cómoda?		
					¿El diseño del escritorio facilita el acceso y organización de los materiales de trabajo?		
					¿El tamaño y la forma del escritorio son adecuados para las		

					actividades que realiza diariamente?		
					¿Qué aspectos del diseño actual de su escritorio considera que afectan su comodidad durante la jornada laboral?	Entrevista	Entrevista
					¿Cómo influye el diseño de su escritorio en la organización de su espacio de trabajo y productividad?		
					¿Qué cambios propondría en el diseño del escritorio para mejorar su experiencia laboral?		
				Herramientas ergonómicas (teclados, ratones, accesorios)	¿El teclado que utiliza en su lugar de trabajo es cómodo para largas jornadas laborales?	Cuestionario	Cuestionario
					¿Considera que el ratón que utiliza se adapta bien a la forma de su mano y reduce la fatiga?		
					¿Dispone de accesorios ergonómicos adicionales (reposamuñecas, soportes) que contribuyan a su comodidad?		
					¿Las herramientas ergonómicas que utiliza mejoran su precisión y velocidad en las tareas?		
					¿Qué características considera esenciales en las herramientas ergonómicas para mejorar su experiencia laboral?	Entrevista	Entrevista

					¿Ha notado alguna mejora en su rendimiento al usar herramientas ergonómicas? Describa su experiencia.		
					¿Qué cambios o mejoras sugiere en las herramientas que utiliza actualmente para aumentar su comodidad y eficiencia?		
			Prácticas de trabajo	Pausas activas y su frecuencia	¿Si cuenta con un plan de pausas activas la empresa?	Cuestionario	Cuestionario
					¿Las pausas activas que realiza le ayudan a reducir la fatiga laboral?		
					¿Realiza pausas activas durante su jornada laboral?		
					¿Las pausas activas contribuyen a mejorar su concentración y desempeño en el trabajo?		
					¿Qué tipo de actividades realiza durante las pausas activas y cómo cree que impactan su bienestar laboral?	Entrevista	Entrevista
					¿Qué cambios propondría en la implementación de pausas activas para hacerlas más efectivas?		
					¿Ha experimentado mejoras en su salud o desempeño laboral desde que implementa pausas activas? Describa su experiencia.		

				Capacitación en Ergonomía y prevención de lesiones	¿La empresa cuenta con un plan de capacitación en prevención de riesgos ergonómicos?	Cuestionario	Cuestionario
					¿Ha recibido capacitación sobre ergonomía en su lugar de trabajo?		
					¿La empresa proporciona información actualizada sobre prácticas ergonómicas?		
					¿Cree que una mayor capacitación en ergonomía mejoraría su desempeño laboral?		
					¿Qué aspectos de la capacitación en ergonomía considera más útiles para su trabajo diario?	Entrevista	Entrevista
					¿Qué temas específicos le gustaría que se incluyeran en futuras capacitaciones ergonómicas?		
					¿Puede describir alguna situación en la que la capacitación en ergonomía haya prevenido una posible lesión o incomodidad laboral?		
				Hábitos posturales durante la jornada laboral	¿Suele mantener una postura adecuada al trabajar frente al computador?	Cuestionario	Cuestionario
					¿Ha sentido molestias físicas dolor de espalda, cuello, hombros?		
					¿Conoce las recomendaciones básicas para una postura		

					ergonómica en su puesto de trabajo?		
					¿Conoce las consecuencias de mantener una postura inadecuada por períodos prolongados?		
					¿Qué medidas toma para mantener una buena postura mientras trabaja?	Entrevista	Entrevista
					¿Cuáles cree que son los principales factores que afectan su postura durante el trabajo?		
					¿Ha experimentado molestias físicas que relacione con una mala postura?		
Desempeño laboral	El desempeño laboral hace referencia a la eficacia y eficiencia con la que un trabajador realiza sus tareas y obligaciones laborales, este principio incluye elementos	La variable independiente ergonomía se va medir a través de dos técnicas la encuesta con su instrumento el cuestionario y la entrevista con su instrumento la guía de entrevista las mismas que contendrán preguntas que se generarán de dimensiones y subdimensiones.	Productividad	Cumplimiento de objetivos y metas establecidas	¿Existe una capacitación sobre el plan de desempeño laboral?	Cuestionario	Cuestionario
					¿Considera que las herramientas proporcionadas por la empresa facilitan el cumplimiento de sus metas?		
					¿Las metas establecidas para su puesto son claras y alcanzables?		
					¿Recibe retroalimentación sobre su cumplimiento de objetivos y metas?		
					¿Qué aspectos del entorno laboral, de la organización o de su propio desempeño considera que facilitan o dificultan el cumplimiento de sus objetivos y metas establecidos?	Entrevista	Entrevista

	como la excelencia laboral, la realización de metas, la productividad la satisfacción en el trabajo y el efecto en el entorno de la organización. (Bautista et al., 2020)				¿Cómo podría mejorar el cumplimiento de sus metas laborales?		
					¿Puede describir alguna experiencia en la que el apoyo ergonómico haya influido en su logro de metas?		
				Eficiencia en la realización de tareas diarias	¿Considera que puede realizar sus tareas diarias de manera eficiente con el entorno de trabajo actual?	Cuestionario	Cuestionario
					¿Siente que el tiempo que le toma completar sus tareas es adecuado para cumplir con los plazos establecidos?		
					¿Cree que las condiciones de su espacio de trabajo mejoran su eficiencia en las tareas diarias?		
					¿Siente que tiene interrupciones frecuentes que afectan la eficiencia con la que realiza su trabajo?		
					¿Qué factores del espacio de trabajo considera que afectan su eficiencia al realizar las tareas diarias?	Entrevista	Entrevista
					¿Cómo podría mejorarse el entorno laboral para optimizar su eficiencia en las tareas diarias?		

					¿Qué sugerencias tendría para mejorar su eficiencia diaria en el trabajo?		
				Calidad del trabajo realizado	¿Está satisfecho con la calidad de su trabajo diario en relación con las expectativas establecidas por la cooperativa?	Cuestionario	Cuestionario
					¿Considera que el entorno de trabajo actual influye positivamente en la calidad de su trabajo?		
					¿Revisa usted los detalles antes de entregar un trabajo finalizado?		
					¿La calidad de su trabajo se ve afectada por la cantidad de tareas asignadas?		
					¿Qué factores considera que afectan la calidad de su trabajo en el entorno laboral?	Entrevista	Entrevista
					¿Puede mencionar una situación en la que haya logrado un trabajo de alta calidad y qué elementos lo hicieron posible?		
					¿Qué cambios propondría en su espacio de trabajo o en la organización para mejorar la calidad de su rendimiento?		
			Satisfacción laboral	Percepción del ambiente laboral	¿Se siente cómodo/a con el ambiente físico de su lugar de trabajo?	Cuestionario	Cuestionario

					¿Considera que el ambiente laboral facilita la colaboración entre los miembros del equipo?		
					¿Sus compañeros de trabajo contribuyen a mantener un ambiente positivo y colaborativo?		
					¿El ambiente de trabajo le permite concentrarse y ser productivo/a?		
					¿Cómo describiría el ambiente laboral en su área de trabajo?	Entrevista	Entrevista
					¿Cómo influye el ambiente de trabajo en su motivación y productividad?		
					¿Qué cambios propondría para que el ambiente laboral sea más cómodo y favorable para realizar sus tareas?		
				Nivel de motivación y compromiso	¿Cómo calificaría su nivel de motivación para realizar las tareas asignadas en su trabajo?	Cuestionario	Cuestionario
					¿Se siente comprometido con los objetivos y metas de la empresa?		
					¿Siente que su trabajo es reconocido y valorado por su superior y compañeros?		
					¿Las condiciones de trabajo actuales contribuyen a mantener su motivación alta?		

					¿Qué factores en su ambiente laboral le motivan a comprometerse con su trabajo?	Entrevista	Entrevista
					¿Cuáles considera que son los principales obstáculos para mantener su motivación en el trabajo?		
					¿Qué cambios o mejoras en su entorno laboral podrían aumentar su nivel de motivación y compromiso?		
				Relación con compañeros y superiores	¿La relación con sus compañeros de trabajo es respetuosa y colaborativa? ¿Cómo calificaría el apoyo que recibe de sus superiores cuando tiene dificultades en su trabajo?	Cuestionario	Cuestionario
					¿Siente que sus opiniones son tomadas en cuenta por sus superiores?		
					¿Considera que el trato que recibe de sus superiores es justo y profesional?		
					¿De qué manera influye su relación con los superiores en su desempeño laboral?	Entrevista	Entrevista
					¿Qué recomendaciones daría para mejorar la relación interpersonal dentro de su equipo de trabajo?		

					¿En qué situaciones siente que la relación con sus compañeros y superiores afecta su desempeño laboral?		
			Salud y bienestar	Ausentismo laboral por razones de salud	¿Ha tenido ausencias laborales debido a problemas de salud en los últimos tres meses?	Cuestionario	Cuestionario
					¿Cuántos días ha estado ausente en promedio por problemas de salud durante el último mes?		
					¿Cree que las condiciones de su puesto de trabajo influyen en su estado de salud?		
					¿Ha recibido apoyo por parte de la cooperativa para gestionar su salud cuando ha tenido ausencias laborales?		
					¿Qué factores cree que han influido en su ausentismo laboral debido a problemas de salud?	Entrevista	Entrevista
					¿Cómo afecta su desempeño laboral cuando se reincorpora después de una ausencia por motivos de salud?		
					¿Qué medidas considera que la cooperativa podría tomar para reducir el ausentismo laboral relacionado con problemas de salud?		
				Nivel de	¿Siente fatiga física o mental al finalizar su jornada laboral?	Cuestionario	Cuestionario

				fatiga y cansancio laboral	¿Cree que la disposición de su puesto de trabajo influye en su nivel de cansancio?		
					¿Siente que puede mantener su nivel de energía durante toda la jornada?		
					¿La carga de trabajo diaria le genera agotamiento excesivo?		
					¿Cómo describiría su nivel de energía al comenzar y finalizar la jornada laboral?	Entrevista	Entrevista
					¿Qué cambios cree que podrían implementarse para reducir su cansancio durante el trabajo?		
					¿Qué situaciones en su jornada suelen provocarle mayor agotamiento?		
				Equilibrio entre la vida laboral y personal	¿Siente que su jornada laboral le permite equilibrar su vida personal y profesional?	Cuestionario	Cuestionario
					¿La empresa ofrece políticas o beneficios que faciliten un buen equilibrio entre su trabajo y su vida personal?		
					¿Considera que las demandas laborales afectan negativamente su tiempo personal o familiar? ¿Tiene flexibilidad en su horario laboral para poder atender sus necesidades personales?		

					¿Cuáles son los principales factores en su trabajo que afectan su equilibrio entre la vida laboral y personal?		
					¿Qué cambios o mejoras en las políticas laborales de la cooperativa podrían ayudar a mejorar el equilibrio entre su trabajo y vida personal?		
					¿Cómo maneja las situaciones en las que el trabajo interfiere con su vida personal? ¿Qué estrategias usa para resolverlas?		

Fuente: *Elaboración propia, basado en Vallejo (2021)*

CAPITULO II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

En la investigación que lleva por título “Ergonomía en Brasil: análisis de las publicaciones brasileñas de la última década indexadas en la web de la ciencia”; en donde el objetivo general es investigar la internacionalización de la investigación brasileña en ergonomía a través de un análisis bibliométrico basado en la base de datos Web of Science se concluyó que Brasil tiene un lugar significativo en el panorama mundial de la investigación en ergonomía, todavía tiene retos para incrementar su visibilidad y cooperación a nivel internacional, la mayor parte de las publicaciones en Brasil se centran en asuntos clásicos como la salud laboral y los desórdenes musculoesqueléticos, mientras que la investigación global progresa en campos tecnológicos como la ergonomía en cirugía y medicina de vanguardia, además, se notó una cooperación restringida entre científicos de Brasil, enfocándose en redes institucionales locales, lo que indica la necesidad de robustecer la vinculación y divulgación en escenarios internacionales para reforzar su impacto científico. (Pereira & Bandineli, 2024).

En la investigación que lleva por título “Ergonomía y satisfacción del usuario interno de la Clínica Oftalmológica de la Selva, San Martín - 2021” en donde el objetivo general es “analizar la relación entre la ergonomía y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Clínica Oftalmológica de la Selva en San Martín, a través de un enfoque cuantitativo, el estudio identifica factores ergonómicos y niveles de satisfacción laboral, evaluando aspectos como el entorno físico, la postura, las condiciones laborales y el bienestar psicológico, además se busca determinar si las condiciones ergonómicas impactan de manera significativa en el desempeño y satisfacción de los empleados, proporcionando información relevante para mejorar la calidad del ambiente de trabajo y promover una mayor eficiencia y satisfacción en el personal.” Se concluyó que el informe determina que hay una correlación positiva y relevante entre la

ergonomía y el contento en el trabajo de los empleados en la Clínica Oftalmológica de la Selva, con un coeficiente de correlación elevado, además las circunstancias ergonómicas deficientes impactan en la satisfacción y el rendimiento, expresándose en incomodidades físicas y dificultades en la comunicación interna, en donde se aconseja optimizar el entorno laboral, especialmente en aspectos como el espacio, la iluminación, la postura y los descansos, para promover un ambiente de trabajo saludable (Pérez & Zully Alexandra, 2021).

En la investigación que lleva por título "DEL ESTUDIO BIOMECÁNICO DEL TRABAJO A DISTANCIA A LA COMPRENSIÓN DE LA ACTIVIDAD: TELE ERGONOMÍA PARA TRABAJADORES DE UNA UNIVERSIDAD EN ECUADOR.";

En donde el objetivo general es "El estudio aborda la tele-ergonomía en trabajadores universitarios en Ecuador, evaluando factores de riesgo biomecánicos a través de cuestionarios y sesiones de tele asistencia, en donde los resultados muestran alta incidencia de molestias musculoesqueléticas en cuello y espalda, con afectaciones en las manos, en especial muñeca y dedos. La intervención se orienta a mejorar condiciones ergonómicas y prevenir complicaciones de salud, involucrando análisis y adaptación de las actividades laborales para un mejor equilibrio entre vida laboral y personal." Se concluyó que la teleergonomía proporciona soluciones efectivas para reducir molestias musculoesqueléticas en el trabajo a distancia; la metodología implementada permitió adaptar las condiciones laborales, mejorando el bienestar y la productividad de los trabajadores, aunque se identificaron áreas de mejora en la comunicación organizacional y en el compromiso de los mandos medios. (Chávez, 2022)

2.2. Científico

Ergonomía

Según Segovia-Lohse (2023) el origen etimológico de la palabra ergonomía viene del origen “ergon” que se refiere a trabajo y de “nomos” que se refiere a ley, reglas; siendo popularizada desde la década de los años 40. Es así, como la ergonomía se convierte en una ciencia que se encarga de estudiar las interacciones de los seres humanos con los diversos elementos de un sistema, con el fin de optimizar los procedimientos de eficiencia y bienestar del ser humano.

El padre fundador de la ergonomía modera Hywel Murrell, se interesó por la ergonomía luego de que trabajó en la investigación de operaciones del ejército británico durante la Segunda Guerra Mundial. Empleó un enfoque centrado en estudios de tiempos y movimientos con el fin de analizar el comportamiento del ser humano en el ambiente laboral. Para el año de 1947, Murrell fue considerado como el jefe de la Naval de la Unidad de Estudio de Movimiento, donde pudo percibir los límites de la organización científica en las actividades de trabajo(Torres y Rodríguez, 2021).

En este contexto, la ergonomía no solo trata del diseño físico del lugar del trabajo, sino que también se enfoca en la parte integral del bienestar del trabajador. Los aportes de los autores, queda claro que dicha ciencia surgió de las necesidades laborales de adaptar el trabajo al personal y no a lo contrario. En definitiva, la ergonomía no solo busca productividad, sino priorizar la comodidad, salud y participación activa en el trabajo.

Diseño del espacio de trabajo

De acuerdo a la investigación de Gaona Jiménez (2024) menciona, que un diseño de espacio de trabajo inadecuado puede provocar condiciones ambientales desfavorables que

impacten en la salud y el bienestar de los empleados, tales como temperaturas extremas, grados de presión atmosférica, y niveles de presión atmosférica, de iluminación deficiente o ventilación deficiente. Además, las malas posiciones tomadas durante la ejecución de las labores, los empleados pueden experimentar tensiones musculares, problemas articulares y trastornos de la espalda, entre otros desórdenes musculoesqueléticos. Estas posturas incorrectas pueden originarse por la ausencia de ergonomía en los espacios laborales. Es decir, debido a la inadecuación de los espacios y dispositivos a las propiedades físicas y demandas de los empleados.

El diseño de espacio de trabajo se compone de los factores de los empleados, organización y la tecnología, generando beneficios para la salud de los empleados. Para lograr un ambiente laboral favorable con reducción de riesgos, es importante identificar y analizar si los puestos de trabajo promueven comodidad y motivación que facilite a los trabajadores la armonía y tranquilidad en cuantos a situaciones de riesgo (Torres Tello & Larreal Bracho, 2024).

El espacio laboral no solo afecta el rendimiento del personal, sino que también representa un riesgo directo a la salud física. Por ello, es importante considerar una planificación ergonómica consciente en las empresas de acuerdo a las necesidades físicas de los empleados, fomentando una cultura preventiva en lugar de correctiva.

Distribución del mobiliario (escritorios, sillas, áreas de trabajo)

En el estudio realizado por Jibaja Castillo (2022), se evidenció que los elementos que componen el puesto de trabajo como, el teclado, el escritorio, el mouse, el monitor y la silla provocan problemas en la adaptación de los empleados respecto a las dificultades osteomusculares. Este estudio estableció dos aspectos fundamentales en la posición laboral del

colaborador que son un mayor riesgo ergonómico: la silla que cuenta con cinco puntos de apoyo en el suelo y otro provee el apoyo total de la espalda al respaldo de la silla. La propuesta de actuación desde el área de Talento Humano, se fundamenta en un Programa de sensibilización para la toma de conciencia de los empleados. colaboradores acerca de los peligros ergonómicos en sus tareas laborales, no de medidas a tomar. independientes, sino de una serie de actividades planificadas y a largo plazo.

Además, Muzo Tipán (2020) recomienda que la silla debe ser regulada, donde permita que el trabajador mantenga sus pies estables completamente en el suelo y los muslos deben formar un ángulo de 90º a 110º en relación al cuerpo. La altura de la silla debe ser regulable entre 35cm y 46cm. Tener 5 patas. El asiento debe estar acolchonado de 20mm de espesor. Tener una reposa de pies. Por otro lado, la mesa debe tener una altura de 600cm a 750cm. Debe tener un espacio para las piernas.

Por tanto, en el entorno de trabajo con un mobiliario ergonómico se previene problemas o trastornos musculoesqueléticos, generando bienestar en cuanto a la productividad del trabajador. La clave está en reconocer las recomendaciones ergonómicas de cada puesto laboral, adoptando las medidas y técnicas correspondientes.

Iluminación adecuada en el área laboral

Según el Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social (s. f.) los seres humanos tienen una habilidad excepcional para ajustarse a su entorno ambiental. De todas las formas de energía que los seres humanos pueden emplear, la luz es la más destacada. La luz es un componente crucial de la habilidad para ver y es imprescindible para ella para valorar la forma, el tono y la visión de los elementos que la envuelven. Por ello, desde la perspectiva de la seguridad laboral, la habilidad y el confort visual son primordiales, dado que numerosos

accidentes se atribuyen, por problemas de iluminación o fallos realizados por el empleado, a quien le resulta complicado reconocer elementos o peligros vinculados con la maquinaria, los recipientes peligrosos, entre otros.

En el estudio realizado por Cabascango Camuendo et al. (2021) se consideró que la iluminación es un componente esencial en la productividad laboral, la adecuación de la misma disminuye el riesgo físico por deslumbramiento, evitando problemas de salud en los trabajadores. En este estudio se demostró que las oficinas y bodegas de un taller mecánico, presentan riesgos ergonómicos visuales tanto en la jornada diurna como nocturna, ya que no cumplen con las normativas nacionales e internacionales. Lo que se recomendó desarrollar un sistema eficaz que controle la intensidad de lúmenes de las lámparas.

La iluminación en el área de trabajo es un factor importante para garantizar la visibilidad adecuada y para prevenir accidentes de salud visual de los trabajadores. Un espacio mal iluminado puede generar fatiga ocular, errores en la elaboración de tareas y dificultad para identificar riesgos. Por ello, es importante que las empresas aseguren una iluminación adecuada y regulada de acuerdo a las normativas técnicas.

Accesibilidad y movilidad dentro del espacio de trabajo

Patiño Zambrano et al. (2025) proponen que crear entornos de trabajo accesibles y seguros es una responsabilidad social de las empresas, ya que no solo se trata de cumplir con las normativas y políticas, sino que también fomentar la diversidad e integración de las personas con discapacidad. Además, en su investigación muestran que la empresa tiene accesibilidad cuando las necesidades de las personas con discapacidad se consideran específicas y los servicios, productos y entornos se modifican para que sean usados por

personas con diferentes tipos de discapacidad. Por ejemplo: Áreas de estacionamiento cercano, pasillos y pisos libres de obstáculos, personal de salud que dominen el lenguaje de señas.

Según McCormick en 1981, propuso que se debe tener en cuenta el rendimiento y capacidad funcional en el entorno de trabajo para determinar los estándares de diseño, con el fin de proveer un empleo ergonómico participativo centrada en la colaboración activa de los beneficiarios. De la misma manera, Hassan y Martín en 2003, fortalecieron la teoría de la posibilidad de que cualquier persona sin distinción por su condición personal, pueda gozar de los beneficios de un producto o servicio, así pues, se considera como una herramienta que favorece un ambiente de trabajo adecuado que supera las barreras de movilidad y comunicación (Camelo Pérez, 2013).

Garantizar la accesibilidad y movilidad en los espacios de trabajo no solo es un deber legal, sino también un compromiso ético con la inclusión y la equidad. Un entorno laboral accesible permite que todas las personas, independientemente de sus capacidades, puedan desempeñar sus funciones con autonomía y dignidad. Esto implica adaptar infraestructuras, herramientas y servicios para eliminar barreras físicas y comunicacionales, y fomentar una cultura organizacional que valore la diversidad.

Ergonomía del mobiliario

Según Rendón Jaluff et al. (2025) la ergonomía del mobiliario ha tomado relevancia en las últimas décadas, ya que ha tenido un impacto directo en el confort, salud y productividad en los usuarios en diferentes entornos. En este contexto, el diseño de mobiliario ergonómico implica diseños de productos que se adapten a las necesidades biomecánicas, antropométricas y cognitivas de las personas que lo usan, con el fin de no forzar al cuerpo humano a adaptarse a mobiliarios inadecuados.

Además, el mobiliario debe estar diseñado para la postura correcta de sentado, de preferencia deben ser regulables a la altura, con el fin de permitir el uso de la mayoría de los usuarios. El plano de trabajo debe tener dimensiones adecuadas que permitan el libre movimiento corporal y posicionamiento del mismo. Por otro lado, se debe evitar colocar objetos que restrinjan el libre movimiento de los miembros de la empresa (De Queiroz Simoes, 2020).

La ergonomía analiza de manera integral el tipo de actividades que realiza, las herramientas que emplea y el entorno en el que trabaja. Su propósito es lograr una adecuada correspondencia entre la persona y sus condiciones laborales. Algunos ejemplos de ajustes ergonómicos que pueden aplicarse en el lugar de trabajo son: (Medlineplus, 2021).

Modificar la ubicación del teclado de la computadora para evitar la aparición del síndrome del túnel carpiano. Verificar que la altura de la silla permita mantener los pies apoyados de forma plana sobre el suelo.

La ergonomía del mobiliario representa un aspecto clave para garantizar el bienestar de los trabajadores, ya que un diseño adecuado no solo mejora la postura, sino que también previene enfermedades físicas que afectan el desempeño diario. Al adaptar el mobiliario a las características del cuerpo humano y no al revés, se promueve un entorno laboral más saludable, cómodo y eficiente.

Comodidad y ajuste de sillas (altura, soporte lumbar)

La altura de la silla debe ser regulable, que se adapte a las distintas tipologías, el espaldar y el asiento deben ser independientes. La forma de los bordes debe ser redondeados con el fin de evitar comprensión mecánica de los muslos. El tapizado debe ser de tipo malla con resistencia de desagarre, frote y deformación. Por otro lado, el respaldar debe tener un

sistema de ajuste lumbar. La altura regulable permitirá apoyar la espalda hasta la espina de la escapula. Debe contar con una palanca de regulación, donde el usuario debe tener la libre selección de la posición de confort que le parezca (De Queiroz Simoes, 2020.).

Rojas (2010) señala que una postura adecuada es aquella que no genera sobrecarga en la columna ni en ninguna otra parte del sistema locomotor. En cambio, considera postura inadecuada o viciosa a aquella que produce tensión excesiva en estructuras óseas, tendones, músculos y vasos sanguíneos, ocasionando un desgaste continuo en uno o varios de estos componentes y afectando especialmente la columna vertebral y la alineación corporal. Desde esta perspectiva, se puede afirmar que, al estar sentado, el estudiante universitario puede adoptar diversas posturas perjudiciales, derivadas de hábitos posturales incorrectos (Villacorta & Morales, 2010) o, como indica Fraile (2009), debido a un diseño inapropiado del mobiliario. (Carvajal, 2017).

El diseño adecuado de una silla ergonómica no es un simple lujo, sino una necesidad funcional para garantizar la salud postural en el entorno laboral. Al incorporar características ajustables, materiales resistentes y formas que respeten la anatomía del usuario, se facilita una experiencia de trabajo más cómoda y segura.

Diseño de los escritorios (altura, espacio para piernas)

El escritorio de trabajo destinado para las tareas que se realizan en postura sentada, debe tener ciertas características que fomenten la comodidad y salud del usuario. La altura del tablero debe estar relacionada con el asiento, el grosor del musculo y el espesor de la superficie de trabajo. La mesa debe ser regulable que permita la correcta regulación a distintas alturas de trabajo. La mesa debe ser fija, contar con una altura adecuada para los usuarios más altos donde cualquier persona pueda hacer uso. En correspondencia a la anchura y profundidad deben las

mesas presentar dimensiones suficientes para relazar cómodamente y con flexibilidad las tareas. Finalmente, los tableros deben carecer de esquinas y aristas con el fin de evitar molestias y lesiones en los trabajadores(De Queiroz Simoes, 2020).

El escritorio es un elemento fundamental en la distribución ergonómica del entorno laboral, ya que influye directamente en la postura y comodidad del trabajador. Un diseño adecuado debe ajustarse a las necesidades físicas del usuario, permitiendo realizar las tareas con libertad de movimiento y sin generar tensión en el cuerpo. La posibilidad de regular la altura y evitar superficies con esquinas pronunciadas refleja una atención al detalle que puede prevenir lesiones y molestias a largo plazo.

Herramientas ergonómicas (teclados, ratones, accesorios)

Según las recomendaciones de Arl Sura (2020), un equipo de cómputo debe ser usado conjuntamente con elementos ergonómicos, se debe colocar un teclado ergonómico adicional lo ideal sería un inalámbrico y con módulo numérico externo. Se sugiere colocar ratón ergonómico adicional, su tamaño debe ser acorde a la palma de la mano, con el fin de permitir descansar correctamente los dedos, asimismo su configuración debe permitir al usuario no hacer mucha fuerza para accionarse. Se debe usar un soporte de monitor que alinee el cuerpo evitando extensiones y flexiones en dirección de la pantalla al nivel de los ojos. Adicional, una porta teclado puede útil para los trabajos que necesiten documentación de gran tamaño o cantidad.

El uso de herramientas tecnológicas en el entorno laboral debe ir acompañado de dispositivos ergonómicos que garanticen una interacción saludable y eficiente. Incorporar elementos como teclados y ratones diseñados para ajustarse a la forma natural de la mano, así

como soportes para monitores que mantengan la vista alineada con la pantalla, es clave para prevenir molestias físicas y mejorar el desempeño.

Prácticas de trabajo

Las prácticas laborales correctas son esenciales para asegurar la salud, protección y rendimiento de los trabajadores dentro de una entidad. De acuerdo con el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), la implementación de estrategias ergonómicas como pausas activas, mobiliario adaptable y equipos apropiados disminuye considerablemente los riesgos laborales vinculados a desórdenes musculoesqueléticos y estrés. En contraposición, Koontz y Weihrich (2013) enfatizan que la eficiencia y eficacia en las actividades de la organización están directamente vinculadas con la adecuada gestión de los recursos humanos y materiales, incluyendo la implementación de buenas prácticas de trabajo. Por lo tanto, la mezcla de ergonomía, bienestar y una administración eficaz ayuda a incrementar la calidad laboral y el bienestar integral de los trabajadores (*Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social [IEES]*, 2020).

Las prácticas de trabajo correctas no solo resguardan la salud física de los empleados, sino que también promueven un rendimiento superior en la organización. Al implementar estrategias ergonómicas tales como pausas programadas, mobiliario adaptable y dispositivos diseñados para el confort, se disminuyen considerablemente los riesgos de sufrir lesiones y estrés.

Pausas activas y su frecuencia

Para las prácticas ergonómicas de trabajo, norma NTP:916, se enfoca en ofrecer recomendaciones para los tiempos que el trabajo debe tomar en realizar pausas activas en su trabajo, las mismas que deben ser introducidas en el momento en que el usuario presente signos

de fatiga. Asimismo, cuando el trabajador este realizando actividades con demanda mental y visual, la normativa recomienda porcentajes de pausa activa. Por ejemplo, un 8% cuando la atención mental, o concentración es muy intensa como trabajos de inspección de calidad. Un 5% cuando la atención es visual o continua por razones de seguridad o de calidad de los procesos (Barcenes Villalva y Ontaneda Alcivar, 2022).

Las pausas activas son una estrategia esencial dentro de las prácticas ergonómicas, ya que permiten al trabajador recuperarse física y mentalmente, previniendo la fatiga y mejorando su rendimiento. La incorporación de estos descansos breves, especialmente en tareas que exigen alta concentración visual o mental, no solo protege la salud del empleado, sino que también contribuye a la calidad y seguridad del trabajo realizado.

Capacitación en ergonomía y prevención de lesiones

El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social [IEES] (2020) a través de su unidad provincial de Riesgos Laborales, llevó a cabo un curso de formación sobre "Prevención de riesgos ergonómicos", con la finalidad de evitar incidentes de trabajo. Los asistentes a la conferencia fueron empleados y empleados de entidades públicas y privadas de Zamora Chinchipe. Más de 50 individuos participaron en la formación, adquiriendo conocimientos sobre temas como: trastornos del músculo esquelético, estrés, problemas oculares, en la piel, entre otros, vinculados a la ergonomía. Esta disciplina es la ciencia que aspira a mejorar la relación entre el empleado, la máquina y el entorno de trabajo, con el objetivo de reducir los impactos del estrés y la fatiga durante la realización de las tareas laborales.

La iniciativa del IESS demuestra la creciente importancia que se le da a la ergonomía en el entorno laboral, reconociéndola como una herramienta clave para prevenir afecciones físicas y mentales derivadas del trabajo. Al capacitar a empleados sobre los riesgos

ergonómicos y su impacto en la salud, se fortalece la cultura de prevención y bienestar dentro de las organizaciones.

Hábitos posturales durante la jornada laboral

Según Blas Martínez et al. (2021) cuando llevamos a cabo un trabajo en el que dedicamos toda nuestra atención, tendemos a posicionarnos de la forma más adecuada para llevar a cabo esa labor, sin tener en cuenta la peligrosa postura que asume nuestra espalda. Podemos hallar normas generales como: Al trabajar con cargas extremadamente pesadas, es esencial despejar el camino y mantener los pies distanciados a la anchura de los hombros para contar con una sólida base de sustentación y un centro de gravedad bajo. Para elevar una carga vertical, necesitaremos flexionar las rodillas manteniendo la espalda recta. Vamos a sostener el peso con ambos brazos, manteniéndolo tan cerca como sea posible del tronco para reducir el brazo de palanca y de esta manera la fuerza que impacte en la espalda sea menor. No debemos elevar una carga más allá de la altura del pecho, ya que, como se ha señalado previamente, debemos flexionar los codos para mantener la carga lo más próxima posible al tronco.

Este extracto resalta la relevancia de adoptar posiciones adecuadas al manejar cargas para evitar lesiones en la espalda, una de las áreas más susceptibles durante el ejercicio físico. A pesar de que a menudo, al concentrarnos completamente en el trabajo, ignoramos el uso correcto de nuestro cuerpo, es esencial adherirse a técnicas correctas de levantamiento, como mantener la espalda recta, flexionar las rodillas y mantener el peso próximo al cuerpo.

Desempeño Laboral

Chiavenato define al desempeño laboral como los comportamientos y acciones observados en los trabajadores para alcanzar los objetivos en la organización, siendo esta cualidad una fortaleza más relevante en las actividades laborales. Además, expone que cinco

factores que influyen directamente en el desempeño laboral: las capacidades personales, la motivación, la claridad del rol, el apoyo organizacional y las oportunidades de desarrollo. Asimismo, el esfuerzo individual depende de las capacidades personales y habilidades, de esa manera el desempeño será más eficaz (Zaragoza Andrade et al., 2023).

La teoría de expectativa de Vroom formulada por Victor Vroom, se enfoca en las expectativas de los trabajadores en relación a su esfuerzo y desempeño laboral. Vroom argumenta que la motivación se basa en tres elementos: la anticipación de que el esfuerzo llevará al desempeño, la anticipación de que ese desempeño será premiado y el valor que el trabajador otorga a tal recompensa. Entender estas expectativas personales puede asistir a los líderes en la creación de sistemas de premiación eficaces.

El desempeño en el trabajo no solo se basa en el esfuerzo del empleado, sino también en la interrelación entre sus competencias, habilidades personales y el ambiente de la organización. Por esta razón, resulta crucial que las compañías fomenten lugares que potencien las habilidades de sus empleados, proporcionando capacitación constante, herramientas apropiadas y condiciones que promuevan el crecimiento personal.

Productividad

Para Koontz y Weihrich (2013), la productividad requiere de eficiencia y eficacia en el desempeño individual y de una organización, definiendo a la eficiencia como al logro de los objetivos con una mínima de los recursos, mientras que la eficacia se refiere solo al logro de los objetivos. Es decir, los administradores de las organizaciones no pueden saber si son productivos hasta que conocen sus metas y los de la empresa (Zaragoza Andrade et al., 2023).

De acuerdo con la teoría del modelo Solow-Sawn, la cantidad de financiación disponible para la acumulación de capital se establece por la tasa de ahorro (en el contexto de

una economía cerrada). Suele reducirse a causa de la presencia de depreciación y porque el incremento de la fuerza laboral coincide con el crecimiento de la población. Aunque el capital puede incrementarse, la población lo realiza con mayor rapidez. Así, se establece un estado estable en el que la tasa de crecimiento por habitante es cero, a no ser que haya un incremento significativo en la productividad, ya que esto influye en las oportunidades de que la economía experimente un crecimiento del producto (Travieso Martín, 2020).

La eficiencia productiva en una entidad no solo se basa en lograr las metas, sino en hacerlo empleando la menor cantidad de recursos posible. Para conseguirlo, es esencial que los gestores entiendan de manera clara los objetivos tanto personales como corporativos. Además, desde un punto de vista económico más extenso, el incremento constante de la productividad es crucial para prevenir el estancamiento del desarrollo económico, en particular cuando elementos como el crecimiento demográfico sobrepasan la acumulación de capital.

Cumplimiento de objetivos y metas establecidas

Los modelos de gestión son utilizados por directivos, gestores, administradores, y accionistas o propietarios de empresas, con el objetivo de determinar si las acciones llevadas a cabo por las empresas u organizaciones favorecen el cumplimento de los objetivos administrativos para garantizar el éxito empresarial, llevando a cabo las distintas tareas de manera organizada, basándose en las competencias otorgadas por las leyes y normativas pertinentes, y si estas contribuyen de manera significativa a la empresa (Jarrín López, 2016).

Los modelos de administración son empleados por directivos, gestores, administradores, y accionistas o dueños de empresas, con el propósito de establecer si las acciones realizadas por las empresas u organizaciones promueven el logro de los objetivos administrativos para asegurar el éxito empresarial, realizando las diversas tareas de forma

ordenada, basándose en las competencias concedidas por las leyes y regulaciones correspondientes, y si estas aportan al éxito de la empresa.

Eficiencia en la realización de tareas diarias

Eficacia del trabajo colaborativo teniendo en cuenta factores como: los roles que se establecen, el tipo de labor que se lleva a cabo y las habilidades de los miembros del equipo, el diálogo verbal que se produce entre sus miembros y su papel comunicativo en la solución de la tarea. Basándonos en estos estudios, podemos deducir que la claridad en el rol y la compatibilidad de habilidades entre los miembros del equipo promueven el rendimiento y la consecución del objetivo compartido; además, las expresiones positivas son un elemento relevante, independientemente de si son verbales o escritas (virtuales o presenciales), especialmente cuando se relacionan con estrategias o planificación laboral (Mercado Contreras et al., 2022).

El trabajo en equipo es más productivo cuando cada miembro entiende claramente su función y brinda competencias que se complementan con las del grupo. Además, la comunicación positiva, ya sea verbal o escrita, tiene un impacto considerable en la obtención de los objetivos compartidos, al potenciar la planificación y las tácticas de grupo. Esto evidencia que un éxito en la colaboración no solo se basa en el saber técnico, sino también en la calidad de la interacción entre sus integrantes.

Calidad del trabajo realizado

McGovern, Smeaton y Hill (2004) llevaron a cabo una investigación en Gran Bretaña acerca de la calidad laboral, basándose en la hipótesis de que el trabajo no estándar incrementa la exposición de los empleados a características laborales desfavorables, poniendo especial atención en los indicadores económicos de calidad laboral. Las características negativas se

resumen en tres elementos: sueldos bajos (o más bajos en comparación con empleados con características similares en trabajos estándar), falta de acceso a seguros de salud y a beneficios de jubilación. Basándose en las distintas maneras en que se han establecido los sistemas de seguridad social en Gran Bretaña y Estados Unidos, sostienen que la determinación de los puestos de trabajo inadecuados difiere entre naciones (Pineda & Acosta, 2011).

Este descubrimiento subraya la relevancia de robustecer los marcos normativos que resguarden a todos los empleados, sin importar el tipo de contratación. Además, enfatiza la importancia de que las políticas laborales se ajusten a cada nación, teniendo en cuenta sus sistemas de seguridad social y mercado laboral, para garantizar condiciones de trabajo dignas y justas.

Satisfacción laboral

Chiang et al. (2010) en su investigación, manifestaron que la satisfacción laboral tiene una gran influencia en el desempeño laboral de la empresa retail. En dicho estudio, se analizó el desempeño de los trabajadores y la satisfacción laboral de la empresa. Donde para lograr los objetivos se aplicó una encuesta de 54 preguntas, obteniendo como resultados que los trabajadores tuvieron un buen desempeño en cuanto a la orientación comercial, persuasión y experiencia. Además, indican su satisfacción disminuye a medida que su orientación en metas aumenta, debido a bajo nivel de escolaridad (Zaragoza Andrade et al., 2023).

La satisfacción en el trabajo es un elemento crucial en el desempeño de los empleados, dado que impacta directamente en su comportamiento y dedicación a las tareas asignadas. No obstante, es crucial entender que cuando los trabajadores carecen de suficiente educación académica, el énfasis excesivo en objetivos puede provocar tensión y reducir su motivación,

impactando su rendimiento global. Por esta razón, es esencial que las empresas balancean las demandas con el respaldo emocional y formativo apropiado para sus empleados.

Percepción del ambiente laboral

Según Rosales (2015), la percepción es un proceso que comienza con una elección, enfocándose en uno o varios en función de determinados intereses y requerimientos. No todos los impactos empiezan a percibir, es decir, no todos los impactos sensoriales transitan necesariamente por una etapa de organización e integración en una trama de relaciones accesibles para el individuo. Por esta razón, es necesario atender los impactos para que tengan un significado. Por lo tanto, la percepción, al estar también influenciada por la experiencia, constituye en sí misma una fuente de potenciación de la misma. En ese contexto, una compañía con una percepción inadecuada puede afrontar múltiples retos, tales como perjudicar la reputación de la compañía, disminuir la confianza del cliente, y entre empleados y autoridades pueden surgir disputas que impacten tanto en el ámbito administrativo como en la organización en su totalidad (Morales Malo, 2023).

En el ambiente de trabajo, una percepción incorrecta puede provocar efectos importantes, desde disputas internas hasta la pérdida de la confianza de los trabajadores y de los clientes. Por esta razón, es esencial que las entidades promuevan una comunicación nítida, empática y consistente, que facilite la sincronización de la percepción de todos los participantes y robustezca una cultura organizacional sana y transparente.

Nivel de motivación y compromiso

Según la teoría de motivación de Abraham Maslow (1943), las necesidades fundamentales, como la nutrición y la protección, deben ser cubiertas antes de que las necesidades más elevadas, como la autorrealización, adquieran motivación. Es decir, un empleador puede implementar esta teoría garantizando que se satisfagan las necesidades

fundamentales de los trabajadores, tales como un sueldo equitativo y condiciones laborales seguras. Posteriormente, podría promover el crecimiento profesional y la formación para atender las demandas de autorrealización (Rueda Galeano, 2023).

La motivación de los empleados está fuertemente vinculada a la satisfacción gradual de sus requerimientos, iniciando con los más elementales. Si una compañía aspira a tener empleados dedicados y productivos, debe comenzar por garantizar condiciones de trabajo dignas, sueldos equitativos y un ambiente seguro. Solo cuando se han establecido estas bases, se puede promover el crecimiento profesional, el sentimiento de pertenencia y el anhelo de crecimiento personal, consiguiendo de esta manera un equipo más motivado y centrado en aportar valor a la organización.

Relación con compañeros y superiores

El método de Vygotsky desde su enfoque sociocultural, indica que una conducta solo puede comprenderse si se analizan sus etapas, su transformación, o sea; su trayectoria (Vygotsky, 1979). Este enfoque otorga prioridad al estudio de los procesos, teniendo en cuenta que el principal argumento del análisis genético sostiene que los procesos sicológicos del ser humano solo pueden ser comprendidos a través de la atención a la forma y el momento de su intervención durante el desarrollo. Examinó los impactos de la interrupción y las intervenciones en estos, resultando en las distintas técnicas de análisis genético: la técnica genético-comparativa y la técnica experimental-evolutiva (CARRERA & MAZZARELLA, 2001).

Desde la perspectiva sociocultural de Vygotsky, la interacción con colegas y jefes cobra un significado crucial, dado que el desarrollo de los comportamientos y procesos psicológicos humanos se edifica mediante la interacción social. Entender cómo estas relaciones evolucionan con el paso del tiempo facilita un análisis más detallado del efecto que ejercen en el ambiente

de trabajo, particularmente en aspectos de cooperación, aprendizaje y rendimiento. Por lo tanto, promover un entorno de respeto, conversación y respaldo recíproco es fundamental para impulsar un crecimiento profesional y personal más completo.

Salud y Bienestar

Nola Pender, enfermera y creadora del Modelo de Promoción de la Salud (MPS), manifestó que el comportamiento está impulsado por la aspiración de lograr el bienestar y el potencial humano. Se enfocó en desarrollar un modelo de enfermería que proporcionara soluciones a la manera en que las personas toman decisiones respecto al cuidado de su propia salud. Este modelo parece ser un potente instrumento empleado por las enfermeras(os) para entender y fomentar las actitudes, motivaciones y acciones de los individuos, especialmente a partir del concepto de autoeficacia, mencionado por Nola Pender en su modelo (Aristizábal Hoyos et al., 2011).

Desde el punto de vista del Modelo de Promoción de la Salud de Nola Pender, se debe tratar el bienestar en el ambiente de trabajo no únicamente desde la prevención de peligros, sino también desde la motivación personal para lograr un estado de salud ideal. La autoeficacia, como elemento esencial del modelo, subraya la relevancia de que los empleados se sientan aptos y fortalecidos para adoptar comportamientos saludables en su ambiente de trabajo.

Ausentismo laboral por razones de salud

El ausentismo laboral debido a razones médicas tiene consecuencias negativas para todos: el empleado, ya que es el directamente afectado por la enfermedad, la compañía, ya que disminuye su rendimiento y la sociedad, ya que obstaculiza su desarrollo económico y social. En el estudio de la ausencia, resulta crucial tener en cuenta la presencia de una etiología

multifactorial. Afectan elementos personales, tales como las motivaciones, necesidades, costumbres, valores, destrezas y saberes; variables laborales, como el tipo de compañía, los procesos productivos y la magnitud de la planta de trabajo; y factores vinculados con la organización, el entorno y el clima; y las políticas de la institución (Saldarriaga & Martínez, 2007).

El ausentismo laboral debido a razones médicas es un fenómeno complicado que no solo muestra la condición de salud de los empleados, sino también la calidad del ambiente de trabajo y de la empresa. Identificar su causa multifactorial facilita entender que la respuesta no solo se encuentra en tratar la enfermedad, sino en tratar los elementos personales, laborales y organizativos que la favorecen. Fomentar ambientes saludables, medidas preventivas y un ambiente de trabajo positivo puede ayudar de manera significativa a disminuir la falta de asistencia, potenciando de esta manera la productividad de los negocios y el progreso social en general.

Estrés y su impacto en el desempeño

La teoría de hiperventilación del estrés en el trabajo y los TME de Schleifer et al. evidencia que los factores psicosociales en el ámbito laboral pueden provocar tener el trastorno musculoesquelético, destacando las condiciones estresantes diarias que generan cambios en respiración produciendo hiperventilación, que excede los requerimientos específicos de oxígeno en la sangre. Asimismo, el estrés puede provocar la vasoconstricción muscular, que realiza un mayor daño a nivel de los tejidos debido al aumento de metabolitos y la reducción de oxígeno en el musculo como provocación del esfuerzo repetitivo y constante (Aire Atanacio, 2024).

La teoría de hiperventilación del estrés laboral propone una relación directa entre los elementos psicosociales y los trastornos musculoesqueléticos (TME), lo que demuestra que no solo las condiciones físicas afectan la salud en el trabajo, sino también el ambiente emocional. El estrés constante no solo repercute en la condición mental del empleado, sino que también provoca respuestas fisiológicas como la hiperventilación y la vasoconstricción muscular, creando un ambiente interno susceptible a sufrir lesiones.

Equilibrio entre la vida laboral y personal

El equilibrio entre la vida profesional y personal (WLB en inglés) es un fenómeno relativamente reciente, originado por la inquietud de los trabajadores respecto a las demandas que su labor requiere. El incremento observado en estas demandas puede ser atribuido a tres elementos: cambios en la vida, cambios en el entorno laboral y cambios en las actitudes individuales. Las dos premisas fundamentales acerca del trabajo remoto sostienen que hay varios aspectos en nuestras vidas, incluyendo el laboral y el personal, y que estos aspectos pueden distanciarse (Eikhof, Warhurst y Haunschild, 2007). No obstante, el nivel de separación fluctúa dependiendo de las personas y los grupos. Por ejemplo, a una persona que gestiona una empresa desde su hogar puede ser más complicado distinguir su vida profesional de su vida personal (Nortje, 2021).

Por tanto, el equilibrio entre la vida laboral y personal se ha transformado en un asunto vital debido al aumento de las exigencias laborales y las modificaciones tanto en el ambiente como en las posturas de los empleados. La tarea de distinguir estos dos campos depende de cada individuo y su situación, siendo particularmente complicada para aquellos que laboran desde casa, donde las distinciones entre lo profesional y lo personal se tornan difusas.

2.3. Conceptual

1. Ergonomía

Disciplina científica que estudia las interacciones humanas con el entorno laboral, enfocándose en diseñar espacios de trabajo que optimicen la salud, seguridad y productividad de los trabajadores. (UNIR, 2024)

2. Desempeño Laboral

Capacidad de los empleados para cumplir con sus responsabilidades de manera efectiva, contribuyendo a los objetivos organizacionales. (Gamarra, 2024)

3. Factores Ergonómicos

Elementos relacionados con el diseño y organización del entorno laboral que influyen en la comodidad y eficiencia de los trabajadores. (CETYS, 2021)

4. Postura Correcta

Posición adecuada del cuerpo durante el trabajo que minimiza el estrés físico y previene lesiones (Medline plus, 2021).

5. Fatiga Laboral

Sensación de agotamiento físico o mental derivada de condiciones laborales inadecuadas o jornadas prolongadas (Consejo Colombiano de seguridad, 2020).

6. Trastornos Musculoesqueléticos (TME)

Lesiones o afecciones de los músculos, tendones, ligamentos o huesos causadas por malas prácticas ergonómicas (OMS, 2021).

7. Clima Organizacional

Percepción general de los empleados sobre el ambiente de trabajo, influida por factores como la ergonomía, comunicación y relaciones interpersonales.

8. Satisfacción Laboral

Nivel de conformidad de los empleados con sus condiciones laborales, incluyendo el ambiente físico y el diseño del trabajo (Ortega, 2018).

9. Iluminación Laboral

Condición de luz en el entorno de trabajo que afecta la visibilidad, el confort visual y la eficiencia en la realización de tareas (UNIR, 2021).

10. Movimientos Repetitivos

Las actividades repetitivas sin descanso suficiente provocan fatiga muscular, lo que lleva a compensaciones de otras partes del cuerpo para adaptarse a las exigencias del trabajo físico. Esto puede dar lugar a posturas y movimientos inadecuados. (Mendinueta-Martínez, 2020)

11. Pausas Activas

Las pausas activas son conocidas por ser empleadas inicialmente en el ámbito laboral como actividades físicas realizadas en breves descansos. El principal objetivo de las pausas activas es ser una práctica preventiva de la formación de trastornos en la

musculatura esquelética y el desarrollo de estrés y fatiga, logrando resultados positivos en los trabajadores como es la mejora en productividad y creatividad (Lovón Cueva, 2021) (Guevara Méndez, 2024)

12. Ausentismo Laboral

Falta de asistencia de los trabajadores al puesto de trabajo, a menudo asociada con problemas de salud derivados de condiciones laborales deficientes. (FLORES, 2015)

13. Productividad

Medida del rendimiento laboral basada en la cantidad y calidad del trabajo realizado en un periodo determinado. (Pursell, 2023)

14. Riesgos Laborales

Factores o condiciones en el lugar de trabajo que pueden causar daño físico o mental a los empleados. (UNIR, 2021)

15. Bienestar Laboral

Estado de salud física, mental y emocional de los empleados, influido por la calidad de las condiciones laborales. (MASS.GOV, n.d.)

2.4. Legal

Normativas Internacionales

Marco Global sobre Salud en el Trabajo (2007): Incluye la ergonomía como un aspecto clave para prevenir trastornos musculoesqueléticos y mejorar la salud ocupacional.

Convenio 155 sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores (1981): Establece directrices generales para promover un entorno de trabajo seguro, incluyendo la identificación y mitigación de riesgos ergonómicos.

Normativa Nacional

Código de trabajo

Art. 410.- Obligaciones respecto de la prevención de riesgos. - Los empleadores están obligados a asegurar a sus trabajadores condiciones de trabajo que no presenten peligro para su salud o su vida.

Los trabajadores están obligados a acatar las medidas de prevención, seguridad e higiene

determinadas en los reglamentos y facilitadas por el empleador. Su omisión constituye justa causa para la terminación del contrato de trabajo hecho

Art. 412.- Preceptos para la prevención de riesgos. - El Departamento de Seguridad e Higiene del Trabajo y los inspectores del trabajo exigirán a los propietarios de talleres o fábricas y de los demás medios de trabajo, el cumplimiento de las órdenes de las autoridades, y especialmente de los siguientes preceptos:

1. Los locales de trabajo, que tendrán iluminación y ventilación suficientes, se conservarán en estado de constante limpieza y al abrigo de toda emanación infecciosa;

2. Se ejercerá control técnico de las condiciones de humedad y atmosféricas de las salas de trabajo;

3. Se realizará revisión periódica de las maquinarias en los talleres, a fin de comprobar su buen funcionamiento;

4. La fábrica tendrá los servicios higiénicos que prescriba la autoridad sanitaria, la que fijará los sitios en que deberán ser instalados;

5. Se ejercerá control de la afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y de la provisión de ficha de salud. Las autoridades antes indicadas, bajo su responsabilidad y vencido el plazo prudencial que el Ministerio de Trabajo y Empleo concederá para el efecto, impondrán una multa de conformidad con el artículo 628 de este Código al empleador, por cada trabajador carente de dicha ficha de salud, sanción que se la repetirá hasta su cumplimiento. La resistencia del trabajador a obtener la ficha de salud facilitada por el empleador o requerida por la Dirección del Seguro General de Salud Individual y Familiar del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, constituye justa causa para la terminación del contrato de trabajo, siempre que hubieren de corrido treinta días desde la fecha en que se le notificare al trabajador, por medio de la inspección del trabajo, para la obtención de la ficha;

6. Que se provea a los trabajadores de mascarillas y más implementos defensivos, y se instalen, según dictamen del Departamento de Seguridad e Higiene del Trabajo, ventiladores, aspiradores u otros aparatos mecánicos propios para prevenir las enfermedades que pudieran ocasionar las emanaciones del polvo y otras impurezas susceptibles de ser aspiradas por los trabajadores, en proporción peligrosa, en las fábricas en donde se produzcan tales emanaciones; y,

7. A los trabajadores que presten servicios permanentes que requieran de esfuerzo físico muscular habitual y que, a juicio de las comisiones calificadoras de riesgos, puedan provocar hernia abdominal en quienes los realizan, se les proveerá de una faja abdominal.

Normas Técnicas INEN-ISO 11226

La norma NTE INEN-ISO 11226:2014 Ergonomía. Evaluación de posturas de trabajo estáticas, establece recomendaciones ergonómicas para diferentes tareas de trabajo

NTE INEN-ISO 10075

La familia de normas NTE INEN-ISO 10075 “Principios ergonómicos relativos a la carga mental de trabajo”, son una extensión de la norma NTE INEN-ISO 6385, se centran en la carga mental de trabajo; proporcionan directrices para la evaluación de la misma, tienen como objetivo mejorar la calidad de vida de los trabajadores y prevenir enfermedades relacionadas con el trabajo. Se incluyen conceptos como el estrés mental, la tensión mental y sus efectos.

CAPITULO III.METODOLOGÍA

3.1. Tipo de Investigación

Método descriptivo

Fue una forma de investigación que permitió observar y describir con detalle cómo eran las cosas tal como se encontraban, sin cambiarlas ni influir en ellas. Su propósito fue brindar una imagen clara y objetiva de lo que se estudiaba, ayudando a entender cómo ocurría en su entorno natural. A través de este enfoque, simplemente se enfocaron en los hechos, sin intentar explicar por qué sucedían o hacer suposiciones sobre lo que podría pasar. Fue una herramienta útil para obtener una visión más profunda y precisa de la realidad que se observaba.

Este enfoque descriptivo fue crucial porque permitió diagnosticar la situación actual del área sin modificar las variables estudiadas. Asimismo, brindó información relevante para tomar decisiones informadas sobre estrategias de mejora en ergonomía y bienestar laboral, lo que pudo haber repercutido positivamente en la eficiencia del equipo y la calidad del trabajo en la cooperativa.

3.2. Enfoque de la investigación

El enfoque de investigación mixta

Fue una metodología que combinó elementos de los enfoques cuantitativo y cualitativo para obtener una comprensión más completa de un fenómeno o problema de investigación. Este enfoque integró datos numéricos (característicos del enfoque cuantitativo) y datos narrativos o descriptivos (propios del enfoque cualitativo) en un mismo estudio, aprovechando las fortalezas de ambos métodos y minimizando sus debilidades.

La investigación mixta combinó lo mejor de ambos enfoques: la capacidad cuantitativa para medir y analizar datos numéricos, y la profundidad cualitativa para comprender el contexto y las percepciones subyacentes. En este caso, los datos cuantitativos proporcionaron evidencia concreta sobre la prevalencia de problemas ergonómicos, mientras que los datos cualitativos enriquecieron la comprensión al explorar cómo los empleados experimentaban estos problemas en su día a día.

3.3. Métodos de Investigación

Método Deductivo

El método deductivo se definió como un proceso de razonamiento que partía de premisas generales aceptadas como verdaderas para llegar a conclusiones específicas. Este enfoque permitió validar ideas y teorías existentes al aplicarlas a casos particulares, promoviendo así la sistematización y el análisis de la información. Además, dentro de la investigación científica, el método deductivo fue fundamental porque vinculó la teoría con la observación y proporcionó una base para la formulación de hipótesis y su posterior comprobación. (Palmett, 2020)

Método Inductivo

El método inductivo fue un proceso de razonamiento que partía de observaciones particulares para generalizar principios o leyes universales. A diferencia del razonamiento deductivo, que aplicaba principios generales a casos específicos, el inductivo extrajo principios generales a partir de la acumulación y análisis de casos particulares. Este razonamiento permitió un salto cualitativo en el conocimiento, ya que iba de lo específico a lo general y se utilizó frecuentemente para formular hipótesis y teorías que luego pudieron ser verificadas empíricamente. (Galdo, 2021)

La presente investigación fue inductiva porque partió de observaciones específicas sobre los factores ergonómicos y su impacto en el desempeño laboral en el área administrativa de una cooperativa. A través del diagnóstico y análisis de casos particulares, buscó generalizar principios aplicables a contextos similares, contribuyendo teóricamente a la ergonomía y gestión laboral.

Método Analítico

El método analítico consistió en descomponer un objeto o fenómeno en sus componentes más simples para comprender sus elementos esenciales. Este método, común en física y filosofía, partió de lo conocido para llegar a lo desconocido, buscando principios generales mediante una conceptualización clara y detallada. (Herszenbaun, 2022)

La presente investigación fue analítica porque descompuso el fenómeno del desempeño laboral en sus componentes esenciales, identificando factores ergonómicos específicos que lo afectaban. A través del diagnóstico y análisis detallado de la situación actual, buscó establecer relaciones conceptuales claras entre la ergonomía y el desempeño, para generar principios aplicables y mejorar la gestión laboral.

Método Sintético

El método sintético consistió en reconstruir un todo a partir de sus elementos, integrando las partes previamente analizadas para formar una visión holística. Este enfoque fue fundamental en investigaciones donde, tras descomponer y estudiar un fenómeno, se buscó comprenderlo como una unidad integrada y completa. (Reyes et al., 2022)

La presente investigación fue sintética porque buscó integrar los resultados del diagnóstico de desempeño laboral y la identificación de factores ergonómicos para establecer

una relación entre estos elementos. Esto permitió reconstruir una comprensión integral del impacto de la ergonomía en el desempeño laboral dentro del área administrativa.

3.4. Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Datos

Las fuentes bibliográficas, también conocidas como fuentes secundarias, fueron fundamentales para la revisión bibliográfica, ya que proporcionaron información recopilada, analizada o interpretada previamente por otros autores. Estas fuentes permitieron contextualizar la investigación, identificar avances previos y construir un marco teórico sólido que sustentó y orientó el desarrollo del estudio propuesto.

Las encuestas, como fuente primaria, emplearon el cuestionario como instrumento clave para la recolección de datos. En el contexto de la investigación, se aplicaron a los trabajadores del área administrativa de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Sac Ltda., Matriz Ambato, Provincia Tungurahua, durante el año 2025. Este método permitió obtener información directa, específica y relevante de los sujetos de estudio, esencial para analizar los factores relacionados con la ergonomía y el desempeño laboral.

La entrevista, como fuente primaria, utilizó la guía de entrevista como instrumento estructurado para obtener información detallada. En esta investigación, las entrevistas se aplicaron siguiendo criterios de inclusión y exclusión, lo que garantizó que los participantes fueran representativos del grupo de interés. Este enfoque permitió obtener datos cualitativos y profundos, esenciales para comprender aspectos específicos relacionados con la ergonomía y el desempeño laboral en el contexto del área administrativa de la cooperativa.

3.5. Universo, Población y Muestra

En la investigación, los conceptos de universo, población y muestra son fundamentales para definir el alcance de un estudio y garantizar la validez de los resultados

La presente investigación se está constituido por el total de 17 empleados de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Indígena SAC Ltda. Matriz Ambato.

Universo

Según (Salazar, 2021) es la totalidad de individuos o elementos que presentan una característica susceptible para ser estudiada. Puede ser finito o infinito, por esa razón se debe seleccionar únicamente una parte.

Población

Según (Salazar, 2021) es la parte del universo con la cual se va a realizar el estudio, según las características de la investigación.

Muestra

Según (Salazar, 2021) es la parte o subconjunto de la población, con la que se realiza el estudio y para seleccionarla se deben delimitar las características de la población.

3.6. Procesamiento de la Información

Las encuestas serán tabuladas a través de Excel y para las entrevistas se utilizará un análisis de contenido.

El análisis de contenido, es una metodología de investigación cualitativa que se utiliza para estudiar textos, documentos u otros materiales, descomponiéndolos en sus elementos esenciales para identificar patrones, temas o significados, este método permite interpretar el contenido manifiesto y latente, buscando referencias explícitas o implícitas en el texto, con un enfoque sistemático, objetivo y completo. (Arruti et al., 2020)

Las fuentes bibliográficas se validan a través del marco teórico

CAPITULO IV. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

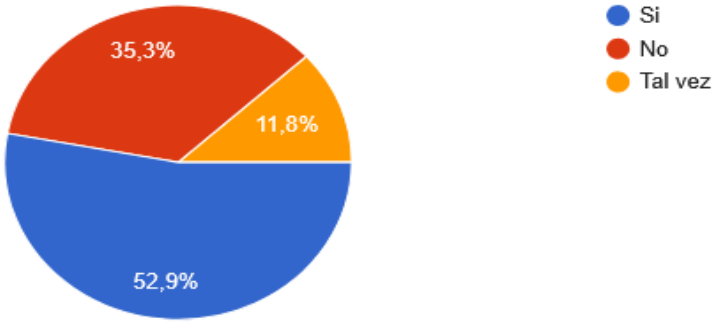
4.1. Análisis encuesta

Variable independiente ergonomía

1. ¿Considera que la distribución actual del mobiliario escritorios, sillas, en su área de trabajo permite un flujo adecuado y eficiente de sus actividades?

***Gráfico** 1.*

Distribución del mobiliario



Fuente: Elaboración propia

En el Gráfico distribución del mobiliario el 52,9% de los encuestados si siente que la distribución del mobiliario en su lugar de trabajo les permite realizar sus tareas de manera fluida y eficiente este resultado indica que, si bien hay una base funcional, aún podría haber margen para hacer los espacios más cómodos y ergonómicos.

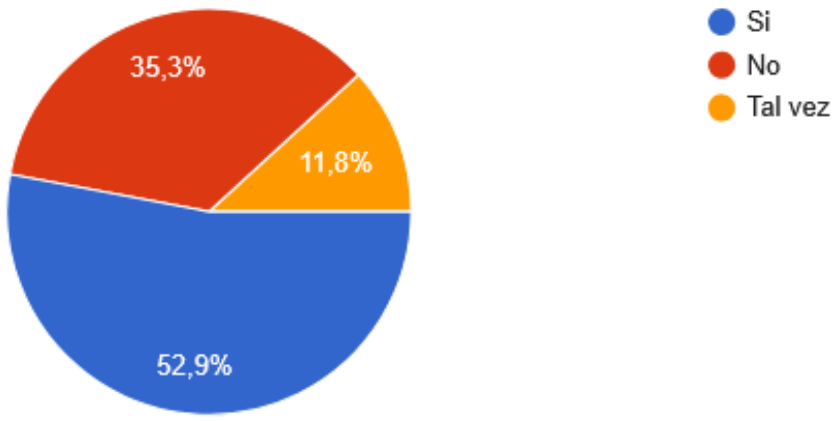
El 35,3% de los colaboradores considera que la actual disposición del mobiliario no facilita el desarrollo de sus actividades esta percepción podría estar relacionada con espacios limitados, obstáculos en los desplazamientos, escritorios mal ubicados o un entorno que no favorece la organización.

El 11,8% de las personas se muestra indecisa esta duda podría deberse a condiciones laborales variables, a la falta de conocimiento sobre cómo debería estar distribuido un espacio ergonómicamente, o simplemente a que consideran que la distribución.

2. ¿Cómo califica la calidad de la iluminación en su lugar de trabajo (natural o artificial) para realizar sus tareas sin fatiga visual?

***Gráfico** 2.*

Iluminación del lugar de trabajo



Fuente: Elaboración propia

En el grafico Iluminación del lugar de trabajo el 52,9% de los encuestados considera que la iluminación en su lugar de trabajo es adecuada para desempeñar sus tareas sin experimentar fatiga visual este resultado indica que, en general, las condiciones lumínicas permiten realizar el trabajo con comodidad, al menos para la mayoría del personal.

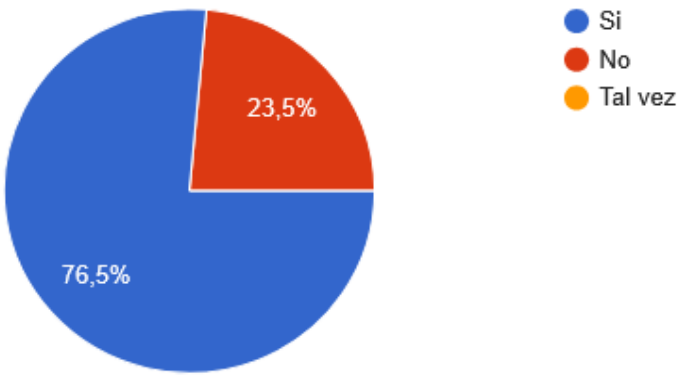
El 35,3% de los colaboradores expresa que la iluminación no es suficiente o adecuada, lo cual puede estar generando molestias visuales, cansancio o dificultades para concentrarse esto podría deberse a deficiencias en la luz natural, intensidad de la luz artificial, ubicación de las fuentes de luz, o incluso al deslumbramiento y sombras.

El 11,8% de los trabajadores manifiesta dudas, posiblemente porque experimenta variabilidad en la calidad de la iluminación durante el día, según el clima, la hora o el tipo de tareas que realiza. También podría reflejar una falta de conocimiento sobre los estándares mínimos necesarios para evitar fatiga visual.

3. ¿Considera que el espacio de trabajo permite un desplazamiento fácil y seguro entre las diferentes áreas?

***Gráfico** 3.*

Desplazamiento fácil y seguro



Fuente: Elaboración propia

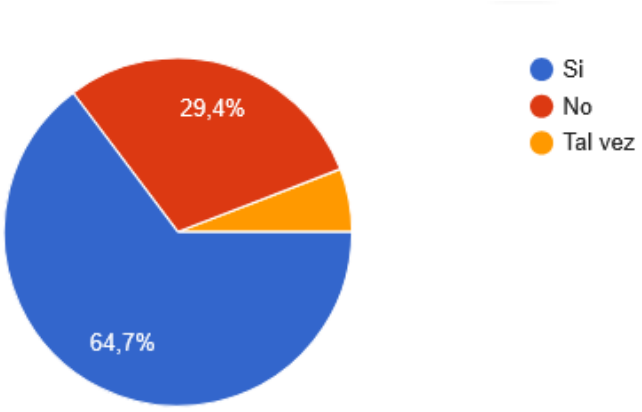
En el grafico desplazamiento fácil y seguro el 76,5% de los encuestados si considera que su espacio de trabajo permite moverse con facilidad y seguridad entre las distintas áreas este resultado refleja una buena planificación del entorno físico, lo cual es clave para evitar accidentes, mejorar la eficiencia y reduce el estrés relacionado con la movilidad interna.

El 23,5% de los colaboradores percibe dificultades para desplazarse dentro del área laboral esto podría deberse a pasillos estrechos, obstáculos en el camino, mala organización del mobiliario o una señalización deficiente, lo cual representa un posible riesgo ergonómico y de seguridad.

4. ¿La silla que utiliza diariamente le permite ajustar la altura y proporciona soporte lumbar adecuado?

***Gráfico** 4.*

Soporte lumbar



Fuente: Elaboración propia

En el gráfico Soporte lumbar El 64,7% de los encuestados considera que su silla cumple con criterios ergonómicos básicos como el ajuste de altura y el soporte lumbar esto sugiere un nivel aceptable de confort postural, lo cual es positivo para la salud musculoesquelética y el desempeño diario.

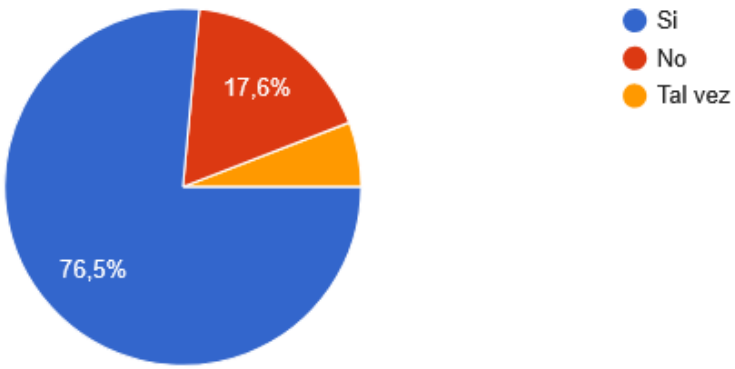
El 29,4% de los colaboradores señala que su silla no ofrece estas características ergonómicas esenciales esta situación puede derivar en molestias físicas, fatiga, o incluso problemas de salud a largo plazo, afectando la productividad y el bienestar general.

el 5,9% de los colaboradores no tiene una opinión definida esto podría deberse a que no conocen las características ergonómicas de su silla, no han experimentado molestias significativas, o simplemente no han prestado atención a este aspecto, lo que refleja la necesidad de mayor sensibilización sobre ergonomía en el entorno laboral.

5. ¿El tamaño y la forma del escritorio son adecuados para las actividades que realiza diariamente?

***Gráfico** 5.*

Tamaño Escritorio



Fuente: Elaboración propia

El grafico de tamaño de escritorio muestra que el 76,5% de los encuestados considera que su escritorio es adecuado en tamaño y forma para desarrollar sus tareas diarias este resultado refleja una buena adecuación del mobiliario a las necesidades laborales, lo que contribuye a una mayor comodidad, organización y eficiencia en el trabajo.

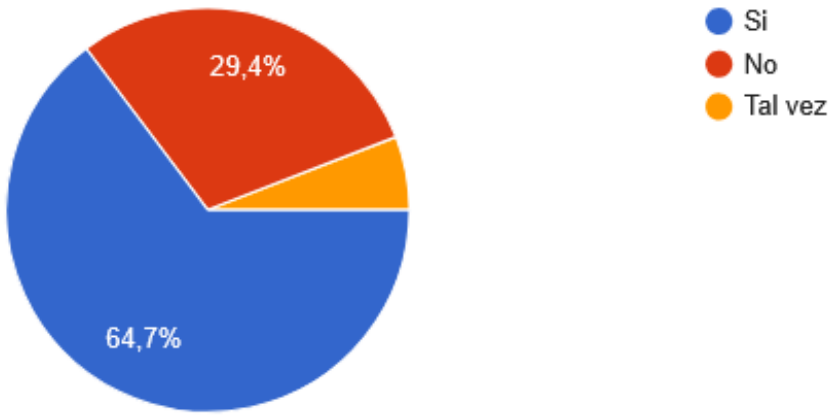
El 16,7% de los colaboradores, indica que el escritorio no se ajusta bien a sus necesidades esto puede traducirse en limitaciones de espacio, incomodidad al trabajar o dificultades para organizar materiales, lo que puede afectar la productividad y generar tensiones físicas.

El 5,9% de los colaboradores no tiene una opinión clara al respecto esta ambigüedad puede deberse a que el escritorio cumple mínimamente su función, pero podría ser más cómodo o funcional con algunos ajustes, o también a una falta de conocimiento sobre estándares ergonómicos

6. ¿Dispone de herramientas ergonómicas como teclados ratones o soportes que faciliten una postura adecuada durante su jornada laboral?

***Gráfico** 6.*

Herramientas ergonómicas



Fuente: Elaboración propia

Las herramientas ergonómicas muestran que el 64,7% de los encuestados indica que cuenta con herramientas ergonómicas que les ayudan a mantener una postura adecuada durante el trabajo este resultado es positivo, ya que el uso de estos elementos contribuye a la prevención de lesiones musculoesqueléticas, mejora la comodidad y favorece un mejor desempeño diario.

El 29,4% de los colaboradores señala que no dispone de estas herramientas esta situación representa una oportunidad de mejora importante, ya que la falta de accesorios ergonómicos puede generar incomodidades, posturas forzadas y problemas de salud a mediano o largo plazo.

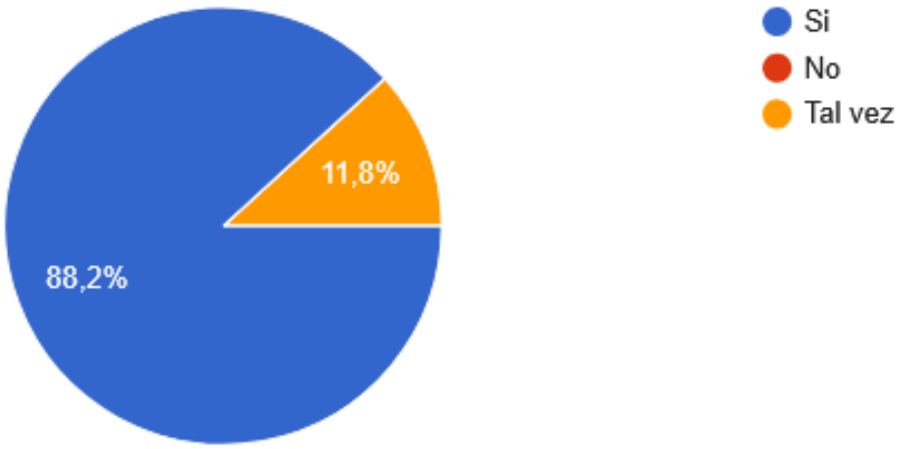
El 5,9% de los encuestados manifiesta duda o incertidumbre, lo que podría deberse a la falta de información sobre qué se considera una herramienta ergonómica o al uso de

dispositivos estándar que no están específicamente diseñados para cuidar la postura, pero que cumplen funciones similares.

7. ¿Las pausas activas contribuyen a mejorar su concentración y desempeño en el trabajo?

***Gráfico** 7.*

Pausas activas



Fuente: Elaboración propia

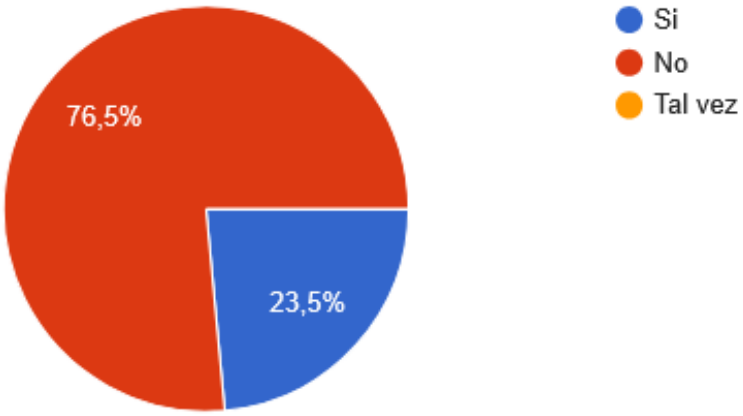
La pausa activa según el grafico el 88,2% de los encuestados reconoce que las pausas activas tienen un impacto positivo en su concentración y rendimiento laboral este resultado evidencia la efectividad de estas prácticas para reducir la fatiga, revitalizar la mente y el cuerpo, y promover un ambiente de trabajo más saludable y productivo.

El 11,8% de los encuestados considera que las pausas activas no les ayudan en su desempeño, lo que podría deberse a una implementación inadecuada, falta de constancia, desconocimiento de los beneficios reales o simplemente a una percepción personal de que interrumpen su ritmo de trabajo.

8. ¿Ha recibido capacitación formal sobre ergonomía o prevención de lesiones musculoesqueléticos en su lugar de trabajo?

***Gráfico** 8.*

Capacitación



Fuente: Elaboración propia

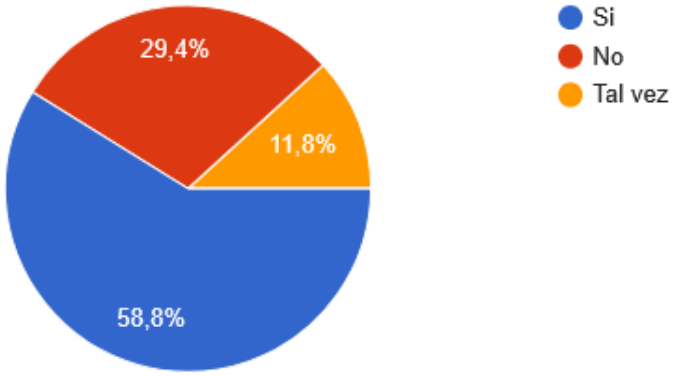
La capacitación muestra que el 23,5% de los colaboradores ha recibido capacitación formal en ergonomía o prevención de lesiones lo cual indica una iniciativa aun limitada por parte de la organización en cuanto a la formación preventiva este grupo probablemente cuenta con conocimientos básicos que les permiten adoptar posturas adecuadas, utilizar correctamente el mobiliario y prevenir molestias físicas relacionadas con el trabajo.

El 76,5% de los encuestados afirma no haber recibido ningún tipo de capacitación formal en temas de ergonomía y prevención de lesiones musculoesqueléticas esto es un indicador negativo, este dato es preocupante ya que evidencia una debilidad significativa en las estrategias de salud ocupacional y prevención de riesgos laborales, la falta de formación puede contribuir a una mayor incidencia de molestias físicas, bajo desempeño y desconocimiento de buenas prácticas ergonómicas.

9. ¿Ha sentido molestias físicas dolor de espalda, cuello, hombros?

***Gráfico** 9.*

Molestias físicas



Fuente: Elaboración propia

Las molestias físicas el 58,8% de los encuestados manifiesta haber experimentado molestias físicas, lo cual representa una señal de alerta respecto a posibles deficiencias ergonómicas en el entorno laboral. Estas molestias, comúnmente relacionadas con posturas inadecuadas o uso prolongado de mobiliario no ergonómico, pueden afectar negativamente el bienestar, la concentración y el desempeño laboral a largo plazo.

El 29,4% de los colaboradores no ha tenido este tipo de molestias, lo que puede reflejar condiciones adecuadas de trabajo, buen uso del mobiliario o hábitos saludables durante la jornada, sin embargo, este grupo no representa la mayoría, por lo que aún hay margen para mejorar las condiciones generales.

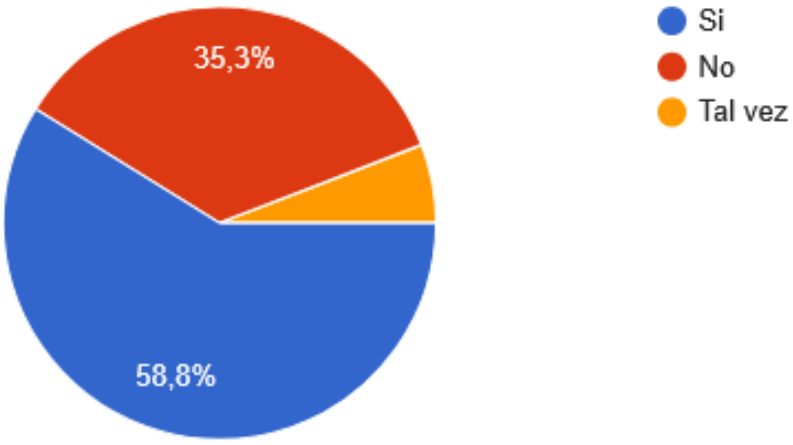
El 11,8% de los colaboradores no está completamente segura de haber tenido o no este tipo de dolencias, lo que podría indicar molestias leves o intermitentes que no han sido asociadas directamente al entorno laboral también puede reflejar falta de conciencia sobre los efectos acumulativos de malas posturas o movimientos repetitivos.

Variable dependiente Desempeño laboral

10. ¿Considera que las condiciones ergonómicas de su puesto de trabajo influyen en el cumplimiento de sus objetivos y meta laborales?

***Gráfico** 10.*

Condiciones ergonómicas



Fuente: Elaboración propia

Condiciones ergonómicas un 58,8% de los encuestados reconoce que las condiciones ergonómicas de su puesto de trabajo tienen un impacto directo en su rendimiento y en el logro de metas, este resultado resalta la importancia de contar con un entorno laboral adecuado para facilitar la concentración, reducir la fatiga y mejorar la productividad.

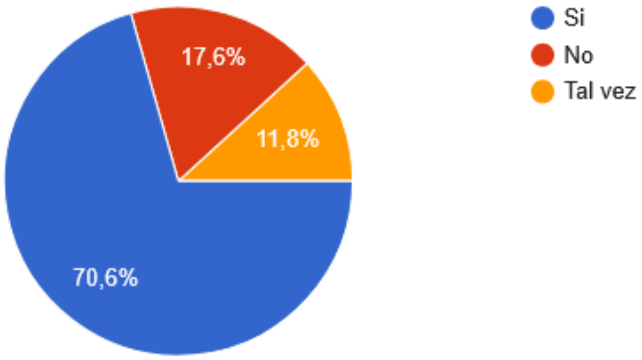
Un 35,3% de los trabajadores considera que las condiciones ergonómicas no afectan su desempeño esta percepción podría deberse a una alta capacidad de adaptación personal, a que no han experimentado problemas físicos importantes, o a la falta de información sobre la relación entre ergonomía y rendimiento laboral.

Un 5,9% de los colaboradores no tiene una postura clara. Esta duda podría surgir por no identificar de forma directa los efectos de la ergonomía en su desempeño diario o por la presencia de otros factores que consideran más influyentes en el cumplimiento de sus objetivos.

11. ¿Siente que el tiempo que le toma completar sus tareas es adecuado para cumplir con los plazos establecidos?

***Gráfico** 11.*

Tiempo



Fuente: Elaboración propia

La grafica del tiempo 70,6% de los encuestados considera que el tiempo disponible para realizar sus tareas es suficiente para cumplir con los plazos establecidos este resultado sugiere una adecuada planificación de actividades y una carga laboral razonable para la mayoría del personal, lo cual favorece el cumplimiento de metas sin generar estrés excesivo.

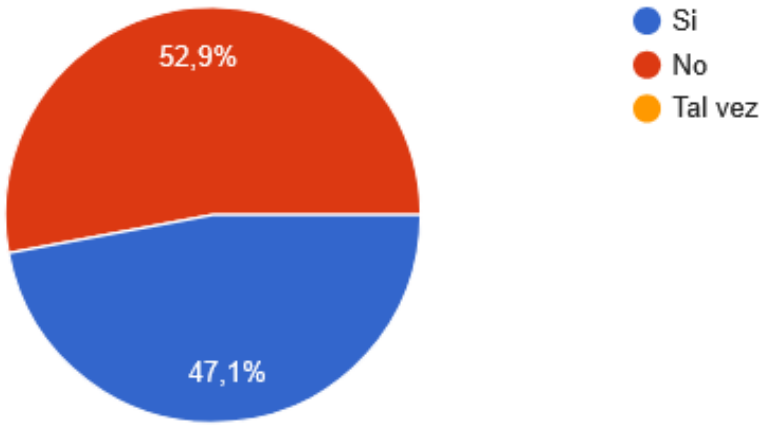
Un 17,6% de los colaboradores indica que el tiempo no es suficiente para completar sus tareas. Esto podría deberse a una sobrecarga de trabajo, interrupciones frecuentes, procesos ineficientes o falta de recursos, lo que representa un foco de atención para la mejora del rendimiento y la salud ocupacional.

Un 11,8% de los colaboradores esta indecisa, lo que podría reflejar variabilidad en la carga de trabajo, falta de claridad en los plazos, o dificultades para administrar el tiempo de manera eficiente esta percepción ambigua también puede estar relacionada con factores externos al entorno de trabajo.

12. ¿Cree que la calidad de su trabajo se ve afectada por la incomodidad o comodidad del entorno físico de trabajo?

Gráfico

Entorno físico de trabajo



Fuente: Elaboración propia

La grafica del entorno físico muestra que 47,1% de los encuestados considera que su rendimiento y calidad de trabajo están influenciados por las condiciones físicas del entorno. Esto indica una conciencia significativa sobre cómo factores como el mobiliario, el espacio, la temperatura, el ruido o la iluminación pueden incidir directamente en su concentración, precisión y motivación laboral.

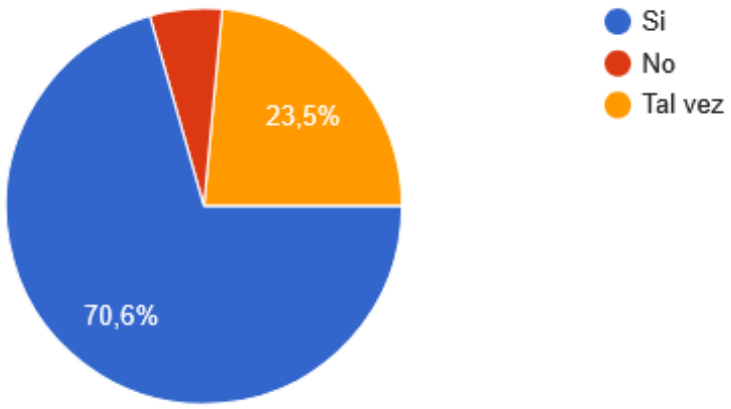
Un 52,9% de los colaboradores opina que la calidad de su trabajo no se ve afectada por el entorno físico esta percepción podría deberse a que han aprendido a adaptarse a su ambiente

de trabajo o que priorizan otros factores como la capacitación, el compromiso o la experiencia al momento de valorar su desempeño.

13. ¿Se siente cómodo/a con el ambiente físico de su lugar de trabajo?

***Gráfico** 12.*

Ambiente físico



Fuente: Elaboración propia

El ambiente físico muestra que un 70,6% de los encuestados se siente cómoda con el ambiente físico de su lugar de trabajo. Esto sugiere que, en general, las condiciones del entorno (como el mobiliario, la distribución del espacio, la iluminación.) cumplen con las expectativas y necesidades de los empleados, contribuyendo a una experiencia laboral positiva y a un ambiente propicio para la concentración y el bienestar.

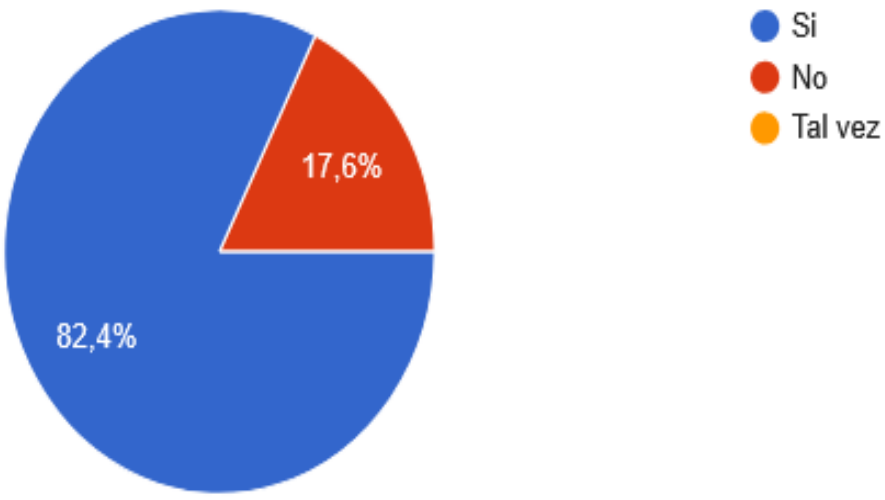
Un 23,5% de los colaboradores no se siente cómodo en su entorno laboral. Esta percepción podría deberse a factores como incomodidad en el mobiliario, espacios de trabajo mal distribuidos, ruidos molestos, o condiciones de temperatura inadecuadas, lo que puede afectar su productividad y bienestar general.

Un 5,9% de los trabajadores expresa incertidumbre. Esto puede reflejar que, aunque no tienen una opinión completamente negativa, sienten que el ambiente podría mejorarse o que algunos aspectos del entorno no son lo suficientemente satisfactorios como para sentirse completamente cómodos.

14. ¿Está comprometido con los objetivos y metas de la empresa?

***Gráfico** 13.*

Comprometido



Fuente: Elaboración propia

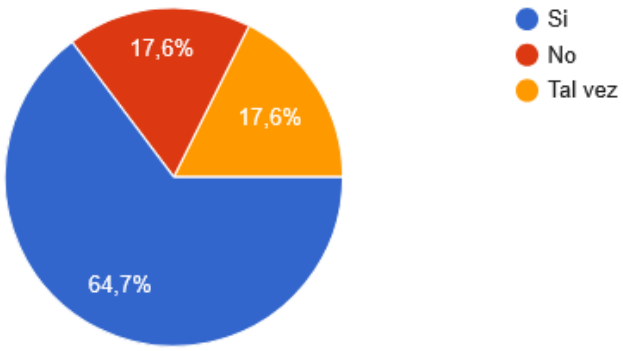
La grafica de comprometimiento muestra un 82,4% de los encuestados expresa estar comprometida con los objetivos y metas de la organización este resultado refleja un alto nivel de identificación con la misión institucional, sentido de pertenencia y motivación laboral, lo cual es fundamental para lograr una cultura organizacional sólida y un desempeño colectivo eficiente.

Un 17,6% los colaboradores indican que no se siente comprometida con los fines de la empresa. Esta falta de alineación puede deberse a distintos factores como la falta de comunicación organizacional, escasa participación en la toma de decisiones, desmotivación o condiciones laborales que no favorecen el involucramiento del personal.

15. ¿Siente que sus opiniones son tomadas en cuenta por sus superiores?

***Gráfico** 14.*

Opiniones



Fuente: Elaboración propia

Las opiniones del grafico muestra que 64,7% de los encuestados siente que sus opiniones son valoradas por sus superiores, lo cual es un indicador positivo de una cultura organizacional participativa, en la que se promueve la comunicación abierta, el respeto por las ideas del personal y un clima laboral saludable.

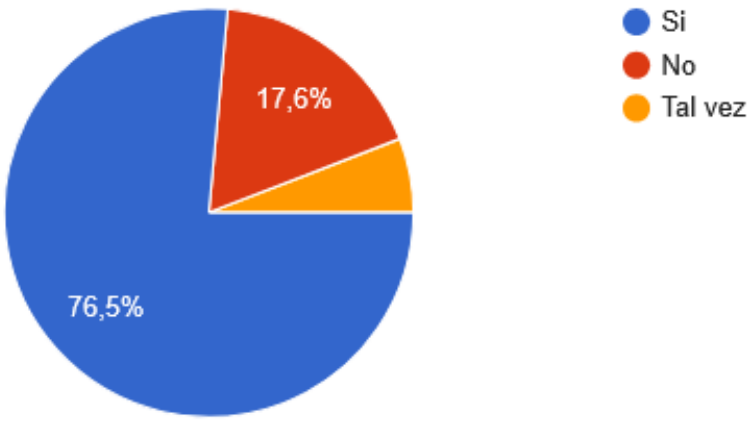
Un 17,6% de los colaboradores considera que sus opiniones no son tomadas en cuenta. Esto puede reflejar barreras en la comunicación vertical, estilos de liderazgo autoritarios o una falta de espacios formales para la retroalimentación, lo cual puede generar desmotivación o desconexión con la organización.

Un 17,5% de los trabajadores expresa dudas sobre si realmente son escuchados, lo que sugiere que la participación puede no ser consistente o que, aunque se recogen opiniones, estas no siempre se traducen en acciones visibles. Esta ambigüedad también puede indicar una necesidad de mejorar la retroalimentación o la transparencia en los procesos de toma de decisiones.

16. ¿Cree que las condiciones de su puesto de trabajo influyen en su estado de salud?

***Gráfico** 15.*

Condiciones de su puesto de trabajo



Fuente: Elaboración propia

Las condiciones del puesto de trabajo muestran que 76,5% de los encuestados reconoce que las condiciones de su puesto de trabajo influyen directamente en su estado de salud. Este resultado refleja una alta conciencia sobre la relación entre el entorno laboral incluyendo aspectos como la postura, el mobiliario, la iluminación y la carga física o mental y el bienestar físico y emocional. Es un indicador importante para priorizar acciones preventivas en salud ocupacional y ergonomía.

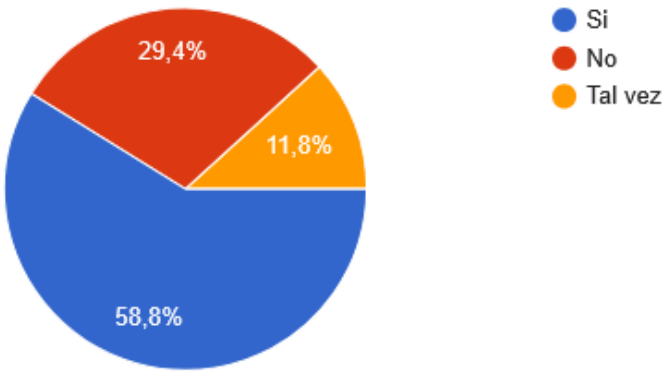
Un 17,6% del personal considera que las condiciones de su puesto no afectan su salud. Esta percepción puede deberse a que no han experimentado molestias físicas o bien porque consideran que otros factores externos (hábitos personales, estilo de vida) tienen mayor incidencia en su estado de salud.

Un 5,9% de los colaboradores muestra incertidumbre, lo cual puede interpretarse como una falta de información sobre los efectos acumulativos del trabajo prolongado en condiciones inadecuadas o como una percepción ambigua derivada de síntomas leves o intermitentes que no han sido claramente asociados al puesto de trabajo.

17. ¿Siente fatiga física o mental al finalizar su jornada laboral?

***Gráfico** 16.*

Fatiga



Fuente: Elaboración propia

El grafico de la fatiga muestra 58,8% de los encuestados manifiesta experimentar fatiga física o mental al finalizar su jornada laboral, lo cual puede ser un indicio de cargas de trabajo elevadas, condiciones ergonómicas inadecuadas, o falta de pausas activas y recuperación

durante el día. Este dato es relevante, ya que la fatiga sostenida impacta negativamente en la salud, la motivación y el rendimiento a largo plazo.

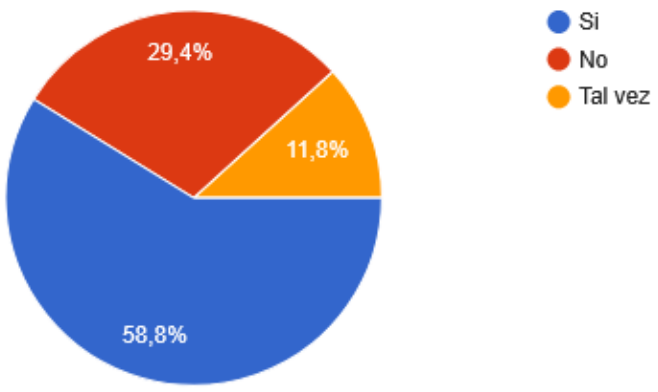
Un 29,4% del personal indica no sentir fatiga, lo que puede reflejar un equilibrio adecuado entre exigencias laborales, condiciones físicas del entorno y manejo del tiempo. Este grupo puede representar prácticas laborales saludables que deberían potenciarse y replicarse dentro de la organización.

Un 11,8% de las personas muestra incertidumbre, lo cual puede deberse a que la fatiga no se presenta todos los días o a que es percibida como algo "normal" y no necesariamente asociada a factores laborales. También podría reflejar falta de conciencia sobre los signos tempranos de agotamiento.

18. ¿Su jornada laboral le permite equilibrar su vida personal y profesional?

***Gráfico** 17.*

Equilibrar



Fuente: Elaboración propia

El grafico muestra que 58,8% de los encuestados considera que su jornada laboral les permite mantener un equilibrio entre sus responsabilidades laborales y su vida personal este

resultado sugiere que, en términos generales, la organización ofrece condiciones que favorecen la conciliación entre ambos ámbitos, lo cual es clave para el bienestar integral y la sostenibilidad del desempeño en el tiempo.

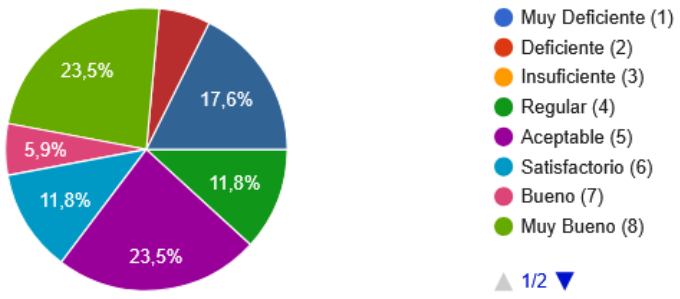
Un 29,4% del personal percibe que su jornada impide un adecuado balance entre su vida laboral y personal. Esta situación puede estar asociada a extensas horas de trabajo, tareas fuera del horario laboral, o exigencias que interfieren con el descanso, la familia o el desarrollo personal, generando riesgos de estrés, insatisfacción o agotamiento.

Un 11,8% de los colaboradores expresa dudas, lo que puede reflejar experiencias variables o la sensación de que, aunque logran cumplir con ambas áreas, lo hacen a costa de esfuerzo o sacrificios personales. También puede deberse a una falta de claridad en los límites entre trabajo y vida personal, especialmente en contextos donde predomina la carga mental o emocional.

19. ¿En una escala de 1 al 10 ¿cómo valoraría la ergonomía general de su puesto de trabajo y su impacto en el desempeño laboral?

Gráfico 18.

Ergonomía



Fuente: Elaboración propia

Valoraciones altas (8 a 10): 47% de los encuestados calificó la ergonomía de su puesto entre "Muy bueno" (8), "Excelente" (9) y "Óptimo" (10), lo cual indica una percepción favorable del entorno físico de trabajo y su impacto en el rendimiento. Este grupo probablemente cuenta con estaciones de trabajo cómodas, ajustables y funcionales, lo que influye de manera directa en su productividad y bienestar.

Valoraciones medias (5 a 7): 41.2% de los colaboradores valoró la ergonomía como "Aceptable" (5), "Satisfactoria" (6) o "Buena" (7). Este grupo percibe condiciones adecuadas, aunque probablemente identifique aspectos específicos que aún pueden optimizarse, como el ajuste del mobiliario, iluminación o distribución del espacio.

Valoraciones bajas (1 a 4): 11.8% de los colaboradores ubicó la ergonomía en el rango de "Regular" (4), sin marcar niveles más bajos como "Insuficiente", "Deficiente" o "Muy deficiente", lo cual es positivo. Sin embargo, estas respuestas evidencian que hay condiciones mejorables que podrían estar afectando tanto la comodidad como la eficiencia laboral en algunos puestos.

4.2. Resultados generales de la encuesta

Distribución del mobiliario

La mayoría de los encuestados percibe que la distribución del mobiliario facilita sus actividades laborales, lo que sugiere una planificación funcional del espacio. Sin embargo, un grupo importante no comparte esta percepción, lo cual señala oportunidades para optimizar el diseño del área de trabajo, eliminando barreras físicas y mejorando la organización.

Iluminación

Se reconoce en general que la iluminación es adecuada, permitiendo trabajar sin fatiga visual. Aun así, una parte relevante del personal identifica deficiencias lumínicas, lo que puede afectar su comodidad visual y concentración. También se evidencian dudas, lo que podría estar relacionado con la variabilidad de las condiciones lumínicas o falta de conocimiento sobre iluminación ergonómica.

Desplazamiento fácil y seguro

La gran mayoría afirma contar con un entorno laboral que permite desplazarse con facilidad y seguridad, lo cual refleja una adecuada distribución del espacio. Sin embargo, un grupo menor expresa lo contrario, lo que indica la necesidad de revisar áreas específicas donde podría haber obstáculos o riesgos.

Soporte lumbar

Una mayoría considera que sus sillas cumplen con características ergonómicas básicas. Sin embargo, aún existe un porcentaje significativo que carece de mobiliario con ajuste de altura o soporte lumbar, lo que representa un riesgo potencial para la salud postural de los empleados.

Escritorio

La mayoría de los trabajadores encuentra que sus escritorios son funcionales en tamaño y forma. No obstante, una parte expresa inconformidad, lo que sugiere que algunos espacios pueden no estar optimizados para las tareas específicas que desempeñan. También se detecta cierta ambigüedad en las percepciones.

Herramientas ergonómicas

Los resultados muestran que muchos trabajadores disponen de herramientas que promueven una postura adecuada. Sin embargo, una parte considerable no cuenta con estos elementos, lo que representa una oportunidad clara de mejora en la dotación de insumos ergonómicos básicos.

Pausas activas

Existe un reconocimiento generalizado sobre los beneficios de las pausas activas en la concentración y desempeño, lo cual indica que esta práctica está bien valorada por los colaboradores y debería mantenerse o incluso reforzarse dentro de la rutina laboral.

Capacitación

Una mayoría ha recibido formación en temas ergonómicos, lo que refleja una acción preventiva y educativa adecuada por parte de la organización. Sin embargo, aún hay colaboradores que no han accedido a dicha capacitación, lo que sugiere la necesidad de una cobertura más amplia.

Molestias físicas

Más de la mitad de los trabajadores ha experimentado molestias físicas, lo que revela una alerta sobre posibles fallas en la implementación ergonómica. A pesar de que un grupo no

presenta estos síntomas, la situación general destaca la importancia de intervenciones preventivas.

Condiciones ergonomía

Muchos colaboradores reconocen que las condiciones ergonómicas influyen en su desempeño. Esta percepción muestra una comprensión de cómo el entorno físico afecta directamente la productividad. Aun así, otros no lo perciben así, posiblemente por adaptación o falta de conciencia sobre el tema.

Tiempo

La mayoría de los encuestados considera que el tiempo asignado es suficiente, lo que refleja una carga laboral equilibrada. Sin embargo, un grupo considera que los plazos no son adecuados, lo cual puede estar vinculado a procesos poco eficientes o una sobrecarga de trabajo.

Entorno físico de trabajo

Existe una percepción dividida mientras una parte considera que el entorno físico afecta la calidad del trabajo, otra cree que no influye significativamente. Esta diferencia sugiere que las experiencias individuales varían dependiendo del área o condiciones específicas del puesto.

Ambiente físico

Una gran parte del personal se siente cómoda con el ambiente físico del lugar de trabajo. No obstante, existe un grupo que muestra inconformidad, lo que evidencia que, aunque en general las condiciones son buenas, aún hay aspectos por mejorar en comodidad ambiental.

Comprometido

Se destaca un alto nivel de compromiso por parte del personal con los objetivos institucionales, lo que es positivo para el clima organizacional y el logro de metas colectivas.

La falta de compromiso en algunos casos puede estar relacionada con aspectos motivacionales o de comunicación interna.

Opiniones

Una mayoría considera que sus ideas son valoradas, lo que sugiere una cultura organizacional que fomenta la participación y el respeto. Sin embargo, hay una parte importante que siente que no es escuchada o no está segura de serlo, lo que evidencia la necesidad de fortalecer los canales de comunicación y de retroalimentación efectiva. Es esencial que los líderes promuevan espacios donde las opiniones sean consideradas de forma activa y visible.

Condiciones de su puesto de trabajo

Los encuestados muestran una clara conciencia sobre cómo las condiciones físicas del trabajo afectan su salud, lo que resalta la importancia de implementar políticas de ergonomía y bienestar. Aquellos que no perciben una relación o tienen dudas pueden necesitar mayor información o educación sobre los riesgos ergonómicos a largo plazo. Este resultado representa una alerta para reforzar programas de salud ocupacional.

Fatiga

El hecho de que muchos trabajadores manifiesten sentir fatiga refleja posibles sobrecargas laborales o condiciones poco saludables, como mobiliario inadecuado, escasa movilidad o falta de pausas. La fatiga sostenida puede afectar tanto la salud física como el desempeño, por lo que es crucial revisar las cargas de trabajo y las dinámicas diarias para prevenir agotamiento y mejorar la productividad.

Equilibrio

Aunque una parte importante considera que logra mantener un equilibrio, un número significativo afirma no poder hacerlo o no está seguro. Esto puede indicar que, aunque existen buenas condiciones laborales para algunos, otros enfrentan dificultades por falta de flexibilidad o jornadas extensas. Es fundamental evaluar si los horarios y exigencias laborales permiten una conciliación adecuada entre el trabajo y la vida personal.

Ergonomía

Las valoraciones generales reflejan una percepción positiva sobre la ergonomía del entorno laboral, aunque también se identifican áreas de mejora. Las calificaciones más bajas, aunque minoritarias, alertan sobre posibles deficiencias puntuales que deben atenderse para evitar consecuencias en el rendimiento y en la salud. La mejora continua de los espacios físicos es clave para lograr un desempeño sostenible.

4.3. Análisis cualitativo entrevista

Tabla 2.

Análisis cualitativo entrevista

Pregunta	Palabra clave	Análisis y resumen	Interpretación
1. ¿Cómo considera que la distribución actual del mobiliario escritorios, sillas, áreas de trabajo influye en su productividad diaria?	Distribución del mobiliario	Sí, ya que pasamos más de 8 horas diarias en nuestras actividades laborales dentro de la Cooperativa SAC, consideramos importante la adecuada distribución del mobiliario. En general, los escritorios, sillas y otros enseres están bien ubicados, lo que facilita el desarrollo de nuestras tareas. Sin embargo, creemos que el espacio podría ser más amplio, lo cual contribuiría aún más a nuestro confort y productividad diaria, especialmente en momentos de alta carga de trabajo o cuando se requiere movilidad dentro del área.	La persona encuestada reconoce que la distribución actual del mobiliario cumple con los requerimientos funcionales del puesto de trabajo, ya que permite desempeñar sus tareas sin mayores inconvenientes. No obstante, destaca que el espacio disponible podría ampliarse para mejorar aún más la comodidad y eficiencia. Esto sugiere que, aunque hay una base ergonómica aceptable, existen oportunidades de mejora relacionadas con la amplitud del área de trabajo, lo cual podría impactar positivamente en la productividad y bienestar del personal.
2. ¿Cuáles son los factores ergonómicos más importantes que se presentan en la cooperativa?	Factores ergonómicos	Los factores más importantes que influyen en nuestro desempeño diario son principalmente la ubicación de los equipos de trabajo y el ambiente en el que realizamos nuestras actividades. Tener los equipos correctamente ubicados facilita el acceso, la organización y el flujo de trabajo. Además, un ambiente laboral adecuado, que sea limpio, ordenado y	La respuesta revela que los trabajadores valoran significativamente tanto la disposición física del mobiliario y equipos como el entorno general del área laboral. La ubicación estratégica de los equipos de trabajo permite una mejor organización y acceso a las herramientas necesarias, lo que incide directamente en la eficiencia operativa. Al mismo tiempo, el

		con buena ventilación o iluminación, contribuye a que nos sintamos más cómodos y motivados para cumplir nuestras tareas de forma eficiente.	ambiente físico que puede incluir aspectos como la iluminación, el orden y la temperatura influye de manera importante en la comodidad y el estado emocional del colaborador. Esto evidencia que una buena ergonomía no solo implica el mobiliario, sino también el diseño integral del espacio y su impacto en el bienestar y rendimiento del personal.

***Fuente**: Elaboración propia*

Tabla 3.

Desempeño Laboral

Pregunta	Palabra clave	Análisis Resumen	Interpretación
1. ¿Qué aspectos del entorno laboral, de la organización o de su propio desempeño considera que facilitan o dificultan el cumplimiento de sus objetivos y metas establecidos?	Cumplimiento de objetivos	Uno de los aspectos que considero facilita el cumplimiento de mis objetivos y metas laborales es contar con una agenda u organizador que me permita recordar y planificar mis actividades diarias. Esto me ayuda a mantener un orden en mis tareas y asegurar que no se me pasen actividades importantes. Además, disponer de las herramientas necesarias en el momento oportuno, como equipos tecnológicos, materiales de oficina u otros recursos operativos, contribuye significativamente a que pueda desarrollar mis funciones con mayor eficacia y sin interrupciones.	La persona entrevistada destaca que tanto la organización personal del tiempo como la disponibilidad de recursos de trabajo son factores clave para alcanzar sus objetivos laborales. El uso de una agenda representa una estrategia de autorregulación que facilita la gestión del tiempo y mejora la productividad individual. Al mismo tiempo, el acceso adecuado a herramientas necesarias sugiere que un entorno laboral bien equipado reduce retrasos y favorece el cumplimiento eficiente de tareas.
2. ¿Cómo influye el ambiente de trabajo en su motivación y productividad?	Ambiente de trabajo	Influye mucho, ya que en nuestros trabajos pasamos la mayor parte del día, por lo que un buen	La respuesta evidencia que el ambiente de trabajo tiene un impacto significativo tanto en la

		ambiente laboral es fundamental. La motivación se ve fortalecida cuando existe un clima positivo, especialmente cuando se fomenta el trabajo en equipo. Sentirnos apoyados por nuestros compañeros y poder colaborar en un entorno armonioso nos ayuda a mantenernos enfocados y comprometidos, lo cual se refleja directamente en nuestra productividad. El compañerismo, el respeto y la comunicación son elementos clave que hacen que el ambiente sea más agradable y que nuestro rendimiento mejore.	motivación como en la productividad del personal. El hecho de compartir largas jornadas laborales dentro de un mismo espacio resalta la importancia de un entorno positivo y colaborativo. El entrevistado resalta que el trabajo en equipo actúa como un factor motivador, al facilitar la comunicación, el apoyo mutuo y la sensación de pertenencia. Esto sugiere que un clima organizacional saludable no solo mejora el bienestar emocional de los trabajadores, sino que también optimiza su desempeño, al fomentar una actitud más comprometida y eficiente.

***Fuente**: Elaboración propia*

4.4. Resultados generales de la entrevista

Los entrevistados coinciden en que la actual distribución del mobiliario facilita el desarrollo de sus tareas diarias, lo que indica una base ergonómica funcional. Sin embargo, se menciona que el espacio podría ser más amplio, lo que refleja una necesidad de mejora relacionada con la movilidad y el confort, especialmente en momentos de alta carga laboral. Esta observación sugiere que, si bien el entorno es adecuado, existen oportunidades para optimizar aún más las condiciones físicas de trabajo con el fin de elevar la productividad.

Los colaboradores identifican como factores ergonómicos más importantes la correcta ubicación de los equipos de trabajo y un ambiente físico adecuado (orden, limpieza, ventilación e iluminación). Esto revela una comprensión integral de la ergonomía, no solo centrada en el mobiliario, sino en el entorno como un todo.

Un espacio ordenado y accesible no solo mejora la eficiencia operativa, sino también el bienestar general del trabajador, lo cual es fundamental para el desempeño sostenido.

Se destaca que la planificación personal uso de agendas u organizadores y la disponibilidad oportuna de recursos tecnológicos, materiales, son factores que influyen directamente en el cumplimiento de objetivos laborales.

Esto evidencia la importancia de la autorregulación y de contar con un entorno laboral que proporcione las herramientas necesarias para un trabajo fluido. La gestión eficiente del tiempo y los recursos permite a los colaboradores enfocarse en sus funciones sin interrupciones, lo que impacta positivamente en su rendimiento.

Los entrevistados enfatizan que el ambiente laboral influye directamente en su motivación y productividad. Un entorno armónico, con compañerismo, respeto y trabajo en equipo, refuerza el compromiso y la disposición para alcanzar resultados. Esto refuerza la idea de que un buen clima organizacional no solo mejora la experiencia laboral, sino que es un pilar fundamental del desempeño individual y colectivo.

4.5. Discusión

Tabla 4.

Discusión Variables

Variables	Teorías publicadas	Teorías investigadas	Discusión
Variable independiente ergonomía	Se refiere al estudio de la relación entre el hombre y su trabajo, equipo y ambiente, y particularmente la aplicación de conocimientos de anatomía, fisiología y psicología en la solución de problemas surgidos de esa relación (Bornacelli, Escobar, & Velásquez, 2020). La ergonomía del mobiliario implica el diseño de sillas, escritorios y otros elementos para adaptarse a las necesidades físicas del trabajador, promoviendo una postura saludable y previniendo lesiones (Gagliardo, 2023)	La ergonomía en el entorno administrativo constituye un factor determinante en el desempeño laboral de los colaboradores, ya que incide directamente en su bienestar físico, motivación y capacidad productiva. Cuando las condiciones ergonómicas como la adecuada distribución del mobiliario, la iluminación, el uso de herramientas ergonómicas, y la existencia de pausas activas están correctamente implementadas, se generan ambientes laborales funcionales y saludables que potencian el compromiso y la eficiencia del personal. Sin embargo, la falta de uniformidad en la aplicación de estas condiciones puede provocar molestias físicas, fatiga, desmotivación y una disminución del rendimiento. Esto evidencia que la ergonomía no solo debe considerarse	Las teorías publicadas y los hallazgos de esta investigación teórico de la ergonomía y los hallazgos de nuestra investigación, resulta evidente una notable correspondencia entre ambos la ergonomía, en su esencia teórica, se centra en la adaptación del entorno laboral a las exigencias físicas, cognitivas y sociales del individuo. Precisamente, nuestros datos empíricos reflejan esta premisa, demostrando el impacto directo de factores como la disposición del mobiliario, la iluminación y el diseño de las estaciones de trabajo en el bienestar y la eficiencia del personal administrativo. Los resultados obtenidos subrayan que un entorno laboral ergonómicamente optimizado se traduce en una mayor comodidad para los colaboradores, lo que a su vez impulsa su motivación y productividad. No obstante, también se identificaron áreas de mejora, tales como la insuficiencia de sillas con soporte

		como un aspecto técnico, sino como una estrategia organizacional clave para garantizar un desempeño sostenido y una mejor calidad de vida laboral.	lumbar adecuado, la carencia de herramientas ergonómicas apropiadas o la falta de formación en principios ergonómicos estas deficiencias pueden acarrear incomodidades físicas, fatiga y una disminución en el rendimiento laboral. Un aspecto relevante que emergió del estudio es la necesidad de una perspectiva ergonómica que trascienda lo puramente físico, considerando también la organización de la jornada laboral. Elementos como la gestión del tiempo, la disponibilidad de recursos, el clima laboral y la oportunidad de realizar pausas activas ejercen una influencia significativa en el bienestar y el desempeño de los trabajadores.

Variable dependiente Desempeño laboral	El desempeño laboral mide la eficiencia y calidad con que los empleados completan sus tareas. Un buen desempeño implica que los empleados cumplen con sus responsabilidades de manera efectiva, contribuyendo a la productividad y éxito de la organización (Revista de Gestión Empresarial, 2023) La satisfacción laboral se refiere a la percepción positiva que los empleados tienen sobre su trabajo y el entorno laboral. Esta satisfacción está ligada a factores como el reconocimiento, el ambiente laboral, y el nivel de apoyo y recursos disponibles, y es clave para la retención de talento y el compromiso de los empleados (Instituto de Psicología Laboral., 2023).	Esta investigación pone en evidencia que la ergonomía juega un papel clave en el desempeño laboral del personal administrativo de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Indígena Sac Ltda. Cuando las condiciones de trabajo son cómodas, seguras y adecuadas, no solo se cuida la salud de los colaboradores, sino que también se fortalece su motivación y compromiso. Aunque se han encontrado aspectos positivos, como una buena distribución del mobiliario, iluminación adecuada y un ambiente físico generalmente favorable, también se identificaron áreas que necesitan mejoras, como la falta de soporte lumbar, herramientas ergonómicas apropiadas y capacitación específica en temas de ergonomía además, factores como un entorno físico ordenado, la disponibilidad de los recursos necesarios, una buena gestión del tiempo y un ambiente laboral basado en el respeto y el trabajo en equipo tienen un impacto directo en la productividad del personal. Por ello, apostar por una ergonomía bien aplicada, junto con estrategias organizacionales	Al comparar las teorías publicadas con lo que manifestaron los colaboradores se sostienen que el desempeño laboral se vincula directamente con la eficiencia y la calidad en la ejecución de las tareas, y que la satisfacción laboral impacta de manera considerable el compromiso, la retención de talento y el ambiente organizacional estas premisas encuentran eco en Los hallazgos obtenidos en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Indígena SAC Ltda. confirman que un entorno de trabajo ergonómico con distribución adecuada del mobiliario, iluminación apropiada y condiciones físicas favorables incrementa la comodidad y la eficiencia del personal administrativo. Esta evidencia se alinea con la definición de desempeño laboral de Chiavenato (2000, citado en Romero y Urdaneta, 2009), quien sostiene que el desempeño de los empleados se refiere a las acciones y comportamientos que buscan alcanzar los objetivos estratégicos de la organización la que mejora en las condiciones ergonómicas no solo previene molestias físicas, sino que refuerza la motivación y el compromiso, factores que Chiavenato identifica como determinantes para lograr una

		enfocadas en el bienestar de las personas, no solo mejora el rendimiento diario, sino que también contribuye al desarrollo y sostenibilidad de la institución a largo plazo.	gestión del talento humano orientada a resultados. Asimismo, los resultados coinciden con las ideas de Koontz y Weihrich (2013), para quienes la eficacia y la eficiencia en las actividades de la organización dependen de una adecuada administración de los recursos humanos y materiales. Los datos de esta investigación demuestran que, cuando la dirección proporciona recursos ergonómicos y fomenta prácticas de trabajo saludables, se incrementa la productividad y se optimiza el uso de los recursos, validando la premisa de estos autores sobre la relación entre buena administración y desempeño superior. En otras palabras, la ergonomía se convierte en un elemento estratégico de la gestión administrativa que, de acuerdo con Koontz y Weihrich, potencia tanto la calidad del trabajo como la sostenibilidad institucional.

Fuente: *Elaboración propia basado (Gagliardo, 2023), (Revista de Gestión Empresarial, 2023) (Instituto de Psicología Laboral., 2023)*

V. CONCLUSIONES

El personal administrativo demuestra un compromiso elevado con la institución, reflejado en su disposición a cumplir los objetivos institucionales. Sin embargo, se identifican factores que inciden negativamente en su desempeño, tales como la fatiga recurrente, molestias físicas asociadas al entorno de trabajo y percepciones divididas respecto a la influencia del entorno físico en la productividad. Estas condiciones, si bien no generalizadas, alertan sobre la existencia de aspectos internos que deben ser corregidos para optimizar el rendimiento del talento humano.

Se pudo determinar que los factores ergonómicos presentes en el entorno laboral son percibidos como funcionales en términos generales. La distribución del mobiliario, la facilidad de desplazamiento y la iluminación son valoradas positivamente por la mayoría. No obstante, persisten deficiencias significativas en la disponibilidad de mobiliario ajustable, soporte lumbar adecuado, y herramientas ergonómicas como teclados o accesorios de trabajo. La percepción de inconformidad por parte de una parte de los trabajadores indica que no todos los espacios están adaptados a las necesidades individuales y a las tareas específicas que se desarrollan.

Existe una relación evidente entre las condiciones ergonómicas y el nivel de desempeño del personal. Los colaboradores que cuentan con espacios adecuados y herramientas ergonómicas muestran un mayor nivel de satisfacción y productividad. Además, aspectos como el ambiente físico (orden, ventilación, temperatura, ruido) y el clima organizacional (respeto, compañerismo, valoración de ideas) son determinantes para mantener la motivación y la eficiencia. Las entrevistas reflejan que los trabajadores comprenden que un entorno saludable y bien organizado facilita la concentración y el cumplimiento de metas, mientras que las

carencias en ergonomía provocan desmotivación, distracción y posibles efectos en la salud física y emocional.

La mayoría del personal ha recibido alguna forma de capacitación sobre ergonomía, lo cual evidencia esfuerzos institucionales por promover buenas prácticas laborales. Sin embargo, este alcance aún no es universal, y parte del personal expresa desconocimiento o dudas respecto a los principios ergonómicos y su aplicación. Asimismo, aunque muchos trabajadores sienten que sus opiniones son valoradas, otro grupo considerable no lo percibe de esta forma, lo que evidencia la necesidad de mejorar los canales de comunicación y retroalimentación dentro de la organización.

VI. RECOMENDACIONES

Se recomienda que la Cooperativa de Ahorro y Crédito Indígena SAC Ltda. realice, en un plazo máximo de tres meses, una evaluación técnica integral del diseño de su espacio de trabajo, contratando a un profesional en ergonomía o arquitectura laboral, con el fin de reorganizar el mobiliario, eliminar obstáculos y ampliar zonas de circulación para garantizar funcionalidad, accesibilidad y seguridad en el 100 % de las áreas administrativas.

Se recomienda, la institución debe invertir en la adquisición progresiva de mobiliario y herramientas ergonómicas, de manera que en un periodo de doce meses se logre sustituir al menos el 70 % de las sillas, escritorios y accesorios (reposapiés, mouses y teclados) por equipos que cuenten con soporte lumbar ajustable y altura adecuada, reduciendo así las molestias físicas y previniendo enfermedades osteomusculares. Asimismo, en un plazo no mayor a dos meses, se aconseja implementar un programa de formación continua en ergonomía, salud postural, manejo del estrés y pausas activas, asegurando que al menos el 90 % del personal administrativo apruebe una evaluación breve posterior a cada taller, fortaleciendo así la cultura de autocuidado laboral.

Se plantea institucionalizar una política de pausas activas de diez minutos cada dos horas, que se ponga en marcha en el transcurso de un mes, garantizando una participación mínima del 85 % del personal mediante señalizaciones y recordatorios en el entorno físico, con el objetivo de disminuir la fatiga, mejorar la movilidad y elevar el nivel de concentración durante la jornada laboral.

BIBLIOGRAFÍA

U.E.B Rueda López, R., Aja Valle, J., López Martínez, V., Linares Rodríguez, P. J., Muñoz Doyague, M. F., García García, L., Hernández Ascanio, J., & Vázquez García, M. J. (2023). *La influencia de la negociación colectiva en el bienestar laboral, la precariedad laboral, el compromiso y el rendimiento en el trabajo*. Fundación 1.º de Mayo; Universidad de León; Universidad de Córdoba.

U. E.B MedlinePlus. (2021, 18 de mayo).*Ergonomía*.https://medlineplus.gov/spanish/ergonomics.html

U. E.B Carvajal, H., Cacua, L. (2017). Estudio ergonómico del mobiliario de las aulas Uniminuto, Cúcuta. Revista Psicoespacios, Vol. 11, N. 18, pp. 76-93, Disponible en http://revistas.iue.edu.co/index.php/Psicoespacios

Aceves-González, C. L.-Á.-R. (2021). *Ergonomía en los sistemas de salud de América Latina*. Ergonomía, Investigación y Desarrollo, 3(2), 10–27. https://doi.org/10.29393/eid3-11escg5001

ARCOS, O. (2022). https://bibdigital.epn.edu.ec/bitstream/15000/23509/1/CD%2012910.pdf

Arruti, A., et al. (2020). Análisis de contenido de la competencia digital en distintos marcos legislativos. *Aloma: Revista de Psicologia, Ciències de l'Educació i de l'Esport Blanquerna*, 38(2), 149-156. https://doi.org/10.51698/aloma.2020.38.2.149-156

Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aguilar, J. (2020, December 31). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*. https://riva.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417

Bornacelli, O., Escobar, V., & Velásquez, Z. (2020, Agosto 6). https://repository.ces.edu.co/bitstream/handle/10946/5457/1140828536_2021.pdf

CETYS. (2021, August 14). ¿Cuáles son los factores de riesgos ergonómicos? https://www.cetys.mx/educon/cuales-son-los-factores-de-riesgos-ergonomicos/

Chávez, D. (2022, septiembre 6). Del estudio biomecánico del trabajo a distancia a la comprensión de la actividad. https://salud.uda.cl/ajhs/index.php/ajhs/article/view/32

Consejo Colombiano de Seguridad. (2020, febrero 17). Fatiga laboral: tipos, síntomas y consecuencias. https://ccs.org.co/fatiga-laboral-tipos-sintomas-y-consecuencias/

Carvajal, H., Cacua, L. (2017). Estudio ergonómico del mobiliario de las aulas Uniminuto, Cúcuta. Revista Psicoespacios, Vol. 11, N. 18, pp. 76-93, Disponible en http://revistas.iue.edu.co/index.php/Psicoespacios

Ecuador, U. (2024, noviembre 23). UNIR Ecuador. https://ecuador.unir.net/actualidad-unir/ergonomia-trabajo/

Espinoza Freire, E. E. (2020). La investigación cualitativa, una herramienta ética en el ámbito pedagógico. *Revista Conrado*, 16(75), 103–110.

FLORES, C. (2015). Entusiasmo por el trabajo (engagement): un estudio de validez en profesionales de la docencia en Lima, Perú. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S172948272015000200003&script=sci_abstract

Fundación de Bienestar Laboral. (2023). Cómo el estrés laboral impacta el rendimiento de los empleados. https://www.bienestarlaboral.org/estres-laboral

Fundación para el Desarrollo Organizacional. (2023). Cómo establecer y cumplir objetivos en el entorno laboral. https://www.desarrollorganizacional.com/objetivos-metas

Fundación para Prevención de Riesgos Laborales. (2023). Pausas activas y su impacto en la prevención de lesiones. https://www.prevencionriesgos.com/pausas-activas

Fundación Psicología Organizacional. (2023). Cómo influye el ambiente laboral en la motivación de los empleados. https://www.psicologiaorganizacional.com/ambiente-laboral

Gagliardo, L. (2023). https://hdl.handle.net/20.500.14125/851

Galdo Jiménez, A. J. (2021). El razonamiento deductivo, inductivo y abductivo: Diferencias e integración desde ejemplos empresariales. *Phainomenon*, 20(2), 203–222. https://doi.org/10.33539/phai.v20i2.2458

Guevara Méndez, S. V. (2024). Universidad Politécnica Salesiana Sede Guayaquil Carrera de Psicología. https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/27804/1/UPS-GT005285.pdf

Herszenbaun, M. (2022). Método analítico y la carencia de síntesis. *Nuevo Itinerario*, 18(2), 92–102. https://doi.org/10.30972/nvt.1826199

Instituto de Bienestar Corporativo. (2023). Salus y bienestar laboral. https://www.bienestarcorporativo.com/salud-laboral

Instituto de Conciliación Laboral. (2023). Importancia del equilibrio entre la vida laboral y personal. https://www.conciliacionlaboral.com/equilibrio-vida-trabajo

Instituto de Psicología Laboral. (2023). La importancia de la satisfacción laboral para el éxito organizacional.

Jarpa Flores Rita, B. D. (2022). Determinación de riesgos ergonómicos en una población de estudiantes universitarios. *Atacama Journal of Health Sciences*, 51, 39.

Jorge, E. B.-S. (2017). El clima laboral y su incidencia en el desempeño del personal docente. *PODIUM Edición Especial*, 131–143.

López-Montero, T. A., & Cedeño-Cedeño, D. (2023). Habilidades gerenciales y desempeño laboral. *Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, 654.

Manuel, D.-G. J. (2020). Ergonomía en tu espacio de trabajo en casa. *En la Lupa*, 3.

MASS.GOV. (n.d.). Bienestar emocional. https://www.mass.gov/info-details/bienestar-emocional

MedlinePlus. (2021, December 7). Guía para una buena postura. https://medlineplus.gov/spanish/guidetogoodposture.html

MedlinePlus. (2021, 18 de mayo).*Ergonomía*.https://medlineplus.gov/spanish/ergonomics.html

Morales, N. (s. f.). Investigación exploratoria: Tipos, metodología y ejemplos. https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/...

Moreno, R. C. (2022). Evaluación de puestos de trabajo y su efecto en el desempeño laboral. *Prólogo y Editorial*.

Noreña, A., Alcaraz, N., Rojas, J., & Rebolledo, D. (2012). Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos. *CHÍA, Colombia*, 12(3), 263–274.

OMS. (2021, February 8). Trastornos musculoesqueléticos. https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/musculoskeletal-conditions

ORTEGA GALARZA MÁXIMO, H. R. (2024). El desempeño laboral de los servidores públicos. *Revista Digital FGE-UNLP*, 3.

Pallo Fueres, N. M., & Guevara Méndez, G. M. (2024). Análisis de los factores de riesgos ergonómicos. *Conecta Libertad*, 28.

Palmett, A. (2020, marzo). Método inductivo, deductivo y teoría de la pedagogía crítica. https://petroglifosrevistacritica.org.ve/...

Pereira, M., & Bandineli, U. (2024, febrero 18). Ergonomía en Brasil. *Revista Ação Ergonômica*. https://app.periodikos.com.br/article/...

Pérez, S. C., & Zully, A. (2021). Ergonomía y satisfacción del usuario interno. https://repositorio.ucv.edu.pe/...

Quirónprevención. (n.d.). Movimientos repetidos en el ámbito laboral. https://www.quironprevencion.com/...

Reyes, I., Guerra, E., Ciriaco, N., Corimayhua, O., & Urbina, M. (2022, Junio). Métodos científicos y su aplicación. https://www.proquest.com/.

Rojo, C. M. (2022). Evaluación de puestos de trabajo y su efecto. *Atacama Journal of Health Sciences*, 1(Supl.2), 29.

Rueda López, R., Aja Valle, J., López Martínez, V., Linares Rodríguez, P. J., Muñoz Doyague, M. F., García García, L., Hernández Ascanio, J., & Vázquez García, M. J. (2023). *La influencia de la negociación colectiva en el bienestar laboral, la precariedad laboral, el compromiso y el rendimiento en el trabajo*. Fundación 1.º de Mayo; Universidad de León; Universidad de Córdoba.

Tambraico Santi, M. C. (2024). Clima organizacional y desempeño laboral. *Repositorio UCV*.

UMA SALUD. (n.d.). Pausas activas. Universidad de Málaga. https://www.uma.es/uma-salud/...

UNIR. (2021, February 11). La iluminación en el trabajo. https://www.unir.net/...

UNIR. (2021, noviembre 03). ¿Qué son los riesgos laborales...? https://ecuador.unir.net/...

UNIR. (2024, January 26). La ergonomía en el trabajo. https://ecuador.unir.net/...

Vallejo, C. (2021, December 1). Impacto de la ergonomía en la productividad. *Qantu Yachay*. https://revistas.une.edu.pe/...

Yucra Quispe, T., & Bernedo Villalta, L. Z. (2020). Epistemología e investigación cuantitativa. *Revista Igobernanza*, 3(12), 107–120. https://doi.org/10.47865/igob.vol3.2020.88

ANEXOS

CRONOGRAMA

ACTIVIDADES	Enero 2025	Febrero 2025				Marzo 2025				Abril 2025				Mayo 2025			
	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4	S1	S2	S3	S4
Inscripción del estudiante																	
Análisis y revisión del anteproyecto de integración curricular.																	
Corrección del anteproyecto por parte de los estudiantes.																	
Inscripción de estudiante, aprobación del anteproyecto y designación de director y pares académicos																	
Entrega de anteproyecto de los pares académicos para la revisión																	
Revisión del anteproyecto por parte de los pares académicos y emisión de recomendaciones																	
Acoger las recomendaciones de los pares y presentar certificado de																	

cumplimiento																	
Desarrollo del trabajo de integración curricular (proyecto)																	
Revisión del proyecto final por parte de los pares académicos y emisión de recomendaciones																	
Acoger las observaciones de los pares académicos																	
Emisión del certificado de validación para la defensa con la firma del director t pares académicos																	
Recepción del proyecto con las respectivas certificaciones para la defensa																	
Emisión de la calificación del trabajo escrito																	

PRESUPUESTO

Categoría	Descripción	Cantidad	Costo unitario	Subtotal
Materiales y suministros				
Papelería y materiales	Hojas, bolígrafos, carpetas, etc	2	5	5
impresión y fotocopia	Documentos y encuestas	300	0.10	30
Encuadernación	Tesis final (varias copias)	3	19	57
Viajes y transporte	Viaje para la recolección de datos	20	4	80
Total			172	

Instrumentos de recopilación de datos (cuestionario, guion entrevista)

Anexo 1

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS,

GESTIÓN EMPRESARIAL E INFORMÁTICA

CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

ANTEPROYECTO DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

ENCUESTA

TEMA:

"ERGONOMÍA Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO INDÍGENA SAC LTDA. MATRIZ AMBATO-PROVINCIA TUNGURAHUA AÑO 2025"

OBJETIVO GENERAL DE LA ENCUESTA:

- Determinar los factores ergonómicos que permitan un mayor desempeño laboral en el área administrativa de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Indígena Sac Ltda. Matriz Ambato-Provincia Tungurahua año 2025.

DIRIGIDO A: Área administrativa y financiera de la cooperativa

INSTRUCCIONES:

- Lea detenidamente cada pregunta antes de responder.
- Responda con sinceridad, ya que no hay respuestas correctas o incorrectas.

- Todas las respuestas serán tratadas de manera confidencial y utilizada exclusivamente con fines académicos.Si tiene alguna duda, no dude en consultarnos. "Gracias por su tiempo y cooperación"

BANCO DE PREGUNTAS

Ergonomía

1. ¿Considera que la distribución actual del mobiliario escritorios, sillas, en su área de trabajo permite un flujo adecuado y eficiente de sus actividades?

- Si
- No
- Tal vez

2. ¿Cómo califica la calidad de la iluminación en su lugar de trabajo (natural o artificial) para realizar sus tareas sin fatiga visual?

- Si
- No
- Tal vez

3. ¿Considera que el espacio de trabajo permite un desplazamiento fácil y seguro entre las diferentes áreas?

- Si
- No
- Tal vez

4. ¿La silla que utiliza diariamente le permite ajustar la altura y proporciona soporte lumbar adecuado?

- Si
- No
- Tal vez

5. ¿El tamaño y la forma del escritorio son adecuados para las actividades que realiza diariamente?

- Si
- No
- Tal vez

6. ¿Dispone de herramientas ergonómicas como teclados ratones o soportes que faciliten una postura adecuada durante su jornada laboral?

- Si
- No
- Tal vez

7. ¿Las pausas activas contribuyen a mejorar su concentración y desempeño en el trabajo?

- Si
- No
- Tal vez

8. ¿Ha recibido capacitación formal sobre ergonomía o prevención de lesiones musculoesqueléticos en su lugar de trabajo?

- Si
- No
- Tal vez

9. ¿Ha sentido molestias físicas dolor de espalda, cuello, hombros?

- Si
- No
- Tal vez

Desempeño laboral

10. ¿Considera que las condiciones ergonómicas de su puesto de trabajo influyen en el cumplimiento de sus objetivos y meta laborales?

- Si
- No
- Tal vez

11. ¿Siente que el tiempo que le toma completar sus tareas es adecuado para cumplir con los plazos establecidos?

- Si
- No
- Tal vez

12. ¿Cree que la calidad de su trabajo se ve afectada por la incomodidad o comodidad del entorno físico de trabajo?

- Si
- No
- Tal vez

13. ¿Se siente cómodo/a con el ambiente físico de su lugar de trabajo?

- Si
- No
- Tal vez

14. ¿Está comprometido con los objetivos y metas de la empresa?

- Si
- No
- Tal vez

15. ¿Siente que sus opiniones son tomadas en cuenta por sus superiores?

- Si
- No
- Tal vez

16. ¿Cree que las condiciones de su puesto de trabajo influyen en su estado de salud?

- Si
- No
- Tal vez

17. ¿Siente fatiga física o mental al finalizar su jornada laboral?

- Si
- No

- Tal vez

18. ¿Su jornada laboral le permite equilibrar su vida personal y profesional?

- Si
- No
- Tal vez

20. ¿En una escala de 1 al 10 ¿cómo valoraría la ergonomía general de su puesto de trabajo y su impacto en el desempeño laboral?

- Muy Deficiente (1)
- Deficiente (2)
- Insuficiente (3)
- Regular (4)
- Aceptable (5)
- Satisfactorio (6)
- Bueno (7)
- Muy Bueno (8)
- Excelente (9)
- Óptimo (10)

Anexo 2

Guía de entrevista

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS,

GESTIÓN EMPRESARIAL E INFORMÁTICA

CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

ANTEPROYECTO DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

ENCUESTA

TEMA:

"ERGONOMÍA Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO INDÍGENA SAC LTDA. MATRIZ AMBATO-PROVINCIA TUNGURAHUA AÑO 2025"

OBJETIVO GENERAL DE LA ENCUESTA:

- Determinar los factores ergonómicos que permitan un mayor desempeño laboral en el área administrativa de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Indígena Sac Ltda. Matriz Ambato-Provincia Tungurahua año 2025.

DIRIGIDO A: Área administrativa y financiera de la cooperativa

INSTRUCCIONES:

- Lea detenidamente cada pregunta antes de responder.
- Responda con sinceridad, ya que no hay respuestas correctas o incorrectas.
- Todas las respuestas serán tratadas de manera confidencial y utilizada exclusivamente con fines académicos.Si tiene alguna duda, no dude en consultarnos. "Gracias por su tiempo y cooperación"

Entrevista

Ergonomía

1. ¿Cómo considera que la distribución actual del mobiliario escritorios, sillas, áreas de trabajo influye en su productividad diaria?

2. ¿Cuáles son los factores ergonómicos más importantes que se presentan en la cooperativa?

Desempeño laboral

3 ¿Qué aspectos del entorno laboral, de la organización o de su propio desempeño considera que facilitan o dificultan el cumplimiento de sus objetivos y metas establecidos?

4 . ¿Cómo influye el ambiente de trabajo en su motivación y productividad?

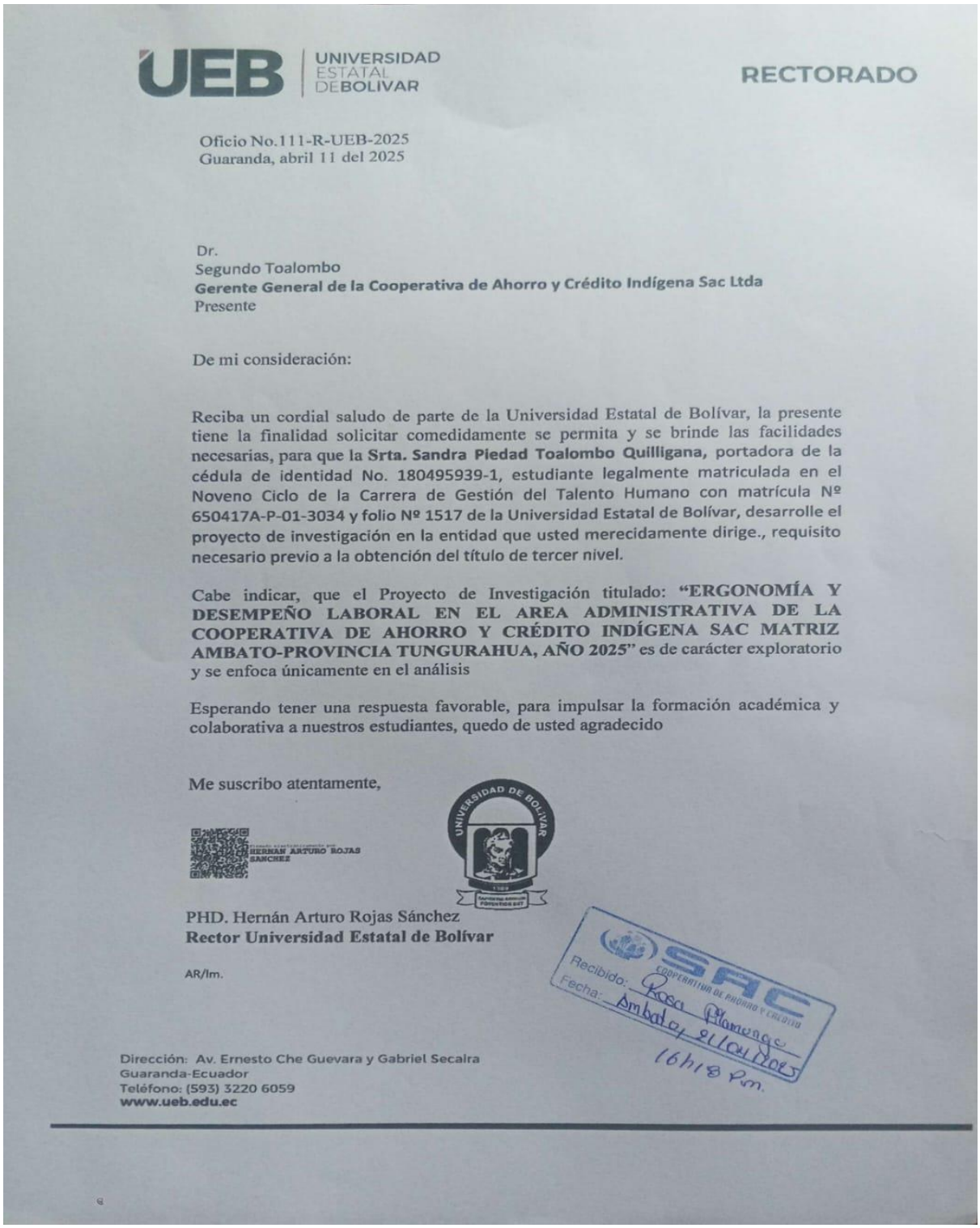
Anexo 3

Fotos de la encuesta aplicados al personal del Área Administrativa



Anexo 4

Firma del recibido para realizar la encuesta



UEB | UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

RECTORADO

Oficio No.111-R-UEB-2025
Guaranda, abril 11 del 2025

Dr.
Segundo Toalombo
Gerente General de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Indígena Sac Ltda
Presente

De mi consideración:

Reciba un cordial saludo de parte de la Universidad Estatal de Bolívar, la presente tiene la finalidad solicitar comedidamente se permita y se brinde las facilidades necesarias, para que la **Srta. Sandra Piedad Toalombo Quilligana,** portadora de la cédula de identidad No. 180495939-1, estudiante legalmente matriculada en el Noveno Ciclo de la Carrera de Gestión del Talento Humano con matrícula Nº 650417A-P-01-3034 y folio Nº 1517 de la Universidad Estatal de Bolívar, desarrolle el proyecto de investigación en la entidad que usted merecidamente dirige., requisito necesario previo a la obtención del título de tercer nivel.

Cabe indicar, que el Proyecto de Investigación titulado: **"ERGONOMÍA Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL AREA ADMINISTRATIVA DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO INDÍGENA SAC MATRIZ AMBATO-PROVINCIA TUNGURAHUA, AÑO 2025"** es de carácter exploratorio y se enfoca únicamente en el análisis

Esperando tener una respuesta favorable, para impulsar la formación académica y colaborativa a nuestros estudiantes, quedo de usted agradecido

Me suscribo atentamente,

HERNAN ARTURO ROJAS SANCHEZ

UNIVERSIDAD DE BOLÍVAR

PHD. Hernán Arturo Rojas Sánchez
Rector Universidad Estatal de Bolívar

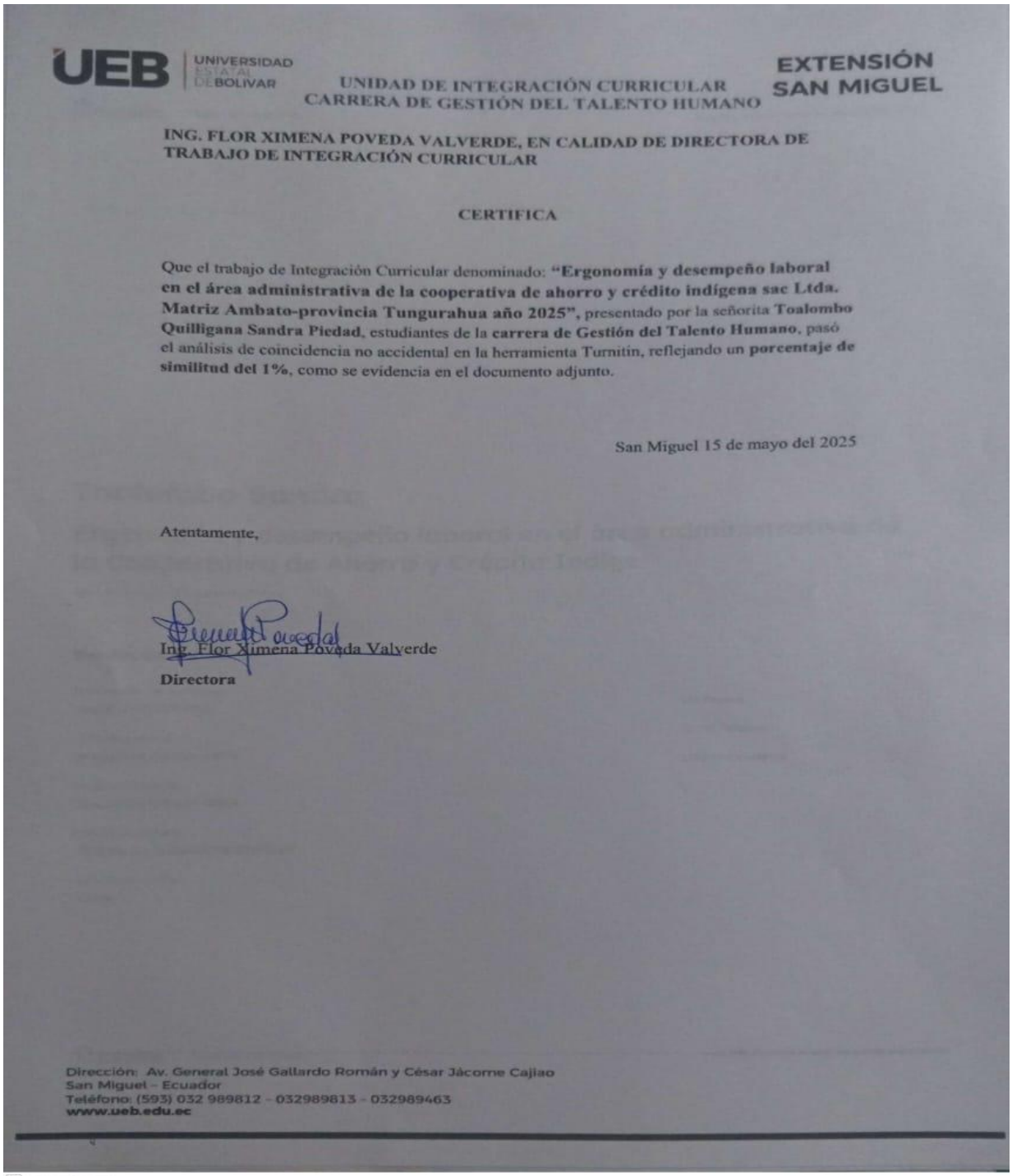
AR/lm.

SAC COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO
Recibido: Rosa Llamuca
Fecha: Ambato, 11/04/2025
16h18 Pm.

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

Anexo 5

Certificado del anti plagio



UEB UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR
CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

EXTENSIÓN SAN MIGUEL

ING. FLOR XIMENA POVEDA VALVERDE, EN CALIDAD DE DIRECTORA DE TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

CERTIFICA

Que el trabajo de Integración Curricular denominado: **"Ergonomía y desempeño laboral en el área administrativa de la cooperativa de ahorro y crédito indígena sac Ltda. Matriz Ambato-provincia Tungurahua año 2025"**, presentado por la señorita **Toalombo Quilligana Sandra Piedad**, 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 1%**, como se evidencia en el documento adjunto.

San Miguel 15 de mayo del 2025

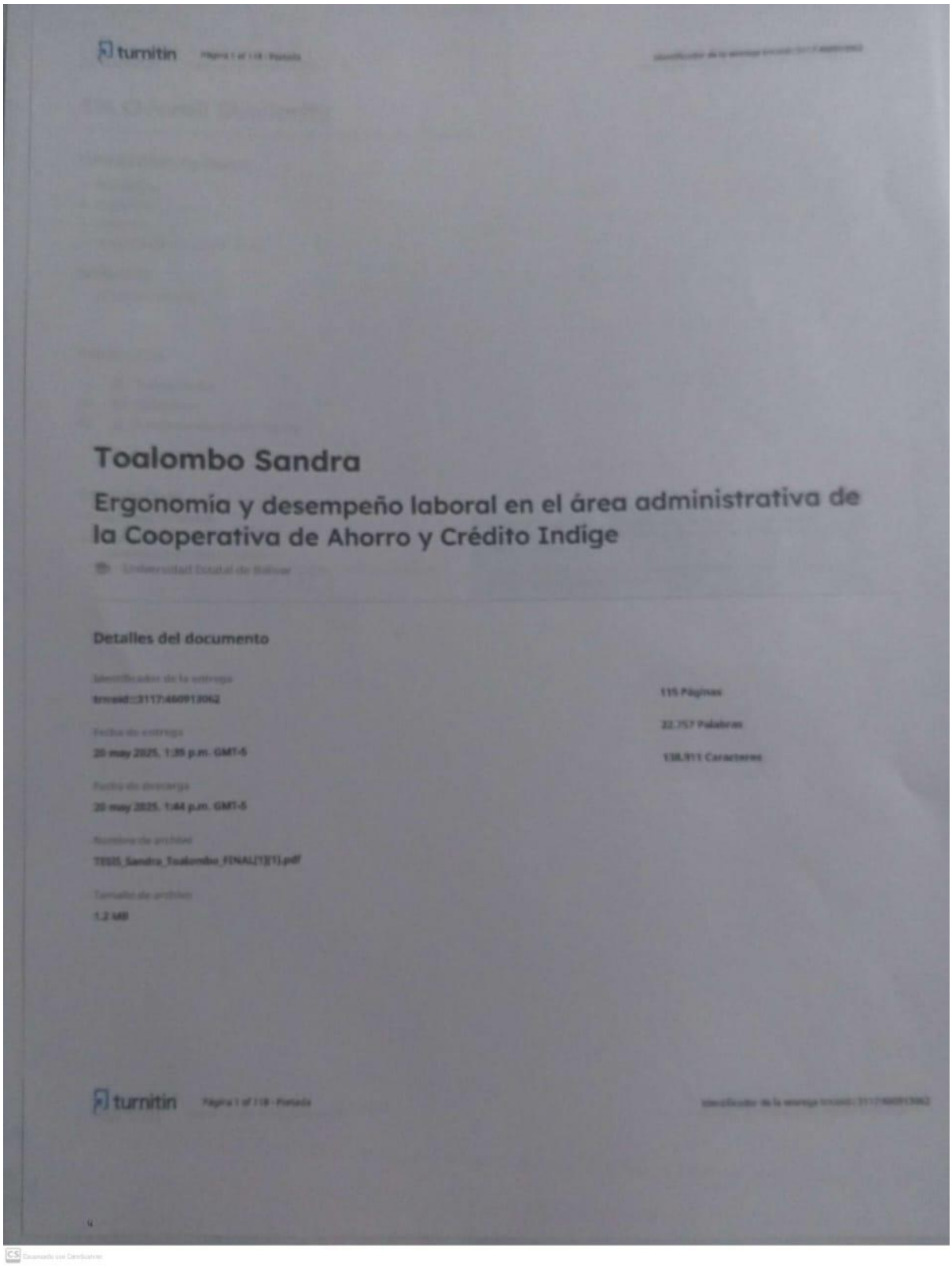
Atentamente,

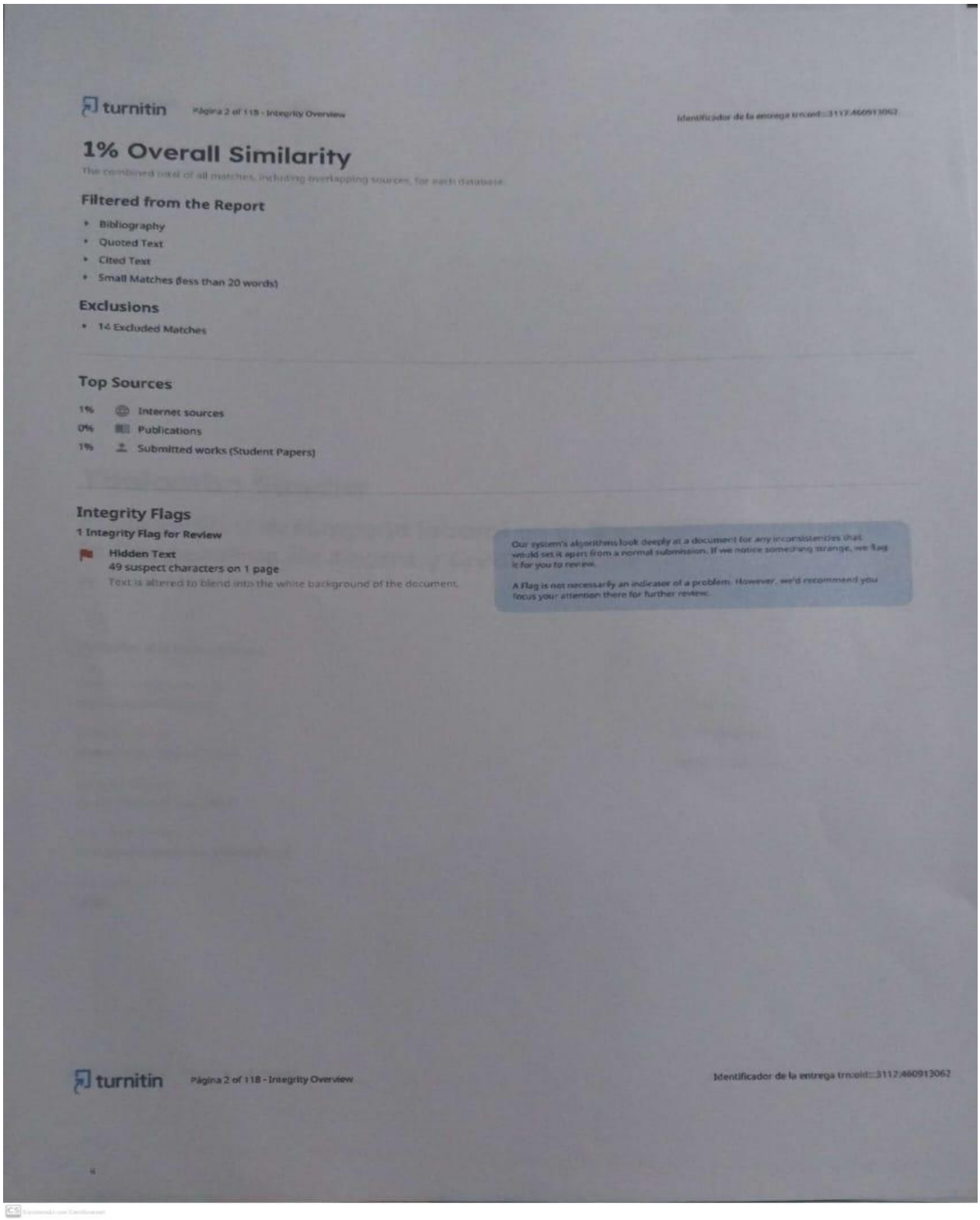
Ing. Flor Ximena Poveda Valverde
Directora

Dirección: Av. General José Gallardo Román y César Jácome Cajiao
San Miguel - Ecuador
Teléfono: (593) 032 989812 - 032989813 - 032989463
www.ueb.edu.ec

Anexo 6

Certificado del turnitin





turnitin Página 2 of 118 - Integrity Overview Identificador de la entrega trn:oid:::3117:460913062

1% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- Bibliography
- Quoted Text
- Cited Text
- Small Matches (less than 20 words)

Exclusions

- 14 Excluded Matches

Top Sources

1% Internet sources
0% Publications
1% Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

1 Integrity Flag for Review

Hidden Text
49 suspect characters on 1 page
Text is altered to blend into the white background of the document.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

turnitin Página 2 of 118 - Integrity Overview Identificador de la entrega trn:oid:::3117:460913062