UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, GESTIÓN EMPRESARIAL E INFORMÁTICA

CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

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

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

TEMA:

"ERGONOMIA FISICA Y SATISFACCION LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DOCENTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA FLOR MARIA INFANTE, CANTON SAN MIGUEL, PROVINCIA BOLIVAR, AÑO 2025"

AUTORA:

GAROFALO GUAMÁN MARÍA BELÉN

DIRECTOR
Director: Ps. Álvaro Rafael Mesías Vega Mg.

PARES ACADÉMICOS
Abg. Miguel Ángel Lombeida Aguilar Msc.
Lic. Yonaiker Navas Montes Dra.

SAN MIGUEL – ECUADOR

2026

TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

"ERGONOMIA FISICA Y SATISFACCION LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DOCENTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA FLOR MARIA INFANTE, CANTON SAN MIGUEL, PROVINCIA BOLIVAR, AÑO 2025"

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradezco a Dios, por haberme dado la salud, la fortaleza y la sabiduría para enfrentar cada reto a lo largo de mi formación universitaria y la realización de esta tesis. Expreso mi más profunda gratitud a la Universidad Estatal de Bolívar, a la Facultad de Ciencias Administrativas, Gestión Empresarial e Informática, y en especial a la Carrera de Gestión del Talento Humano, por brindarme las herramientas necesarias para mi crecimiento profesional y académico.

A mi director de tesis, director: Ps. Álvaro Rafael Mesías Vega Mg, por su orientación, compromiso y paciencia en cada etapa de este proceso. Sus consejos y enseñanzas fueron fundamentales para la culminación de este estudio. De igual manera, extiendo mi reconocimiento a los pares académicos, Abg. Miguel Ángel Lombeida Aguilar y Lic. Yonaiker Navas Montes Dra, por su valioso tiempo, observaciones y aportes que enriquecieron significativamente mi investigación.

A mis familiares, quienes han sido mi mayor fuente de apoyo y motivación. Gracias por su confianza, amor y por ser mi impulso en los momentos de dificultad. Sin ustedes, este logro no sería posible. Finalmente, agradezco a cada persona que, de una u otra manera, contribuyó con su conocimiento, experiencias y palabras de aliento en este camino. A todos, les debo parte de este logro, que marca el inicio de una nueva etapa en mi vida profesional.

GAROFALO GUAMÁN MARÍA BELÉN

DEDICATORIA

Con gran emoción y gratitud, dedico este trabajo a Dios, fuente inagotable de fortaleza y sabiduría, quien me ha guiado en cada paso de este proceso académico, dándome la paciencia y el conocimiento necesario para culminar esta etapa de mi vida. A mi familia, por su amor incondicional, apoyo inquebrantable y palabras de aliento en los momentos más desafiantes. Gracias por ser mi pilar y motivación para seguir adelante, confiando en mi capacidad y sacrificándose para que pueda alcanzar mis metas.

A mis docentes, quienes con su guía y enseñanza han dejado una huella imborrable en mi formación profesional. Por su paciencia, orientación y valiosos consejos, que fueron clave para la realización de este estudio. Finalmente, dedico este trabajo a todas aquellas personas que creen en el esfuerzo, la perseverancia y la superación constante. Que esta investigación sirva como inspiración para futuros estudiantes que, al igual que yo, buscan dejar su huella en el mundo académico y profesional.

GAROFALO GUAMÁN MARÍA BELÉN

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN

Ps. ***"Álvaro Rafael Mesías Vega Mg"*** ; Abg. "***Miguel Ángel Lombeida Aguilar Msc"*** y Lic. "***Yonaiker Navas Montes Dra***"; en su orden Director y Pares Académicos del Trabajo de Titulación "ERGONOMIA FISICA Y SATISFACCION LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DOCENTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA FLOR MARIA INFANTE, CANTON SAN MIGUEL, PROVINCIA BOLIVAR, AÑO 2025", desarrollado por la señorita ***María Belén Garofalo Guamán.***

CERTIFICAN

Que, luego de revisado el Trabajo de Titulación en su totalidad, cumple con las exigencias académicas de la Carrera de Gestión del Talento Humano.

San Miguel, mayo del 2026

Ps. Álvaro Rafael
Mesías Vega Mg.

Director

Abg. Miguel Ángel
Lombeida Aguilar
Msc.

Par Académico

Lic. Yonaiker Navas
Montes Dra.

Par Académico

DERECHOS DE AUTOR

Yo Garofalo Guamán María Belén portadora de Identidad No 020227507-9 en calidad de autora y titular de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Titulación: ERGONOMÍA FÍSICA Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DOCENTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA FLOR MARÍA INFANTE, CANTÓN SAN MIGUEL, PROVINCIA BOLIVAR, AÑO 2025, modalidad Proyecto de Investigación, de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN, concedemos a favor de la Universidad Estatal de Bolívar, una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservamos a mi favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

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

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.



María Belén Garofalo Guamán

ÍNDICE DE CONTENIDO

TEMA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN II
AGRADECIMIENTO III
DEDICATORIA IV
CERTIFICACIÓN DEL DIRECTOR Y PAR ACÁDEMICO V
..... V
CERTIFICACIÓN DE DERECHOS DE AUTOR VI
ÍNDICE DE CONTENIDO VII
ÍNDICE DE TABLAS X
INDICE DE GRAFICOS XI
INTRODUCCIÓN XII
RESUMEN XV
ABSTRACT XVI
CAPÍTULO I. FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO 1
1.1. Descripción del Problema 1
1.2. Formulación del Problema 3
1.3. Preguntas de Investigación 3
1.4. Justificación 4
1.5. Objetivos 6
1.5.1. Objetivo General 6
1.5.2. Objetivos Específicos 6
1.6. Variables 6
Variable independiente: 6
1.7. Operacionalización de Variables 7
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO 8

2.1. Antecedentes 8
2.2. Científico 10
2.2.1. Ergonomía. 10
2.2.2. Ergonomía Física. 10
2.2.3. Riesgos laborales. 13
2.2.4. Riesgos ergonómicos. 14
Modelo Demanda-Control de Karasek 15
2.2.5. Riesgos ergonómicos físicos 18
5.2.6. Psicología del trabajo 19
2.2.7. Seguridad y salud ocupacional. 20
2.2.8. Satisfacción laboral. 21
2.2.9. Bienestar psicológico. 22
2.2.10. Relación con los compañeros 23
2.2.11. Desarrollo profesional. 24
2.3. Conceptual 26
2.4. Legal 28
2.4.1 Constitución de la República del Ecuador (2008): 28
2.4.2 Ley de Seguridad Social: 29
2.4.3 Código del Trabajo: 29
2.4.4 Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo 29
2.4.5 Ley Orgánica de Servicio Público: 29
2.4.6 Reglamento de seguridad y salud de los trabajadores y mejoramiento del medio ambiente de trabajo. 29
CAPITULO III. METODOLOGÍA 32
3.1. Tipo de Investigación 32
3.1.1 Investigación Descriptiva 32

3.1.2. Enfoque de la investigación 33
Enfoque Cuantitativo. 33
3.1.3. Tipos de metodologías de Investigación 34
Triangulación de Datos Cualitativos: 38
3.1.4. Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Datos 39
3.1.5. Universo, Población y Muestra. 39
3.1.6. Procesamiento de la Información 40
CAPITULO IV. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS 41
4.1. Análisis cuantitativo 41
4.2. Resumido de las dimensiones 55
4.2.1. Dimensiones. 55
4.3. Variable dependiente: Satisfacción laboral 58
4.4. Discusión 70
CONCLUSIONES 73
RECOMENDACIONES 75
BIBLIOGRAFÍA 76
ANEXOS 80
Anexo 1. Cronograma (Gantt) 80
Anexo 2. Presupuesto 81
Anexo 3. Solicitud de aprobación 82
Anexo 4. Encuestas realizadas 83
Anexo 8. Certificado de Turnitin 85
Anexo 9. Informe de Turnitin 86
Anexo 10. 87
..... 87
..... 87

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1 Operacionalización de Variables 7
Tabla N° 2 Resultados Posición al sentarse 41
Tabla N° 3 Movimientos repetitivos 43
Tabla N° 4 Resultados Ventilación 45
Tabla N° 5 Resultados Iluminación 47
Tabla N° 6 Resultados Espacio físico disponible 49
Tabla N° 7 Resultados Diseño del mobiliario 51
Tabla N° 8 Resultados Temperatura 53
Tabla N° 9 Total de las Dimensiones 55
Tabla N° 11 Prestaciones recibidas 60
Tabla N° 12 Satisfacción con el ambiente físico 62
Tabla N° 13 Satisfacción con la supervisión 64

INDICE DE GRAFICOS

Figura N° 1 Posición al sentarse 42
Figura N° 2 Movimientos repetitivos..... 43
Figura N° 3 Resultados Ventilación..... 45
Figura N° 4 Resultados Iluminación 47
Figura N° 5 Resultados Espacio físico disponible 49
Figura N° 6 Resultados Diseño del mobiliario 51
Figura N° 7 Resultados Temperatura..... 54
Figura N° 8 Total de dimensiones..... 58
Figura N° 9 Prestaciones recibidas 61
Figura N° 10 Satisfacción con el ambiente físico 62
Figura N° 11 Satisfacción con la supervisión 64

INTRODUCCIÓN

El bienestar de los trabajadores dentro de una institución educativa depende en gran medida de las condiciones ergonómicas que rodean su entorno laboral. La ergonomía física, entendida como la adecuación del espacio, los equipos y las herramientas a las características del ser humano, constituye un factor determinante para alcanzar un desempeño eficiente, seguro y satisfactorio. En el contexto educativo, tanto el personal administrativo como el docente se ven expuestos a jornadas prolongadas frente a computadoras, posiciones estáticas, mobiliario inadecuado y condiciones ambientales que, con el tiempo, pueden generar molestias musculares, fatiga visual y disminución en la productividad.

En la Unidad Educativa Flor María Infante, ubicada en el cantón San Miguel, provincia Bolívar, las condiciones ergonómicas del entorno laboral representan un aspecto de gran importancia para garantizar el bienestar y la satisfacción laboral de su personal. La falta de mobiliario adecuado, una iluminación deficiente, espacios reducidos o una distribución inadecuada del área de trabajo pueden afectar la postura, generar tensiones físicas y repercutir negativamente en el estado de ánimo y motivación del trabajador. Por tanto, analizar cómo la ergonomía física incide en la satisfacción laboral resulta fundamental para comprender las dinámicas internas que influyen en el rendimiento institucional y en la calidad educativa.

A nivel mundial, organismos como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) han destacado la necesidad de garantizar condiciones laborales seguras, saludables y ergonómicamente adecuadas. De acuerdo con la OIT, millones de trabajadores

presentan cada año afecciones musculoesqueléticas y fatiga derivadas de la falta de medidas ergonómicas, lo cual afecta directamente su bienestar y desempeño. En el ámbito educativo, estas problemáticas adquieren especial relevancia, pues el personal que experimenta incomodidad física o malestar tiende a presentar menor motivación, ausentismo y una percepción negativa de su entorno laboral.

El propósito principal de esta investigación es analizar la relación entre la ergonomía física y la satisfacción laboral del personal administrativo y docente de la Unidad Educativa Flor María Infante, identificando los factores ergonómicos que influyen en su bienestar y desempeño. El estudio busca además evidenciar cómo las condiciones físicas del trabajo contribuyen o limitan la percepción de satisfacción, compromiso y motivación dentro de la institución.

La importancia de este trabajo radica en su aporte a la mejora del ambiente laboral dentro del sector educativo, promoviendo una cultura organizacional orientada al cuidado de la salud y la productividad del personal. Los resultados permitirán proponer estrategias que optimicen las condiciones ergonómicas, reduzcan riesgos laborales y fortalezcan la satisfacción laboral, lo que repercute positivamente en el clima institucional y en la calidad del servicio educativo.

La tesis se estructura en cuatro capítulos. En el Capítulo I se presenta la formulación del problema, los objetivos, la justificación y la delimitación de la investigación. El Capítulo II desarrolla el marco teórico, abordando los principales antecedentes, conceptos de ergonomía y satisfacción laboral, así como el sustento legal y contextual. El Capítulo III describe la metodología aplicada, el enfoque de la investigación, el tipo de estudio, las técnicas e instrumentos de recolección de información y el tratamiento de los datos. Finalmente, el Capítulo IV contiene el

análisis e interpretación de los resultados, así como las conclusiones y recomendaciones derivadas del estudio.

En fin, esta investigación constituye un aporte relevante para la gestión del talento humano en el ámbito educativo, al resaltar la importancia de la ergonomía física como pilar esencial para garantizar la satisfacción laboral y el bienestar integral del personal administrativo y docente de la Unidad Educativa Flor María Infante, contribuyendo al fortalecimiento de un entorno institucional más saludable, eficiente y humano.

RESUMEN

La ergonomía física es considerada un elemento esencial dentro de las condiciones laborales porque influye directamente en la salud, el bienestar y el desempeño de los colaboradores, factores como la iluminación, el mobiliario, la ventilación, la postura y la organización de los espacios de trabajo que incide en la comodidad y satisfacción de los trabajadores, especialmente en el campo educativo

La presente investigación analiza la relación de la ergonomía y la satisfacción laboral del personal administrativo y docente de la Unidad Educativa Flor María Infante, ubicada en el cantón San Miguel, provincia Bolívar, durante el año 2025

El estudio se elaboró bajo un enfoque descriptivo y de carácter mixto utilizando encuestas aplicadas al personal administrativo y docente con el propósito de identificar condiciones ergonómicas presentes en los espacios de trabajo y su incidencia en el nivel de satisfacción, además se complementó con un análisis de la percepción del bienestar físico y emocional asociado al desempeño diario.

Los resultados revelan que las condiciones ergonómicas como el diseño inadecuado de la inmobiliaria, la iluminación deficiente y las posturas prolongadas generan molestias musculares y fatiga lo que afecta la motivación y la percepción de la satisfacción de los trabajadores, se evidencia que un entorno laboral ergonómicamente adecuado contribuye al bienestar, mejora el rendimiento y fortaleza el compromiso organizacional.

Palabras claves: Ergonomía física, condiciones laborales, espacios disponibles y satisfacción laboral.

ABSTRACT

Physical ergonomics is considered an essential element of working conditions because it directly influences the health, well-being, and performance of employees. Factors such as lighting, furniture, ventilation, posture, and the organization of workspaces affect the comfort and satisfaction of workers, especially in the educational field. This research analyzes the relationship between ergonomics and job satisfaction among the administrative and teaching staff of the Flor María Infante Educational Unit, located in the San Miguel canton, Bolívar province, during the year 2025. The study was conducted using a descriptive, mixed-methods approach, employing surveys administered to administrative and teaching staff to identify ergonomic conditions present in the workspaces and their impact on job satisfaction. It was also complemented by an analysis of the perception of physical and emotional well-being associated with daily performance.

The results reveal that ergonomic conditions such as inadequate furniture design, poor lighting, and prolonged postures generate muscle discomfort and fatigue, affecting employee motivation and job satisfaction. Evidence shows that an ergonomically suitable work environment contributes to well-being, improves performance, and strengthens organizational commitment.

Keywords: Physical ergonomics, working conditions, available spaces, and job satisfaction.

CAPÍTULO I. FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO

1.1. Descripción del Problema

A nivel mundial, la ergonomía física se considera como un aspecto que se enfoca en el diseño y adaptación de los espacios, herramientas y tareas laborales para ajustarse a las capacidades y limitaciones del cuerpo humano. Su objetivo principal es prevenir lesiones y mejorar el bienestar y la productividad de los trabajadores mediante la reducción de posturas forzadas, movimientos repetitivos y esfuerzos físicos innecesarios. Trata de evaluar factores como el tamaño y el alcance del mobiliario, la postura del cuerpo, la manipulación de cargas, y el nivel de esfuerzo requerido en diferentes actividades. Un buen ejemplo de ergonomía física es el diseño de sillas ajustables que ofrecen soporte lumbar para evitar dolores de espalda, o estaciones de trabajo que permiten alternar entre posiciones sentado y de pie (Martins, 2015).

Así también la satisfacción laboral se da en el momento en el que una persona se siente bien, tranquila y satisfecha en su trabajo debido a las buenas condiciones físicas y mentales. Cuando un empleado se siente valorado y respetado en su trabajo, crea un ambiente laboral positivo. Esto también ayuda a que la persona se sienta realizada en lo personal y en lo profesional, lo que aumenta su rendimiento y compromiso. Además, la satisfacción laboral puede tener un impacto positivo en la salud mental y física al reducir el estrés y la ansiedad relacionados con el trabajo. En resumen, la satisfacción laboral es clave para el bienestar y el éxito tanto personal como profesional de una persona (Hrider, s.f.).

Desde mi punto de vista, existe una estrecha y esencial conexión entre la ergonomía física y la satisfacción en el trabajo. La ergonomía física se encarga de

ajustar el entorno laboral a las características y necesidades del trabajador, promoviendo su comodidad y productividad. Cuando una organización apuesta por un diseño ergonómico eficiente, sus empleados presentan menores niveles de fatiga, estrés y afecciones de salud, lo que repercute favorablemente en su bienestar y satisfacción. En síntesis, la ergonomía física no solo desempeña un papel crucial en la salud ocupacional, sino que también es un elemento clave para fomentar un entorno laboral positivo, incidiendo directamente en el desempeño y la satisfacción de los trabajadores.

La ergonomía laboral se define como la disciplina que busca adaptar el trabajo a las características físicas y psicológicas del trabajador. Su objetivo principal es optimizar el rendimiento y prevenir los riesgos laborales asociados con la actividad diaria. La ergonomía laboral cobra relevancia en Ecuador al considerar la diversidad de sectores económicos y las particularidades de la fuerza laboral (Bakker, 2023).

La relación entre la ergonomía laboral y la satisfacción en el trabajo es estrecha, ya que ambas inciden directamente en el bienestar y la productividad de los empleados. Ajustar las condiciones laborales a las necesidades físicas y psicológicas del trabajador no solo ayuda a minimizar riesgos y mejorar el desempeño, sino que también favorece la creación de un entorno más seguro y confortable. En Ecuador, la adopción de medidas ergonómicas apropiadas puede ser clave para elevar la calidad del empleo y potenciar el rendimiento empresarial. En la Unidad Educativa “Flor María Infante” se observó que los docentes no tienen una buena satisfacción laboral por lo que los espacios en los que se encuentran no cuentan con unos mobiliarios adecuados a su comodidad.

La satisfacción laboral de los empleados se vería negativamente afectada si no se cuidan las condiciones físicas del entorno. La falta de un espacio adecuado puede provocar incomodidad, fatiga, estrés y problemas de salud, como dolores musculares. Esto influye de manera directa en la productividad, ya que los trabajadores pueden experimentar dificultades para concentrarse y una menor motivación en su trabajo. Además, un entorno laboral deficiente puede causar frustración y descontento, reduciendo el compromiso con la organización y favoreciendo una mayor rotación de personal.

1.2. Formulación del Problema

¿Cómo incide la ergonomía en la satisfacción laboral del personal administrativo y docente en la "Unidad Educativa Flor María Infante?

1.3. Preguntas de Investigación

¿Cuál es la situación actual con respecto a la situación laboral de los docentes de la Unidad Educativa?

¿Cuáles son los aspectos de la Ergonomía Física para el personal docente y administrativo de la Unidad Educativa?

¿Cuál es la relación entre la ergonomía física y la satisfacción laboral de la Unidad Educativa Flor María Infante?

1.4. Justificación

El presente estudio adquiere gran relevancia dentro del ámbito educativo, ya que las condiciones ergonómicas influyen directamente en el bienestar físico, emocional y laboral del personal docente y administrativo. En las instituciones educativas, el desempeño de los trabajadores depende en gran medida del entorno físico donde desarrollan sus actividades, por lo que analizar la ergonomía física se convierte en una necesidad esencial para promover un ambiente saludable, eficiente y satisfactorio dentro de la Unidad Educativa Flor María Infante del cantón San Miguel.

La importancia de esta investigación radica en la relación estrecha entre la ergonomía física y la satisfacción laboral, puesto que un entorno de trabajo inadecuado con mobiliario ineficiente, posturas forzadas o iluminación deficiente puede generar molestias musculoesqueléticas, fatiga, estrés y desmotivación, afectando el rendimiento del personal. En cambio, cuando se aplican principios ergonómicos adecuados, se favorece el confort, la productividad y el bienestar general de los trabajadores, fortaleciendo su compromiso institucional y su desempeño académico.

Desde una perspectiva institucional, el estudio permitirá identificar los factores ergonómicos que inciden en la satisfacción laboral del personal, sirviendo como base para la implementación de estrategias que mejoren las condiciones físicas del trabajo. Esto contribuirá no solo a prevenir enfermedades ocupacionales, sino también a elevar el nivel de motivación y la calidad del servicio educativo.

La viabilidad del estudio está garantizada gracias al apoyo de la Unidad Educativa Flor María Infante, que brinda apertura para la recolección de

información, así como a la disponibilidad de recursos técnicos y humanos necesarios para su desarrollo. Además, el personal administrativo y docente constituye una población idónea para analizar la influencia de la ergonomía en su satisfacción, al estar expuestos diariamente a condiciones laborales que requieren adaptación postural, concentración y esfuerzo físico moderado.

En cuanto al impacto social, la investigación beneficiará de forma directa al personal educativo, al promover mejores condiciones de trabajo que garanticen su bienestar físico y psicológico. De manera indirecta, los estudiantes y la comunidad educativa también se verán favorecidos, ya que un equipo de trabajo saludable, motivado y satisfecho contribuye a un ambiente escolar más armónico y productivo.

Finalmente, los resultados de este estudio aportarán información valiosa para fortalecer la gestión institucional y fomentar una cultura organizacional basada en la prevención, la salud ocupacional y la mejora continua del desempeño laboral. Con ello, se busca consolidar un entorno educativo más humano, eficiente y sostenible en beneficio de toda la comunidad.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo General

Analizar la relación entre la ergonomía física y la satisfacción laboral del personal administrativo y docente de la Unidad Educativa Flor María Infante, cantón San Miguel, provincia Bolívar, año 2025."

1.5.2. Objetivos Específicos

- Diagnosticar la situación actual con respecto a la situación laboral de los docentes de la Unidad Educativa Flor María Infante.
- Identificar aspectos de la Ergonomía Física en función de los requerimientos del personal docente de la Unidad Educativa Flor María Infante.
- Establecer la relación entre la ergonomía física y la satisfacción laboral de la Unidad Educativa Flor María Infante.

1.6. Variables

Variable independiente:

Ergonomía física

Variable dependiente:

Satisfacción laboral

1.7. Operacionalización de Variables

Tabla N° 1 Operacionalización de Variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Ergonomía Física	La Ergonomía física es el conjunto de características, factores y aspectos relacionados al diseño y estructuración de espacios de trabajo (Carrillo Pullutasig, 2024)	La ergonomía física se presenta a través del diseño de herramientas y ambientes de trabajo con el fin que se adapten a las condiciones laborales de los trabajadores. (López Asqui y Barreno Gadvay, 2023)	Postura y movimiento	Posición al sentarse
				Movimientos repetitivos
				Tiempo en posición fija
			Espacio y mobiliario de trabajo	Iluminación
				Espacio físico disponible
				Diseño del mobiliario
			Condiciones ambientales	Temperatura
				Ruido
				Ventilación
Satisfacción Laboral	La Satisfacción laboral es el grado de conformidad y bienestar que sienten los trabajadores en sus espacios laborales con una combinación de factores internos y externos". (Bustamante, 2020)	La satisfacción laboral se mide a través de encuesta, donde se evalúan indicadores claves de las actividades laborales. (Alles, 2019)	Condiciones laborales	Carga de trabajo
				Recursos disponibles
				Jornada laboral
			Motivación y reconocimiento	Reconocimiento institucional
				Logro de metas personales
				Estímulos laborales
			Bienestar emocional	Estrés laboral
				Clima organizacional
				Relaciones interpersonales

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

El presente proyecto de investigación se fundamenta en diversos estudios académicos que analizan la relación entre los factores psicosociales y sus efectos en la salud fisiológica de los trabajadores en entornos de alta exigencia laboral. En el caso del Grupo de Operaciones Motorizados del Distrito Guaranda de la Policía Nacional, resulta esencial comprender cómo aspectos como el estrés laboral, la carga emocional, la exposición a situaciones de riesgo y la falta de descanso adecuado pueden generar alteraciones fisiológicas en el personal.

En la investigación titulada "El clima laboral y su influencia en la satisfacción laboral de los servidores públicos de la Dirección General de Aviación Civil", en donde el objetivo general es determinar si el clima laboral influye en la satisfacción laboral del personal de la Dirección General de Aviación Civil, se concluyó que el clima laboral en la institución es percibido como favorable, especialmente en aspectos de moral, satisfacción y actitud al cambio; sin embargo, factores como la comunicación, toma de decisiones y solución de conflictos requieren mejoras. Estos elementos impactan directamente en la satisfacción laboral, la cual se mantiene en un nivel moderado, evidenciando que un buen clima laboral influye positivamente, pero no garantiza por sí solo una alta satisfacción entre los servidores (Herrera Ontaneda, 2023).

Dicha tesis mencionada es de gran ayuda para la investigación, debido a la variable que está relacionada en donde podemos identificar que existe un bajo grado de satisfacción laboral por diversos factores que afectan a su desenvolvimiento en la Unidad Flor María Infante.

En la investigación titulada “Evaluación de riesgos ergonómicos en el personal de una consultora ambiental de la ciudad de Quito”, en donde el objetivo general es evaluar los riesgos ergonómicos en el personal que desempeña sus labores en puestos de oficina de una consultora ambiental de la ciudad de Quito. Se concluyó que la evaluación ergonómica en trabajadores de oficina evidenció una alta prevalencia de lesiones dorsales y lumbares, seguidas de molestias en muñecas y cuello. Se encontró una relación estadísticamente significativa entre el nivel ocupacional y las lesiones músculo esqueléticas, siendo más frecuentes en jefes, coordinadores y líderes. Aunque no se hallaron asociaciones con otras variables sociodemográficas, los resultados destacan la importancia de implementar mejoras ergonómicas y programas preventivos ajustados a las funciones específicas de cada puesto para reducir el riesgo de lesiones y mejorar la salud ocupacional (Carrillo Pullutasig, 2024).

Dicha tesis mencionada es de gran ayuda para la investigación, debido a la variable que está relacionada en donde podemos identificar que también existe un alto nivel de ergonomía afectando a personal trabajador y así mismo afecto la ergonomía en el personal docente de la Unidad Flor María Infante.

2.2. Científico

2.2.1. Ergonomía.

La ergonomía se establece como la ciencia que estudia la adaptación de las actividades laborales a las capacidades y limitaciones humanas. Según la (Organización Internacional del Trabajo, 2025), su objetivo es optimizar el bienestar humano y el desempeño del sistema laboral mediante la adecuación de herramientas, espacios, métodos y condiciones de trabajo. Desde una perspectiva científica, la ergonomía se fundamenta en los principios de (La Teoría General de Sistemas, de Ludwig von Bertalanffy)la cual plantea que el individuo y su entorno conforman un sistema interdependiente donde el equilibrio entre las partes garantiza la eficiencia y la salud del trabajador. Bajo este enfoque, la ergonomía no solo comprende el entorno laboral, sino que abarca factores cognitivos, organizacionales y sociales, buscando armonizar la interacción entre el trabajador, las herramientas y el ambiente laboral. Su aplicación práctica en las instituciones educativas, como la Unidad Educativa Flor María Infante, busca mejorar el confort, reducir la fatiga y elevar la satisfacción laboral del personal docente y administrativo.

2.2.2. Ergonomía Física.

La ergonomía física es considerada un anclaje fundamental de la ergonomía básica que consiste en la interacción entre el cuerpo humano y los elementos físicos del ambiente laboral. Su finalidad es optimizar las condiciones de trabajo mediante el diseño y adaptación de los espacios disponibles, herramientas, suministros de oficina, equipos y tareas a las capacidades funcionales, anatómicas y biomecánicas

del trabajador, con el fin de prevenir lesiones, reducir la fatiga y mejorar el rendimiento (Cañas Delgado, 2023).

Además, la ergonomía física analiza las características antropométricas dimensiones corporales, biomecánicas movimientos y esfuerzos del cuerpo, fisiológicas respuestas del organismo frente a la carga física y ambientales iluminación, ruido, temperatura, vibración que intervienen en el desempeño de las actividades laborales, este enfoque se basa en principios científicos que buscan ajustar el puesto de trabajo al trabajador, y no al revés, bajo el lema "adaptar el trabajo al hombre", formulado por la (Organización Internacional de Trabajo, 2022).

Fundamentos científicos y teóricos

La ergonomía física tiene sus bases en varias teorías y disciplinas:

Modelo de Carga Mecánica: Sostiene que la sobrecarga mecánica en ciertas partes del cuerpo, debido a actividades repetitivas o posturas forzadas, es la principal causa de estas enfermedades (Alles, 2019).

Teoría de la Fatiga de Recursos de Hobfoll: Aplica el concepto de que la falta de recursos para enfrentar las demandas físicas del trabajo puede llevar a la fatiga y, eventualmente, a enfermedades musculoesqueléticas (Bustamante, 2020).

Teoría de la Biomecánica: Estudia las fuerzas internas y externas que actúan sobre el cuerpo humano y cómo estas fuerzas afectan la salud musculoesquelética (Bakker, 2023).

De acuerdo con estos fundamentos, la ergonomía física constituye un campo interdisciplinario, en el que convergen conocimientos de anatomía, fisiología, ingeniería industrial, psicología del trabajo y medicina ocupacional, todos

orientados a garantizar que las condiciones de trabajo se alineen con las capacidades humanas.

Componentes técnicos de la ergonomía física

La ergonomía física abarca múltiples componentes que deben evaluarse y controlarse dentro del entorno laboral. Entre los principales se destacan:

a) Estructura del puesto de trabajo.

Consiste en una diagnostico superficial y diseño del entorno donde los colaboradores desempeña las actividades asignadas, esto incluye el diseño del mobiliario (sillas, mesas, escritorios), la disposición del equipo informático, la altura de las superficies de trabajo y la accesibilidad a los instrumentos (Alles, 2019).

Un diseño adecuado permite mantener posturas correctas, disminuir el esfuerzo físico innecesario y mejorar la eficiencia en las tareas cotidianas.

b) Posturas y movimientos.

La postura corporal influye directamente en la salud musculoesquelética. Posturas estáticas prolongadas, torsiones o inclinaciones repetidas generan microtraumatismos que derivan en fatiga y dolor crónico. La ergonomía física busca identificar y corregir estos hábitos mediante estudios posturales y el rediseño del puesto de trabajo (Cañas Delgado, 2023).

c) Manipulación de cargas

Incluye la evaluación del peso, la frecuencia y las técnicas de levantamiento de objetos. Un manejo inadecuado de cargas representa uno de los principales riesgos ergonómicos, al estar vinculado con lesiones lumbares y trastornos

musculares. La ergonomía física promueve técnicas seguras de levantamiento y la utilización de ayudas mecánicas cuando sea necesario (Cornejo, 2024).

d) Factores ambientales

Considera variables como la iluminación, temperatura, vibración, ruido y calidad del aire, que pueden afectar tanto el confort como el rendimiento cognitivo del trabajador. Por ejemplo, la iluminación insuficiente provoca fatiga visual y errores en la ejecución de tareas, mientras que el ruido excesivo altera la concentración y eleva los niveles de estrés (Cornejo, 2024).

e) Diseño del mobiliario y herramientas

El mobiliario ergonómico busca ofrecer soporte adecuado a la columna, brazos y piernas, ajustándose a las medidas antropométricas del usuario. Asimismo, las herramientas deben diseñarse de forma que minimicen el esfuerzo y maximicen la precisión en la ejecución de las tareas, evitando lesiones por movimientos repetitivos (Crespo Yánez, 2021).

2.2.3. Riesgos laborales.

Para (López Asqui y Barreno Gadvay, 2023) mencionan que "los riesgos laborales son aquellas condiciones o características presentes en el ambiente de trabajo que inciden en la salud física, mental o social del trabajador. Además, la (Organización Internacional del Trabajo, 2025) establece que estos riesgos surgen de la interacción entre las exigencias laborales, el entorno físico, los procesos productivos y la organización del trabajo.

Los riesgos laborales pueden clasificarse en corporales, sintéticos, orgánicos, ergonómicos y psicosociales, sin embargo, una adecuada gestión es esencial para la prevención de accidentes y enfermedades profesionales.

El estudio de los riesgos laborales se sustenta en la Teoría de la Causalidad de los Accidentes Laborales de Heinrich (1931), quien planteó que los accidentes no ocurren por azar, sino como resultado de una secuencia de causas interrelacionadas, donde los factores humanos y del entorno tienen una participación determinante. Asimismo, la Teoría del Sistema de Seguridad e Higiene Industrial (Bird y Germain, 1985) resalta la importancia de la gestión integral del riesgo a través de la identificación, evaluación y control de los peligros en el lugar de trabajo.

2.2.4. Riesgos ergonómicos.

Los riesgos ergonómicos se definen como aquellas condiciones del entorno laboral que, al no estar adecuadamente adaptadas a las capacidades físicas y cognitivas del trabajador, pueden generar fatiga, incomodidad, estrés físico o lesiones musculoesqueléticas a lo largo del tiempo (Organización Internacional de Trabajo, 2022), estos riesgos surgen principalmente de una inadecuada interacción entre el individuo, las herramientas, los equipos y el entorno de trabajo, afectando tanto el bienestar como el desempeño laboral.

Los riesgos ergonómicos se clasifican como factores de origen ocupacional que inciden directamente en la salud física y mental del trabajador. Se relacionan con aspectos como la postura inadecuada, el movimiento repetitivo, el diseño deficiente del mobiliario, la manipulación de cargas, la iluminación insuficiente, el ruido ambiental y las condiciones térmicas inapropiadas. Estos factores, si no son gestionados adecuadamente, generan trastornos musculoesqueléticos, como lumbalgias, tendinitis o síndrome del túnel carpiano, los cuales reducen la eficiencia y la motivación del personal.

Teoría de la Adaptación Persona–Entorno

En el estudio de (Rodríguez de Pedro, 2021) a desarrollado la propuesta impulsada por French, esta teoría sostiene que el desempeño y el bienestar de los trabajadores dependen del grado de ajuste entre las características del individuo capacidades, limitaciones, expectativas y las demandas del ambiente laboral, además, un mal ajuste, por ejemplo, mobiliario inadecuado o actividades que exigen esfuerzos excesivos genera estrés físico, ansiedad y psicológico, aumentando la probabilidad de lesiones y disminuyendo la satisfacción laboral.

Por tanto, la gestión de los riesgos ergonómicos busca precisamente mejorar ese ajuste, promoviendo entornos saludables y productivos.

Enfoque Biomecánico

Este enfoque estudia las fuerzas físicas y movimientos del cuerpo humano durante la ejecución del trabajo. Según (Asensio Cuesta y Bastante Veca, 2019), la aplicación de la biomecánica en la ergonomía permite evaluar las cargas físicas, identificar posturas forzadas y diseñar tareas que minimicen el esfuerzo muscular, a través de este enfoque se desarrollan herramientas como el método RULA o el OWAS que permiten cuantificar el riesgo ergonómico y proponer ajustes estructurales o mecánicos para prevenir lesiones.

Modelo Demanda-Control de Karasek

Este modelo plantea que el estrés laboral surge cuando las demandas del trabajo son altas y el control del trabajador sobre sus tareas es bajo (Karasek, 1979). Su aplicación en entornos laborales modernos ha permitido establecer estrategias de gestión que disminuyen el impacto negativo del estrés en los empleados.

Implementar programas de autonomía y participación en la toma de decisiones puede mejorar la motivación y reducir el impacto negativo del estrés.

Teorías y Modelos.

Teoría del Estrés Laboral de Karasek: Según Karasek (1979), el estrés laboral surge cuando las demandas del trabajo son altas y el control sobre cómo realizar el trabajo es bajo. Esta teoría sugiere que los trabajos con alta demanda y bajo control generan un mayor riesgo de enfermedades psicosociales.

- Modelo de Demanda-Control-Apoyo Social: Ampliando la teoría de Karasek, Johnson y Hall (1988) incorporan el apoyo social como un tercer factor. Un entorno con bajo apoyo social, además de alta demanda y bajo control, aumenta significativamente el riesgo de enfermedades laborales.
- Modelo de Fatiga de Recursos de Hobfoll: Este modelo sugiere que el estrés ocurre cuando los recursos personales del trabajador son insuficientes para afrontar las demandas laborales. La pérdida de recursos lleva a enfermedades relacionadas con el estrés, como la fatiga crónica y el agotamiento.
- Teoría de la Carga de Trabajo Física: Establece que la sobrecarga física y la repetición de movimientos pueden causar enfermedades musculoesqueléticas. Los trabajos que requieren esfuerzo físico intenso o posturas incómodas a largo plazo aumentan el riesgo de estas enfermedades.
- Teoría de la Exposición a Sustancias Tóxicas: Explica que la exposición continua a agentes químicos y biológicos en el lugar de trabajo puede llevar al desarrollo de enfermedades respiratorias y de la piel. La prevención se

basa en el control de la exposición y la adopción de medidas de protección adecuadas.

Desde una perspectiva personal, es fundamental reconocer la multidimensionalidad de las enfermedades laborales y su profundo impacto en la calidad de vida de los trabajadores. La prevención y manejo de estas enfermedades no debe centrarse únicamente en el tratamiento médico, sino en una estrategia integral que incluya:

- Identificar y evaluar los factores de riesgo específicos de cada entorno laboral para implementar medidas preventivas efectivas.
- Integrar programas de salud mental que aborden el estrés laboral y otras enfermedades psicosociales, proporcionando apoyo psicológico y fomentando un ambiente de trabajo saludable.
- Capacitar a los trabajadores sobre los riesgos laborales y las mejores prácticas para prevenir enfermedades, promoviendo una cultura de seguridad y salud en el trabajo. Establecer políticas y procedimientos claros para el manejo de enfermedades laborales, garantizando que los trabajadores afectados reciban el apoyo necesario para su recuperación y reintegración laboral.
- Implementar sistemas de monitoreo continuo de la salud de los trabajadores para detectar precozmente cualquier signo de enfermedad laboral y tomar acciones preventivas oportunas.

Enfoque de la Psicología Ocupacional Positiva

Este enfoque, derivado de Seligman (2000), propone que la ergonomía debe ir más allá de prevenir riesgos, buscando también promover el bienestar, la motivación y la satisfacción laboral.

Así, un entorno físicamente ergonómico no solo evita dolencias, sino que estimula la productividad, el compromiso y el sentido de realización profesional, factores claves para el desarrollo integral del trabajador.

Importancia de la gestión de los riesgos ergonómicos

La gestión eficaz de los riesgos ergonómicos requiere la evaluación constante del puesto de trabajo, la participación activa del personal y la implementación de programas de prevención y formación. La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2022) enfatiza que los riesgos ergonómicos deben tratarse desde un enfoque multidisciplinario, integrando la salud ocupacional, la ingeniería, la psicología y la gestión del talento humano.

En instituciones educativas, la identificación de estos riesgos cobra especial relevancia, ya que el personal docente y administrativo pasa largas horas en posturas estáticas, con movimientos repetitivos o condiciones ambientales poco adecuadas. Esto no solo puede generar dolencias físicas, sino también disminuir la satisfacción laboral, al percibir el entorno como incómodo o poco saludable.

Por tanto, la reducción de los riesgos ergonómicos físicos contribuye directamente al bienestar integral, al desempeño eficiente y a la motivación del personal, consolidando un entorno laboral que fomenta la productividad y la calidad educativa.

2.2.5. Riesgos ergonómicos físicos

Los riesgos ergonómicos físicos son una subcategoría más precisa dentro de los riesgos ergonómicos y se centran en aquellos factores que afectan directamente la estructura corporal y el sistema musculoesquelético. Estos riesgos están relacionados con el esfuerzo físico, la manipulación de cargas, las posturas

inadecuadas, los movimientos repetitivos, las vibraciones, la iluminación y la temperatura ambiental.

Su estudio se basa en principios de la biomecánica ocupacional y la fisiología del trabajo, disciplinas que analizan cómo las fuerzas y movimientos influyen en la anatomía humana durante la ejecución de tareas.

Desde el enfoque teórico, la Teoría de la Carga Física del Trabajo (Rohmert, 1973) explica que cuando las exigencias físicas superan las capacidades del organismo, se produce una sobrecarga fisiológica que genera fatiga, dolor o lesiones. Además, la Teoría de la Fatiga Laboral de Kroemer y Grandjean (1997) sugiere que el rendimiento disminuye proporcionalmente al nivel de esfuerzo físico prolongado.

Los riesgos ergonómicos físicos pueden observarse en sillas sin soporte lumbar, escritorios a alturas inadecuadas, iluminación deficiente o dispositivos tecnológicos mal ubicados, factores que afectan tanto la salud postural como la satisfacción laboral del personal.

5.2.6. Psicología del trabajo

La psicología del trabajo es la disciplina que estudia el comportamiento humano en contextos laborales, con el propósito de mejorar el bienestar, la motivación y la eficiencia de los trabajadores. Analiza cómo las variables psicológicas, sociales y organizacionales influyen en el desempeño y la satisfacción laboral.

Sus fundamentos teóricos se encuentran en varios enfoques:

Teoría de las Necesidades de Maslow (1954): establece que la motivación laboral surge de la satisfacción progresiva de necesidades básicas, de seguridad, sociales, de estima y autorrealización.

Teoría de la Equidad de Adams (1963): plantea que los trabajadores evalúan su satisfacción comparando su esfuerzo y recompensas con las de sus compañeros, lo que afecta directamente su percepción de justicia y motivación.

La psicología del trabajo aporta una perspectiva esencial para comprender cómo la ergonomía física no solo previene lesiones, sino que también favorece la estabilidad emocional, la motivación y la satisfacción del trabajador, aspectos claves en el rendimiento institucional.

2.2.7. Seguridad y salud ocupacional.

Según el autor (Carrillo Pullutasig, 2024) menciona que "la seguridad y salud ocupacional es un conjunto de leyes, reglamentos y directrices diseñadas para proteger la salud y la seguridad de los trabajadores en el lugar de trabajo", concordamos con el autor porque define que estas unidades varían de un país a otro y de una industria a otra, pero generalmente cubren factores como la diagnostico, evaluación y tratamiento del riesgo, los planes a plantear deben ser medida preventivas, la educación y capacitación de los empleados y la preparación para emergencias. El cumplimiento de la Unidad de seguridad y salud ocupacional no es sólo una obligación legal de la empresa, sino también una práctica necesaria para crear un ambiente de trabajo seguro y reducir la incidencia de accidentes y enfermedades profesionales.

2.2.8. Satisfacción laboral.

Según (Alles, 2019), considera que "*la satisfacción laboral es el conjunto de percepciones y sentimientos que los trabajadores tienen acerca de sus funciones, deberes y responsabilidades que responde a las condiciones de trabajo y las relaciones interpersonales dentro de la institución"* esta satisfacción está influenciada por diferentes factores entre los más comunes tenemos; el reconocimiento, las oportunidades de desarrollo profesional, las condiciones de trabajo y el apoyo recibido por parte de los superiores.

Al hablar en el ámbito de los docentes se refiere a aspectos como políticas educativas, las estructuras organizativas todos estos elementos son importantes para el desarrollo de sus actividades laborales que afectan directamente a la calidad de la enseñanza y el aprendizaje de los estudiantes, por lo tanto, la satisfacción laboral incluye su percepción sobre varios aspectos de su entorno socioeducativo, como el clima organizacional, las oportunidades de desarrollo profesional y la carga de trabajo, un alto nivel de satisfacción entre los docentes se asocia con mayor compromiso hacia la unidad educativa una mejor calidad en la enseñanza y un ambiente educativo positivo para los estudiantes

La satisfacción laboral dentro del tema de estudio es un aspecto crucial en cualquier institución educativa, ya que influye en múltiples aspectos del entorno educativo que mejoran la asimilación de conocimientos por parte de los estudiantes, además la planta docente se sienten satisfechos con su trabajo, tienden a dedicar más compromiso a planificar y ejecutar sus clases, lo que puede traducirse en un mejor desempeño académico de los estudiantes, además, su satisfacción contribuye al clima organizacional general de la institución.

2.2.9. Bienestar psicológico.

Según (Bakker, 2023) menciona que el bienestar psicológico se define como "una combinación de bienestar y funcionamiento eficaz" (p. 141). Para el autor Ryff y Keyes (2021), lo describen como "un estado positivo en el que los individuos experimentan un buen funcionamiento psicológico y emocional, incluyendo una sensación de autonomía, propósito en la vida y crecimiento personal" (p. 123).

El bienestar psicológico, tal como lo definen autores contemporáneos como Huppert y So (2019) y Ryff y Keyes (2020), se caracteriza por un estado positivo de funcionamiento emocional y psicológico que permite a las personas experimentar emociones positivas, satisfacción y significado en la vida de propósito y crecimiento personal. Está representado por emociones positivas recurrentes, relaciones interpersonales satisfactorias, tolerancia al estrés y la capacidad de afrontar eficazmente los desafíos. Se refiere a la forma en que las personas no sólo experimentan emociones positivas, sino que también actúan positivamente en la vida cotidiana. Esta vida se manifiesta en forma de independencia, iniciativa y crecimiento personal, lo que permite a los individuos afrontar los desafíos con fortaleza.

Al explorar nuevas definiciones de la palabra, queda claro que la salud mental consiste en los estados emocionales y relacionales necesarios para la vida y el significado. Huppert y So (2022), explican que el bienestar psicológico es el resultado de "emociones positivas recurrentes, satisfacción con la vida, relaciones satisfactorias y la capacidad de gestionar eficazmente el estrés y la adversidad" (p. 145).

Ryff y Keyes (2020), añaden que esto se manifiesta en “comprenderse a uno mismo, desarrollar habilidades personales y afrontar la adaptación y los desafíos” (p. 126). Características Según Huppert y So (2019), las características del bienestar psicológico incluyen "flexibilidad emocional, la capacidad de establecer y alcanzar metas significativas y una perspectiva positiva de la vida" (p. 147). Ryff y Keyes (2021) definen características importantes del bienestar psicológico como "la autoaceptación, la capacidad de mantener relaciones significativas y un sentido de propósito en la vida" (p. 128).

Teoría o Modelos

El modelo de Huppert y So de bienestar psicológico: Esta guía enfatiza la importancia de resaltar los sentimientos y emociones positivas, el bienestar de la vida y la funcionalidad efectiva como elementos fundamentales del bienestar psicológico de las personas, esto da lugar a que el bienestar alcance un grado de equilibrio para disminuir la ausencia de malestar, sino también mediante la presencia activa de emociones positivas y una vida multidimensional plena.

Modelo de bienestar psicológico de Ryff y Keyes: Este modelo se centra en varias dimensiones del bienestar psicológico: como son independencia, relaciones de respeto con los demás, revisión ambiental, crecimiento personal, metas de vida y autoaceptación. Estas dimensiones se consideran importantes en la evaluación holística del bienestar psicológico, incluidos los aspectos emocionales, sociales y cognitivos.

2.2.10. Relación con los compañeros

Según (Blaya Sánchez, 2023), menciona que el vínculo con los miembros de trabajo se define como "*las relaciones sociales y conexiones emocionales que*

los individuos crean con sus compañeros de trabajo en el entorno laboral, que influyen significativamente en el clima organizacional y mental", bienestar de los empleados (p. 112).

Según Schaufel y Bakker (2021), es "la calidad de las relaciones interpersonales en el trabajo caracterizadas por la amistad, el apoyo emocional y la cooperación mutua" (p. 115).

Leiter y Maslach (2019), explican que una relación con colegas se construye "a través de interacciones diarias que pueden generar confianza, facilitar el intercambio de información y fomentar un ambiente de trabajo colaborativo" (p. 85).

Schaufeli y Bakker (2020), añaden que esto se manifiesta en "la familiaridad percibida, la comunicación efectiva y la voluntad de ayudarse mutuamente con tareas y proyectos" (p. 118).

Teoría o Modelos

Teoría del intercambio social (Blau, 2020): Propone que las relaciones laborales se basan en un intercambio de recursos sociales, como el apoyo emocional y la ayuda mutua, que fortalecen el compromiso y la satisfacción laboral.

El modelo de red social (Granovetter, 2021): examina cómo los vínculos entre pares débiles y fuertes afectan la disponibilidad de recursos y oportunidades en una organización, mejorando así la eficacia y la cohesión del equipo.

2.2.11. Desarrollo profesional.

Según Tannenbaum y Yukl (2019), el desarrollo profesional se define como "el proceso mediante el cual las personas mejoran sus habilidades, conocimientos y capacidades para realizar las tareas y responsabilidades de sus trabajos actuales o

futuros". (p. 45). Por otro lado, Hall (2021) lo describe como "un compromiso consciente y continuo con el aprendizaje y el crecimiento mediante la adquisición de nuevas habilidades, competencias y conocimientos relevantes para una carrera profesional" (p. 78).

El desarrollo profesional es un proceso fundamental mediante el cual las personas mejoran sus habilidades, conocimientos y capacidades para desempeñar eficazmente sus tareas y responsabilidades laborales, tanto en su situación actual como en futuros roles.

Este proceso implica un compromiso consciente y continuo con el aprendizaje y el crecimiento, enfocándose en la adquisición de nuevas habilidades y competencias relevantes para la carrera profesional.

El desarrollo profesional se produce a través del aprendizaje formal e informal, tutoría, rotación laboral y asignaciones de proyectos que permiten a las personas adquirir y aplicar nuevas habilidades y conocimientos.

Teoría o Modelos

Teoría del periodo profesional: emerge del desarrollo profesional ocurre en etapas que incluyen exploración de intereses, elección de carrera, preparación laboral y adaptación laboral.

Modelo de Aprendizaje Experiencial: Enfatiza la importancia del aprendizaje a través de la experiencia práctica, la reflexión, la conceptualización y la experimentación activa para el desarrollo profesional.

2.3. Conceptual

Antropometría. - Ciencia que mide las dimensiones corporales para diseñar espacios y herramientas que se ajusten a las características físicas del trabajador (Bustamante, 2020).

Bienestar Psicológico. - Estado de equilibrio emocional y mental que permite a la persona afrontar el estrés, mantener relaciones sanas y encontrar sentido en su trabajo (Cornejo, 2024).

Biomecánica. - Campo que analiza las fuerzas y movimientos del cuerpo durante las tareas laborales para prevenir lesiones musculoesqueléticas y mejorar el rendimiento (Brancato y Juri, 2021).

Desarrollo Profesional. - Proceso continuo de adquisición de habilidades, conocimientos y competencias que fortalecen la trayectoria y el desempeño laboral del individuo (Brancato y Juri, 2021).

Ergonomía Física. - Rama que se centra en la interacción del cuerpo con su entorno laboral, estudiando la postura, el movimiento y la adaptación de herramientas al ser humano (Bustamante, 2020).

Ergonomía. - Disciplina científica que busca adecuar el trabajo a las capacidades humanas, promoviendo la eficiencia y reduciendo el desgaste físico y mental del trabajador (Bustamante, 2020).

Estrés Ocupacional. - Respuesta psicológica y fisiológica generada por la presión o las exigencias del trabajo que superan las capacidades personales del individuo (López Asqui y Barreno Gadvay, 2023).

Fatiga Laboral. - Estado de agotamiento físico o mental causado por una sobrecarga de trabajo o posturas prolongadas, que reduce la productividad y el bienestar (Chumbi Sangurima, 2019).

Motivación Laboral. - Fuerza interna que impulsa al trabajador a cumplir sus metas, influenciada por el reconocimiento, las condiciones físicas y la cultura organizacional (Brancato y Juri, 2021).

Psicología del Trabajo. - Rama de la psicología que estudia el comportamiento humano en contextos laborales para promover la motivación, la salud y el desempeño (Cornejo, 2024).

Riesgo Ergonómico Físico. - Tipo de riesgo vinculado a posturas inadecuadas, movimientos repetitivos o manipulación de cargas, que afecta directamente al sistema musculoesquelético (Brancato y Juri, 2021).

Riesgo Ergonómico. - Factor derivado de la inadecuada relación entre la persona y su entorno de trabajo, que puede causar incomodidad o lesiones físicas (Bustamante, 2020).

Riesgo Laboral. - Condición del entorno de trabajo que puede afectar negativamente la salud física, mental o social del empleado (Brancato y Juri, 2021).

Salud Ocupacional. - Conjunto de prácticas preventivas destinadas a proteger la salud física y mental del trabajador dentro de su entorno laboral (Bakker, 2023).

Satisfacción Laboral. - Percepción positiva del trabajador respecto a sus condiciones laborales, relaciones interpersonales y oportunidades de crecimiento (Asensio Cuesta y Bastante Veca, 2019).

Seguridad Laboral. - Sistema de medidas y normas diseñadas para prevenir accidentes, minimizar riesgos y garantizar un ambiente de trabajo saludable (Blaya Sánchez, 2023).

Teoría Bifactorial de Herzberg. - Postula que la satisfacción laboral depende de factores higiénicos (condiciones físicas) y motivacionales (reconocimiento, logro y crecimiento personal) (Bakker, 2023).

Teoría Biomecánica del Trabajo. - Enfoque que plantea que la postura neutral y el equilibrio corporal son esenciales para evitar lesiones durante la ejecución de tareas laborales (Asensio Cuesta y Bastante Veca, 2019).

Teoría del Ajuste Persona–Entorno. - Modelo que sostiene que el bienestar laboral surge cuando las características del trabajador son compatibles con las condiciones del entorno (Asensio Cuesta y Bastante Veca, 2019).

Teoría del Estrés Laboral de Karasek. - Modelo que explica que el estrés laboral aumenta cuando existen altas demandas y bajo control sobre las condiciones de trabajo (Brancato y Juri, 2021).

2.4. Legal

2.4.1 Constitución de la República del Ecuador (2008):

Art. 326: Reconoce el derecho de los trabajadores a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

2.4.2 Ley de Seguridad Social:

Art. 155: Señala que el Seguro General de Riesgos del Trabajo cubre las contingencias derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social IESS., 2016).

2.4.3 Código del Trabajo:

Art. 38: Indica que los empleadores están obligados a adoptar medidas necesarias para la prevención de los riesgos de trabajo y mejorar el medio ambiente laboral.

Art. 410: Establece que los empleadores tienen la obligación de cumplir las medidas de prevención, seguridad e higiene del trabajo (Codigo de Trabajo, 2015).

2.4.4 Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo

Artículo 6.- Enfermedades profesionales u Ocupacionales. - Son afecciones crónicas, causadas de una manera directa por el ejercicio de la profesión u ocupación que realiza el trabajador y como resultado de la exposición a factores de riesgo, que producen o no incapacidad laboral (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, 2016, p. 10).

2.4.5 Ley Orgánica de Servicio Público:

Art. 22: Señala que los servidores públicos tienen derecho a condiciones de trabajo que garanticen un ambiente adecuado y propicio (Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP), 2010).

2.4.6 Reglamento de seguridad y salud de los trabajadores y mejoramiento del medio ambiente de trabajo.

Art. 2.- Del comité interinstitucional de seguridad e higiene del trabajo.

1. Existirá un Comité Interinstitucional de Seguridad e Higiene del Trabajo que tendrá como función principal coordinar las acciones ejecutivas de todos los organismos del sector público con atribuciones en materia de prevención de riesgos del trabajo; cumplir con las atribuciones que le señalen las leyes y reglamentos; y, en particular, ejecutar y vigilar el cumplimiento del presente Reglamento. Para ello, todos los Organismos antes referidos se someterán a las directrices del Comité Interinstitucional.

2. Para el correcto cumplimiento de sus funciones, el Comité Interinstitucional efectuará, entre otras, las acciones siguientes: a) Colaborar en la elaboración de los planes y programas del Ministerio de Trabajo, Ministerio de Salud y demás Organismos del sector público, en materia de seguridad e higiene del trabajo y mejoramiento del medio ambiente de trabajo. b) Elevar a consideración del Ejecutivo los proyectos de modificación que estime necesarios al presente Reglamento y dictar las normas necesarias para su funcionamiento. c) Programar y evaluar la ejecución de las normas vigentes en materia de prevención de riesgos del trabajo y expedir las regulaciones especiales en la materia, para determinadas actividades cuya peligrosidad lo exija. d) Confeccionar y publicar estadísticas de accidentalidad y enfermedades profesionales a través de la información que a tal efecto facilitará el Ministerio de Trabajo, el Ministerio de Salud y el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. e) Llevar el control de las sanciones que hayan sido impuestas por el Ministerio de Trabajo, IESS o Portafolio correspondiente, respecto a las infracciones cometidas por empresarios o trabajadores, en materia de prevención de riesgos profesionales. f) Recopilar los reglamentos aprobados por el Ministerio de Trabajo y Recursos Humanos y el Consejo Superior del IESS en

materia de Seguridad e Higiene del Trabajo. g) Impulsar las acciones formativas y divulgadoras, de las regulaciones sobre seguridad e higiene del trabajo. h) Propender a la investigación de las enfermedades profesionales en nuestro medio y a la divulgación obligatoria de sus estudios.

Art. 3.- del ministerio de trabajo. - Corresponde a este Ministerio, en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo, las facultades siguientes:

3. Mantener relaciones con Organismos Internacionales y con los otros países en materias de prevención de riesgos del trabajo y mejoramiento de las condiciones del medio ambiente laboral.

Título II condiciones generales de los centros de trabajo

capítulo v medio ambiente y riesgos laborales por factores físicos, químicos y biológicos art. 53. condiciones generales ambientales: ventilación, temperatura y humedad.

1. En los locales de trabajo y sus anexos se procurará mantener, por medios naturales o artificiales, condiciones atmosféricas que aseguren un ambiente cómodo y saludable para los trabajadores.

2. En los locales de trabajo cerrados el suministro de aire fresco y limpio por hora y trabajador será por lo menos de 30 metros cúbicos, salvo que se efectúe una renovación total del aire no inferior a 6 veces por hora.

Art. 11: Determina que los empleadores tienen la obligación de identificar, medir, evaluar y controlar los factores de riesgo ocupacional (Reglamento de seguridad y salud de los trabajadores , 2003).

CAPITULO III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo de Investigación

3.1.1 Investigación Descriptiva

La presente investigación se desarrolló bajo un tipo de investigación descriptiva, debido a que tiene como finalidad principal identificar, analizar y describir la relación existente entre la ergonomía física y la satisfacción laboral del personal administrativo y docente de la Unidad Educativa Flor María Infante, del cantón San Miguel, provincia Bolívar, durante el año 2025. Este tipo de investigación resulta adecuado porque permite estudiar las características, condiciones y percepciones de la población investigada dentro de su contexto real, sin manipular las variables objeto de estudio.

La investigación descriptiva se caracteriza por observar, registrar e interpretar fenómenos tal como ocurren en la realidad, permitiendo detallar comportamientos, situaciones y condiciones específicas de una población determinada. En el presente estudio, este enfoque posibilita conocer cómo las condiciones ergonómicas físicas del entorno laboral influyen en el nivel de satisfacción laboral del personal docente y administrativo, considerando aspectos relacionados con el mobiliario, postura corporal, iluminación, ventilación, espacios de trabajo, uso de equipos tecnológicos y carga física durante el desempeño de las actividades laborales.

Además, (Hernández Sampieri, 2003), la investigación descriptiva permite identificar patrones, necesidades, problemáticas y factores de riesgo relacionados con la ergonomía física. la aplicación de la investigación descriptiva en este estudio resulta importante porque permitirá recopilar información relevante mediante

instrumentos de investigación como encuestas y cuestionarios estructurados, elaborados bajo escalas de medición que facilitarán el análisis estadístico e interpretativo de los resultados obtenidos. Esto permitirá establecer un diagnóstico claro sobre las condiciones ergonómicas existentes y su incidencia en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad Educativa Flor María Infante.

3.1.2. Enfoque de la investigación

Enfoque Cuantitativo

El estudio actual utilizo un enfoque cuantitativo este enfoque es secuencial e intenta a través de la recolección de información para resolver el problema de investigación mediante la medición de aspectos numéricos y un análisis estadístico para identificar patrones del comportamiento. Parte de las ideas que son limitadas y, cuando están limitadas, son objetivos derivados y problemas de investigación, se revisa la literatura y se crea un marco o una perspectiva teórica(Hernández Sampieri, 2003) el enfoque cuantitativo permitirá analizar de manera objetiva la información obtenida mediante encuestas y recolección de datos numéricos relacionados con la problemática investigada. A través del procesamiento estadístico de los resultados, será posible medir el comportamiento de las variables de estudio, identificar tendencias y establecer conclusiones sustentadas en evidencia numérica. Además, la investigación se apoyará en bases teóricas y antecedentes científicos que contribuirán al desarrollo del marco teórico y a la interpretación de los resultados obtenidos.

3.1.3. Tipos de metodologías de Investigación

Tipo descriptivo

Para el desarrollo del análisis descriptivo de la presente investigación se realizará la organización, tabulación e interpretación de los datos obtenidos mediante la aplicación de encuestas dirigidas al personal administrativo y docente de la Unidad Educativa Flor María Infante. Los resultados serán representados a través de tablas estadísticas, frecuencias, porcentajes y gráficos descriptivos que permitirán visualizar de manera clara el comportamiento de las variables estudiadas.

Este análisis permitirá describir las principales tendencias relacionadas con la ergonomía física y la satisfacción laboral, considerando dimensiones como las condiciones del mobiliario, postura laboral, iluminación, ventilación, comodidad del espacio físico, fatiga muscular, bienestar laboral, motivación, ambiente organizacional y nivel de conformidad con las actividades desempeñadas. Asimismo, facilitará identificar fortalezas, limitaciones y posibles factores de riesgo ergonómico que influyen en el desempeño y bienestar del personal docente y administrativo.

Tipo Correlacional

Con el propósito de determinar la relación existente entre la ergonomía física y la satisfacción laboral del personal administrativo y docente, se aplicará un análisis correlacional mediante el coeficiente de correlación de Pearson, debido a que las variables serán medidas a través de datos cuantitativos obtenidos mediante escalas tipo Likert.

Este procedimiento estadístico permitirá establecer el grado de relación y la dirección de asociación entre ambas variables, determinando si mejores condiciones ergonómicas físicas se relacionan con mayores niveles de satisfacción laboral dentro de la institución educativa.

De igual manera, en caso de que los datos obtenidos no cumplan con los supuestos estadísticos de normalidad requeridos para la aplicación de Pearson, se empleará el coeficiente de correlación de Spearman como alternativa no paramétrica, garantizando así mayor precisión y confiabilidad en el análisis de los resultados.

A través de este análisis se podrá identificar si factores como la adecuación del mobiliario, las condiciones físicas del entorno laboral y la comodidad en el espacio de trabajo influyen significativamente en el bienestar, motivación y satisfacción laboral del personal educativo.

Método Deductivo

El método deductivo será aplicado en el desarrollo de la presente investigación debido a que permitirá partir de fundamentos teóricos generales relacionados con la ergonomía física y la satisfacción laboral para posteriormente analizar su incidencia específica en el personal administrativo y docente de la Unidad Educativa Flor María Infante. Este método facilitará comprender cómo las teorías ergonómicas, los principios de salud ocupacional y las condiciones físicas del entorno laboral influyen directamente en el bienestar y desempeño laboral de los trabajadores dentro del contexto educativo. A través del razonamiento deductivo se estudiarán conceptos generales sobre ergonomía, condiciones laborales, riesgos ocupacionales y satisfacción laboral establecidos por el autor (Hernández Sampieri,

2003) y teorías científicas, para posteriormente relacionarlos con la realidad institucional investigada. Además, este método permitirá interpretar los resultados obtenidos mediante las encuestas y establecer conclusiones fundamentadas respecto a la problemática planteada.

De igual manera, el método deductivo contribuirá a verificar si las condiciones ergonómicas existentes dentro de la institución educativa cumplen con los parámetros adecuados para garantizar ambientes laborales saludables y favorables para el desempeño profesional del personal docente y administrativo.

Método Inductivo

El método inductivo será utilizado para analizar los resultados particulares obtenidos mediante la aplicación de los instrumentos de investigación y, a partir de ellos, establecer conclusiones generales relacionadas con la ergonomía física y la satisfacción laboral del personal educativo.

Este método permitirá partir de la observación directa de situaciones específicas presentes dentro de la Unidad Educativa Flor María Infante, tales como condiciones del mobiliario, iluminación, postura corporal, ventilación, fatiga física y percepción del bienestar laboral, para posteriormente formular interpretaciones generales sobre la incidencia de estos factores en la satisfacción laboral del personal.

Asimismo, el método inductivo facilitará identificar patrones de comportamiento, tendencias y necesidades institucionales derivadas de los datos recopilados, permitiendo generar conclusiones válidas y objetivas sustentadas en la realidad observada. De esta manera, se podrá comprender cómo las condiciones ergonómicas afectan el rendimiento laboral, la motivación y el bienestar

ocupacional de los trabajadores de la institución educativa. (Hernández Sampieri, 2003)

Método Analítico

El método analítico permitirá descomponer la problemática investigada en diferentes dimensiones y componentes específicos para facilitar un estudio detallado de cada uno de ellos. A través de este método se analizarán individualmente las variables ergonomía física y satisfacción laboral, considerando sus respectivos indicadores y factores relacionados.

En cuanto a la ergonomía física, se examinarán aspectos como:

Condiciones del mobiliario.

Posturas laborales.

Espacios físicos de trabajo.

Iluminación.

Ventilación.

Comodidad laboral.

Fatiga muscular.

Riesgos ergonómicos.

Por otra parte, respecto a la satisfacción laboral, se estudiarán elementos relacionados con:

Bienestar laboral.

Motivación.

Ambiente organizacional.

Relaciones interpersonales.

Nivel de conformidad laboral.

Desempeño profesional.

Condiciones institucionales.

Este método permitirá identificar de manera específica cuáles son los factores que generan mayor impacto dentro del entorno laboral y cómo estos influyen en el bienestar físico y emocional del personal docente y administrativo. (Hernández Sampieri, 2003)

Método Sintético

El método sintético será aplicado posteriormente al análisis individual de las variables, permitiendo integrar toda la información obtenida para construir una visión global e integral de la problemática investigada.

Mediante este método se realizará la unificación de los resultados obtenidos en el análisis estadístico, las interpretaciones cualitativas y los fundamentos teóricos estudiados, con la finalidad de establecer conclusiones generales sobre la relación existente entre la ergonomía física y la satisfacción laboral dentro de la Unidad Educativa Flor María Infante.

La síntesis de la información facilitará comprender de manera integral cómo las condiciones físicas del entorno laboral repercuten en el bienestar ocupacional, el rendimiento profesional y la satisfacción del personal educativo. (Hernández Sampieri, 2003)Asimismo, permitirá formular recomendaciones orientadas al fortalecimiento de ambientes laborales saludables, prevención de riesgos ergonómicos y mejoramiento de las condiciones institucionales.

Triangulación de Datos Cualitativos:

Como complemento al análisis cuantitativo, se incorporará un análisis cualitativo basado en la interpretación de observaciones, comentarios y

percepciones expresadas por los participantes durante el proceso de recolección de información. Esta estrategia permitirá contrastar, complementar y enriquecer los resultados estadísticos obtenidos mediante las encuestas.

La triangulación de datos contribuirá a desarrollar una comprensión más integral de la problemática investigada, permitiendo analizar no solamente datos numéricos, sino también las experiencias y percepciones subjetivas del personal docente y administrativo respecto a las condiciones ergonómicas y su incidencia en la satisfacción laboral.

Finalmente, este proceso facilitará la identificación de necesidades institucionales, posibles deficiencias en el entorno físico laboral y oportunidades de mejora orientadas al fortalecimiento del bienestar ocupacional, la prevención de riesgos ergonómicos y la promoción de ambientes laborales saludables dentro de la Unidad Educativa Flor María Infante.

3.1.4. Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Datos

Técnica principal: Encuesta estructurada.

Instrumento: Cuestionario elaborado en base a las dimensiones e indicadores de las variables ergonomía física y satisfacción laboral.

Las preguntas se formulan en una escala tipo Likert de cinco puntos (1 = Totalmente en desacuerdo, 5 = Totalmente de acuerdo), lo que permite medir actitudes, percepciones y niveles de acuerdo de los participantes.

3.1.5. Universo, Población y Muestra.

El presente trabajo de investigación no es necesario la aplicación de la fórmula de muestra por la razón que le población es de 12 personas, por lo que se

convierte en una muestra censal, sin embargo, para fines ilustrativos y académicos a continuación se detalla la fórmula:

Una muestra censal se refiere al tipo de muestra en la que se considera a la totalidad de la población objeto de estudio, es decir, no se selecciona una parte o grupo representativo, sino que todos los integrantes de la población participan directamente en la recolección de datos.

Según(Hernández Sampieri, 2003), cuando la población es pequeña y accesible, es recomendable incluir a todos los elementos, realizando así un censo poblacional completo, lo que permite obtener resultados más precisos y representativos de la realidad.

Población:

$$n = \frac{NPQZ^2N}{(N-1)\,e^2 + Z^2PQ}$$

n = Tamaño de la muestra

P = Probabilidad de éxito

Q= Probabilidad de Fracaso

N= Tamaño de la Población

e = Error máximo admisible (5%)

Z= Coeficiente de corrección del error (1,96)

3.1.6. Procesamiento de la Información

El procesamiento de la información se realizará mediante el uso de Excel para gestionar los datos cuantitativos, lo que permitirá una evaluación integral y precisa de la información recopilada, facilitando la identificación de patrones y la obtención de factores significativos.

CAPITULO IV. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Análisis cuantitativo

Variable Ergonomía física

Posición al sentarse

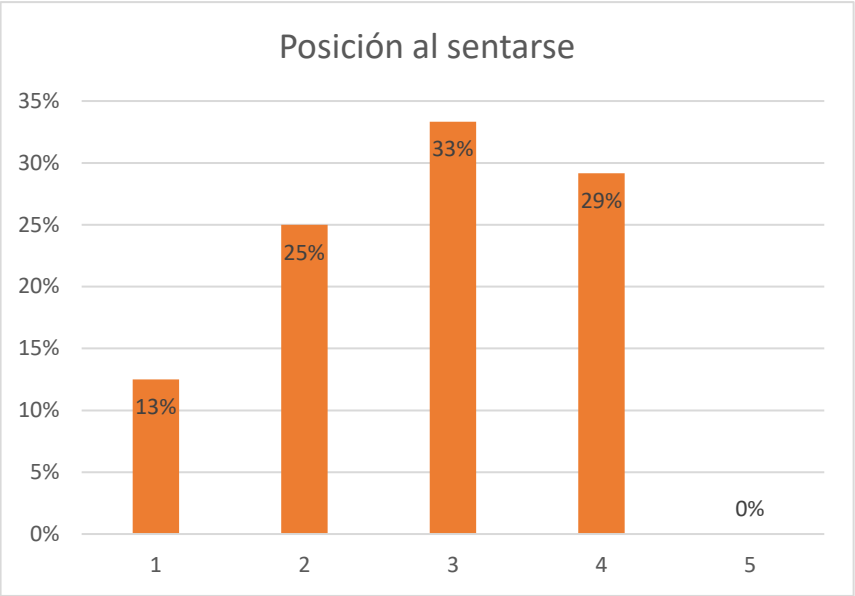
Pregunta N°1 ¿La silla que utiliza le permite mantener la espalda recta durante la jornada?

Pregunta N°2 ¿Siente molestias musculares al finalizar su jornada laboral?

Tabla N° 2 Resultados Posición al sentarse

ERGONOMIA							
Posición al sentarse	Preguntas	Calificación de Preguntas					
		Siempre	Casi siempre	Algunas Veces	Pocas veces	Nunca	
		5	4	3	2	1	
	P1	3	2	7	0	0	
		1,250	0,66666667	1,75	0	0	3,66666667
	P2	0	4	1	7	0	
		0	1,33333333	0,25	0,175	0	1,75833333
	TOTAL	3	6	8	7	0	
		12	12	12	12	12	100%
		0,125	0,25	0,33333333	0,291666667	0	24
		12,50%	25,00%	33,33%	29,17%	0,00%	100%
						Resultados finales	5,425/10

Figura N° 1 Posición al sentarse



Análisis e interpretación

La evaluación de la ergonomía física en la dimensión "posición al sentarse" del personal administrativo y docente de la Unidad Educativa Flor María Infante, revela resultados moderadamente favorables según los datos obtenidos en la encuesta. El 53,12% de los encuestados manifestó que "algunas veces" su silla les permite mantener una postura correcta durante la jornada laboral y que experimentan molestias musculares ocasionalmente. Mientras tanto, un 34,38% señaló que "casi siempre" dispone de condiciones adecuadas, y solo un 18,75% afirmó que "siempre" mantiene una posición ergonómicamente correcta al sentarse. Estos resultados permiten evidenciar que, si bien existe una tendencia positiva hacia la adecuación del mobiliario, aún persisten factores de incomodidad postural que podrían influir en el bienestar físico y la satisfacción laboral del personal. El promedio general de 5,425 sobre 10 corresponde a una valoración "buena", lo que indica que la ergonomía física es aceptable, pero requiere ajustes en el mobiliario y en la concienciación sobre posturas adecuadas para prevenir molestias o fatiga muscular.

Movimientos repetitivos

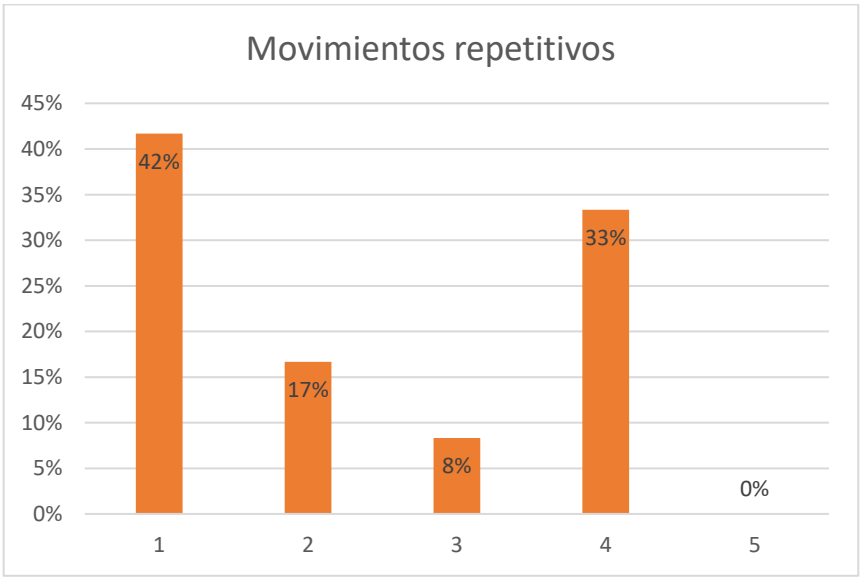
Pregunta N°3 ¿Realiza tareas repetitivas en su trabajo diario?

Pregunta N°4 ¿Dispone de herramientas que reduzcan la repetición de movimientos?

Tabla N° 3 Movimientos repetitivos

ERGONOMIA							
Movimientos repetitivos	Preguntas	Calificación de Preguntas					
		Siempre	Casi siempre	Algunas Veces	Pocas veces	Nunca	
		5	4	3	2	1	
	P3	10	2	0	0	0	
		4,166666667	0,66666667	0	0	0	4,83333333
	P4	0	2	2	8	0	
		0	0,66666667	0,5	1,333333333	0	2,5
		10	4	2	8	0	
		12	12	12	12	12	100%
		0,42	0,17	0,08	0,33	0,00	24
		42%	17%	8%	33%	0%	100%
					0		7,33333333/10

Figura N° 2 Movimientos repetitivos



Análisis e interpretación

En relación con la dimensión “Movimientos repetitivos” correspondiente a la variable Ergonomía física, los resultados obtenidos evidencian una percepción mayoritariamente positiva entre el personal administrativo y docente de la Unidad Educativa Flor María Infante. El 42% de los encuestados indicó que “siempre” realiza tareas repetitivas durante su jornada laboral, mientras que un 33% mencionó que “pocas veces” dispone de herramientas que minimicen la repetición de movimientos. Además, el 17% señaló que “casi siempre” se presentan estas situaciones y un 8% que “algunas veces”. El resultado promedio de 7,33 sobre 10, calificado como “bueno”, sugiere que, aunque existen condiciones adecuadas para el desarrollo de las actividades, la repetición constante de movimientos persiste en ciertos puestos, lo que podría generar fatiga muscular o lesiones acumulativas a largo plazo. Por lo tanto, se recomienda que la institución implemente estrategias preventivas, como la rotación de tareas, pausas activas y dotación de herramientas ergonómicas que favorezcan la reducción del esfuerzo repetitivo, mejorando así la satisfacción y el bienestar físico del personal.

Ventilación

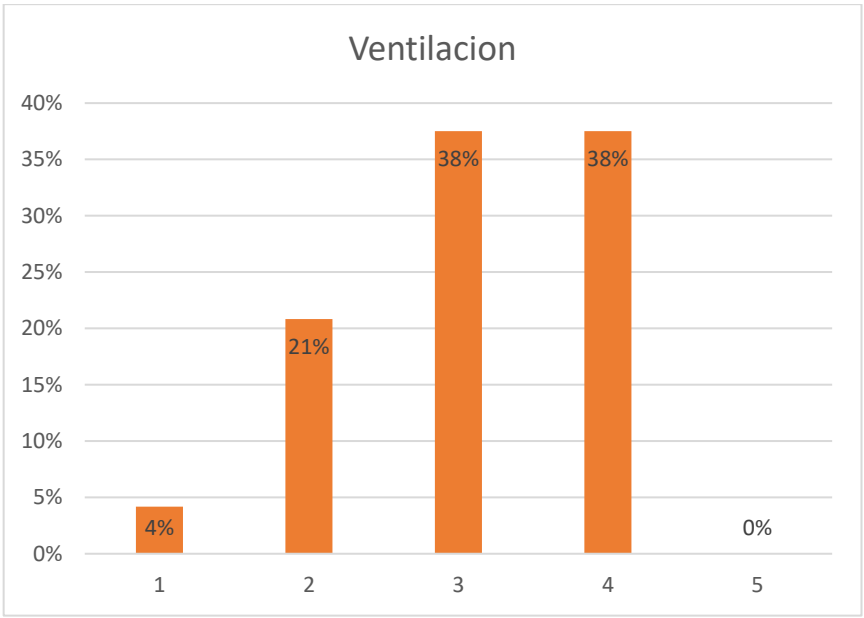
Pregunta N°5 ¿Considera que la ventilación en su oficina es adecuada?

Pregunta N°6 ¿Considera que la ventilación en su entorno laboral es adecuada para evitar molestias físicas como calor excesivo, frío o falta de circulación de aire?

Tabla N° 4 Resultados Ventilación

ERGONOMIA							
Ventilación	Preguntas	Calificación de Preguntas					
		Siempre	Casi siempre	Algunas Veces	Pocas veces	Nunca	
		5	4	3	2	1	
	P5	1	3	8	0	0	
		0,416666667	1	2	0	0	3,41666667
	P6	0	2	1	9	0	
		0	0,66666667	0,25	1,5	0	2,41666667
	Total, Suma	1	5	9	9	0	
	5*18	12	12	12	12	12	100%
	36*5/90	0,04	0,21	0,38	0,38	0,00	24
	2*100/5	4%	21%	38%	38%	0%	100%
							5,83/10

Figura N° 3 Resultados Ventilación



Análisis e interpretación

En la dimensión “Ventilación” de la variable Ergonomía física, los resultados obtenidos reflejan una valoración moderada por parte del personal administrativo y docente de la Unidad Educativa Flor María Infante. El 38% de los encuestados señaló que “algunas veces” las aulas u oficinas cuentan con una ventilación adecuada, mientras que un porcentaje similar (38%) indicó que “pocas veces” se perciben condiciones óptimas de circulación del aire. Solo un 4% manifestó que “siempre” existe una buena ventilación, y un 21% respondió “casi siempre”. El puntaje promedio de 5,83 sobre 10, equivalente a una valoración “regular”, sugiere que las condiciones de ventilación no son completamente satisfactorias, lo que puede afectar el confort térmico y la concentración del personal durante la jornada laboral. Estos resultados evidencian la necesidad de implementar mejoras en la infraestructura del entorno laboral, tales como una adecuada disposición de ventanas, ventiladores o sistemas de aireación, con el fin de garantizar un ambiente físico saludable que favorezca el bienestar y la satisfacción laboral de los trabajadores.

Iluminación

Pregunta N°7 ¿El área de trabajo cuenta con iluminación natural suficiente?

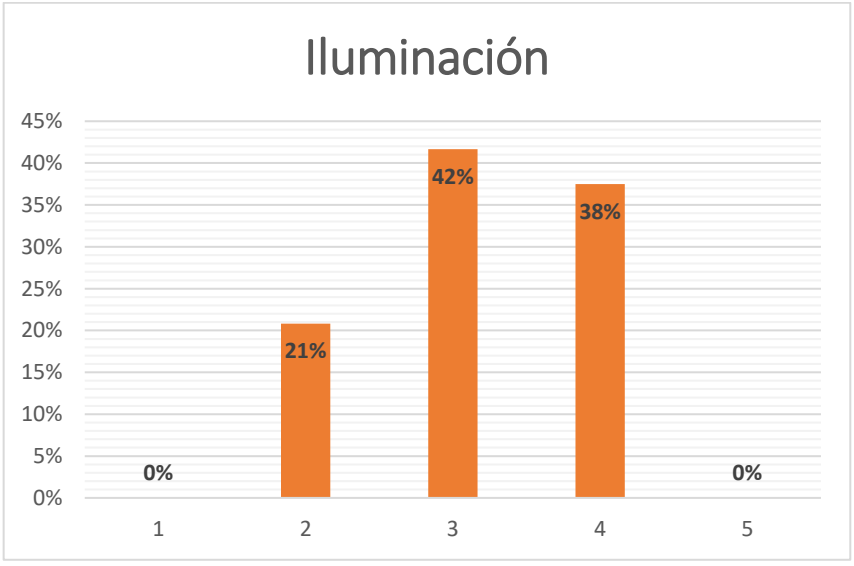
Pregunta N°8 ¿La luz artificial es adecuada para realizar sus actividades?

Tabla N° 5 Resultados Iluminación

ERGONOMIA

	Preguntas	Calificación de Preguntas					
		Siempre	Casi siempre	Algunas Veces	Pocas veces	Nunca	
		5	**4**	**3**	**2**	**1**	
Iluminación	P7	0	2	10	0	0	
		0	0,66666667	2,5	0	0	3,16666667
	P8	0	3	0	9	0	
		0	1	0	1,5	0	2,5
	Total, Suma	0	5	10	9	0	
	5*18	12	12	12	12	12	100%
	36*5/90	0,00	0,21	0,42	0,38	0,00	24
	2*100/5	0%	21%	42%	38%	0%	100%
							5,667/10

Figura N° 4 Resultados Iluminación



Análisis e interpretación

En la dimensión “Iluminación”, correspondiente a la variable Ergonomía física, los resultados muestran una percepción regular respecto a las condiciones lumínicas de los espacios de trabajo del personal administrativo y docente de la Unidad Educativa Flor María Infante. El 42% de los encuestados manifestó que “algunas veces” el área de trabajo cuenta con suficiente iluminación natural, mientras que el 38% indicó que “pocas veces” la luz artificial es adecuada para realizar sus actividades. Por otro lado, solo un 21% respondió que “casi siempre” dispone de condiciones lumínicas apropiadas, y ningún participante seleccionó la opción “siempre”. El promedio general obtenido fue de 5,67 sobre 10, equivalente a una valoración “regular”, lo cual refleja que la iluminación en las áreas de trabajo presenta deficiencias que podrían afectar el rendimiento visual, la concentración y la comodidad de los empleados durante su jornada. Estos resultados sugieren la necesidad de mejorar los sistemas de iluminación, tanto natural como artificial, garantizando una intensidad y distribución de luz adecuadas para cada espacio. La implementación de luminarias eficientes y el aprovechamiento de la luz natural permitirán optimizar las condiciones físicas del entorno laboral, incrementando así el bienestar y la satisfacción del personal.

Espacio físico disponible

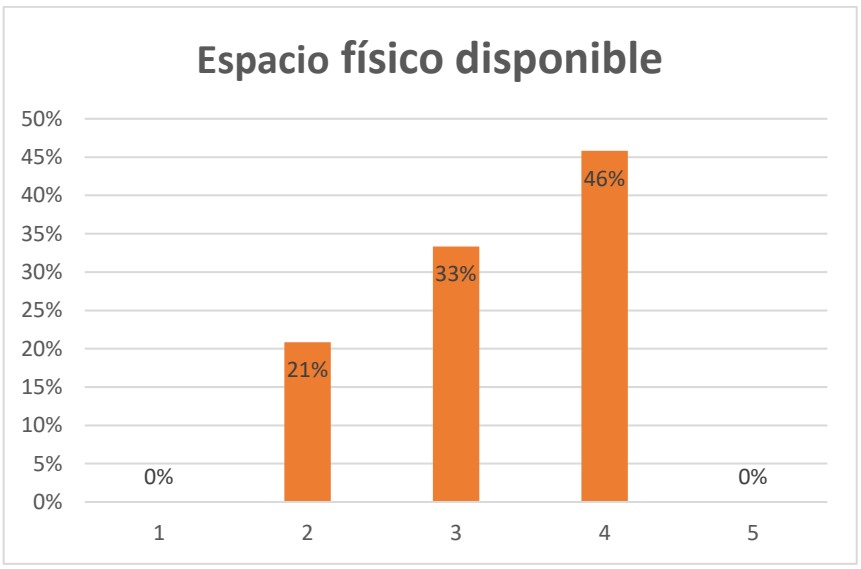
Pregunta N°9 ¿El área de trabajo le permite movilizarse cómodamente?

Pregunta N°10 ¿Tiene libertad de movimiento sin obstáculos?

Tabla N° 6 Resultados Espacio físico disponible

ERGONOMIA							
Espacio físico disponible	Preguntas	Calificación de Preguntas					
		Siempre	Casi siempre	Algunas Veces	Pocas veces	Nunca	
		5	4	3	2	1	
	P9	0	3	1	8	0	
		0	1	0,25	1,333333333	0	2,58333333
	P10	0	2	7	3	0	
		0	0,66666667	1,75	0,5	0	2,91666667
	Total, Suma	0	5	8	11	0	
	5*18	12	12	12	12	12	100%
	36*5/90	0,00	0,21	0,33	0,46	0,00	24
	2*100/5	0%	21%	33%	46%	0%	100%
							5,5/10

Figura N° 5 Resultados Espacio físico disponible



Análisis e interpretación.

En la dimensión “Espacio físico disponible” de la variable Ergonomía física, los resultados reflejan una percepción regular del entorno laboral por parte del personal administrativo y docente de la Unidad Educativa Flor María Infante. El 46% de los encuestados manifestó que “pocas veces” dispone de suficiente espacio físico para realizar sus actividades con comodidad, mientras que el 33% indicó que “algunas veces” cuenta con un entorno adecuado. Solo un 21% expresó que “casi siempre” dispone de un espacio suficiente y ordenado, y ningún participante marcó la opción “siempre”. El puntaje promedio alcanzado fue de 5,5 sobre 10, equivalente a una valoración “regular”, lo que evidencia que el espacio físico de trabajo no es del todo funcional y puede estar limitando la movilidad, comodidad y eficiencia de las tareas diarias. Estos resultados sugieren la necesidad de revisar la distribución del mobiliario, el tamaño de los puestos de trabajo y la organización de los ambientes, con el fin de optimizar el espacio disponible y favorecer una postura ergonómica adecuada. La mejora de estos factores contribuiría significativamente al bienestar físico y satisfacción laboral de los trabajadores.

Diseño del mobiliario

Pregunta N°11 ¿El escritorio tiene la altura adecuada para trabajar cómodamente?

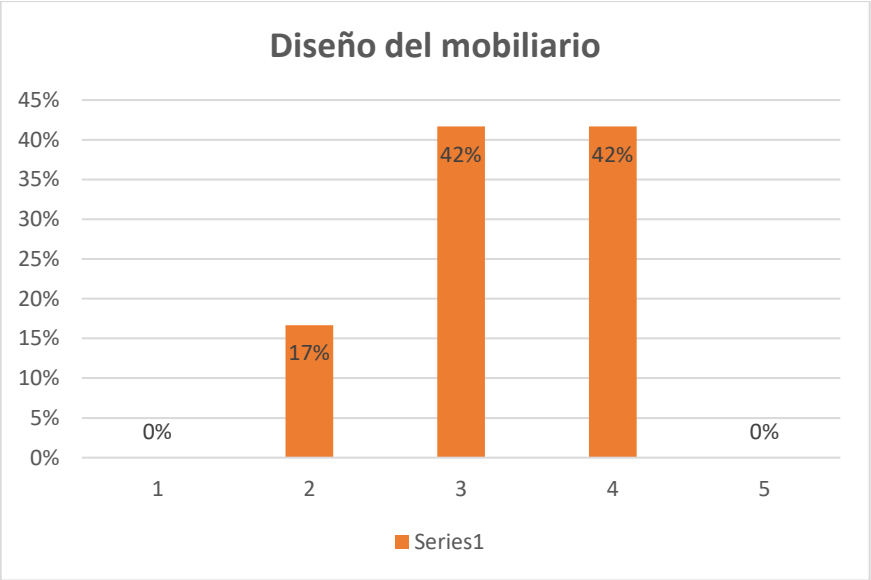
Pregunta N°12 ¿Los muebles que utiliza están adaptados a sus necesidades físicas?

Tabla N° 7 Resultados Diseño del mobiliario

ERGONOMIA

	Preguntas	Calificación de Preguntas					
		Siempre	Casi siempre	Algunas Veces	Pocas veces	Nunca	
Diseño del mobiliario		5	4	3	2	1	
	P11	0	2	9	1	0	
		0	0,66666667	2,25	0,166666667	0	3,08333333
	P12	0	2	1	9	0	
		0	0,66666667	0,25	1,5	0	2,41666667
	Total, Suma	0	4	10	10	0	
	5*18	12	12	12	12	12	100%
	36*5/90	0,00	0,17	0,42	0,42	0,00	24
	2*100/5	0%	17%	42%	42%	0%	100%
							5,5/10

Figura N° 6 Resultados Diseño del mobiliario



Análisis e interpretación

En la dimensión “Diseño del mobiliario”, correspondiente a la variable Ergonomía física, los resultados muestran una percepción regular por parte del personal administrativo y docente de la Unidad Educativa Flor María Infante. El 42% de los encuestados manifestó que “algunas veces” el mobiliario se adapta a su estatura y postura corporal, mientras que un porcentaje similar (42%) señaló que “pocas veces” el diseño del mobiliario les permite realizar sus actividades con comodidad. Solo un 17% afirmó que “casi siempre” las condiciones del mobiliario son adecuadas, y ningún encuestado seleccionó la opción “siempre”. El promedio general de 5,5 sobre 10, calificado como “regular”, evidencia que existen deficiencias en el diseño ergonómico del mobiliario utilizado en las áreas de trabajo, lo cual podría generar incomodidad postural, tensiones musculares y fatiga durante la jornada laboral. Por tanto, se recomienda revisar y adaptar el mobiliario institucional a las características antropométricas del personal, incorporando mesas y sillas ajustables, respaldos ergonómicos y una adecuada disposición espacial. Estas mejoras favorecerán el bienestar físico, la eficiencia laboral y la satisfacción general de los trabajadores.

Temperatura

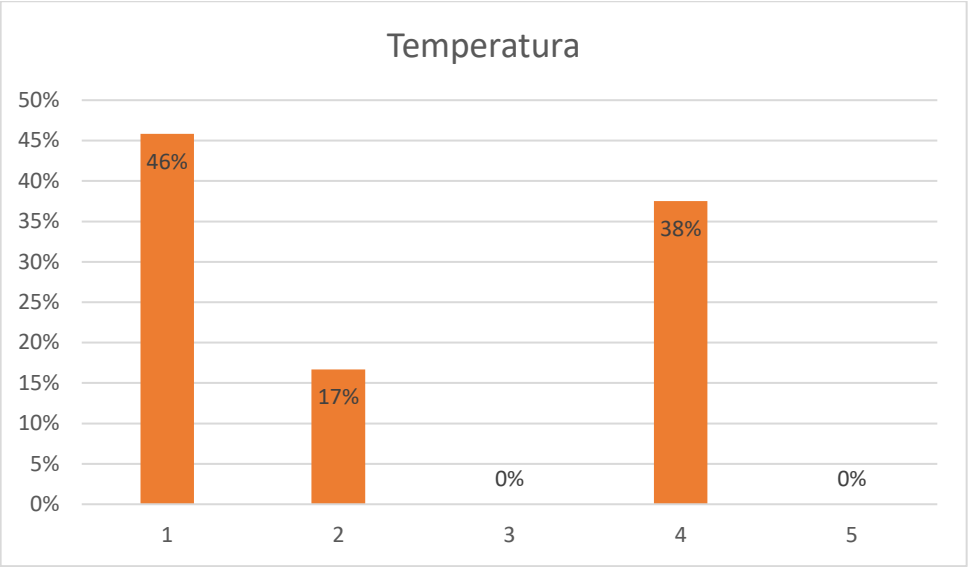
Pregunta N°13 ¿La temperatura del ambiente es agradable durante su jornada?

Pregunta N°14 ¿Se siente incómodo(a) por frío o calor en su lugar de trabajo?

Tabla N° 8 Resultados Temperatura

ERGONOMIA							
Temperatura	**Preguntas**	**Calificación de Preguntas**					
		Siempre	Casi siempre	Algunas Veces	Pocas veces	Nunca	
		5	**4**	**3**	**2**	**1**	
	P13	0	3	0	9	0	
		0	1	0	1,5	0	2,5
	P14	11	1	0	0	0	
		0,6875	0,33333333	0	0	0	1,02083333
	Total, Suma	11	4	0	9	0	
	5*18	12	12	12	12	12	100%
	36*5/90	0,46	0,17	0,00	0,38	0,00	24
	2*100/5	46%	17%	0%	38%	0%	100%
							3,52083333/10

Figura N° 7 Resultados Temperatura



Análisis e interpretación

En relación con el indicador temperatura, los resultados evidencian que el 46% de los encuestados manifestó que siempre las condiciones térmicas en el entorno laboral son adecuadas, mientras que un 17% indicó que casi siempre. Por otro lado, un 38% expresó que pocas veces percibe un ambiente térmico confortable. Estos resultados sugieren que, aunque la mayoría de los trabajadores considera favorable la temperatura del ambiente de trabajo, existe un grupo significativo que presenta cierto grado de inconformidad térmica. Esto puede deberse a factores como la falta de ventilación, el uso inadecuado de equipos de climatización o las características estructurales del espacio laboral. El promedio obtenido (3,52/10) refleja un nivel medio-bajo de satisfacción con respecto a la temperatura ambiental, lo que indica la necesidad de implementar medidas ergonómicas para regular y mantener condiciones térmicas estables que contribuyan al bienestar y rendimiento del personal.

4.2. Resumido de las dimensiones

4.2.1. Dimensiones.

Tabla N° 9 Total de las Dimensiones

Dimensión	Valor
Posición al sentarse	5,4/10
Movimientos repetitivos	7,3/10
Ventilación	5,8/10
Iluminación	5,6/10
Espacio físico disponible	5,5/10
Diseño del mobiliario	5,5/10
Temperatura	3,5/10
TOTAL, DE DIMENSIONES	38,78/70

Tabla N° 10 Total de las Dimensiones

Muy bueno	Bueno	Ni bueno/ Ni malo/ regular	Malo	Muy malo
70 a 57	56 a 43	42 a 29	28 a 15	14 a 1
←				→
		38,78/70		

***Elaborado por**: María Garofalo*

Análisis:

La variable Ergonomía física representa un aspecto fundamental del bienestar laboral, ya que influye directamente en la comodidad, salud y desempeño del personal administrativo y docente de la Unidad Educativa Flor María Infante, ubicada en el cantón San Miguel, provincia Bolívar, en el año 2025. El análisis de

las siete dimensiones que componen esta variable permite obtener una visión integral de las condiciones físicas del entorno laboral y su posible incidencia en la satisfacción laboral de los trabajadores.

Los resultados obtenidos muestran que:

La posición al sentarse obtuvo una valoración de 5,4/10, lo que indica que, aunque el personal dispone de sillas que permiten cierta postura adecuada, todavía existen problemas relacionados con la adaptación del mobiliario a la estatura y ergonomía individual, generando incomodidad y molestias musculares en algunos casos.

En movimientos repetitivos, se registró la puntuación más alta (7,3/10), lo que refleja que la mayoría del personal cuenta con herramientas y estrategias que permiten minimizar la repetición excesiva de tareas, reduciendo la fatiga física y favoreciendo la eficiencia en el desempeño laboral.

La ventilación alcanzó un promedio de 5,8/10, evidenciando que, aunque se perciben condiciones de aireación adecuadas en algunos espacios, existen aulas y oficinas donde la ventilación es insuficiente, afectando la comodidad y el bienestar general del personal.

La iluminación presentó un resultado de 5,6/10, lo que indica que la luz natural y artificial no siempre es suficiente ni uniforme, pudiendo generar fatiga visual y afectar la concentración y productividad durante la jornada laboral.

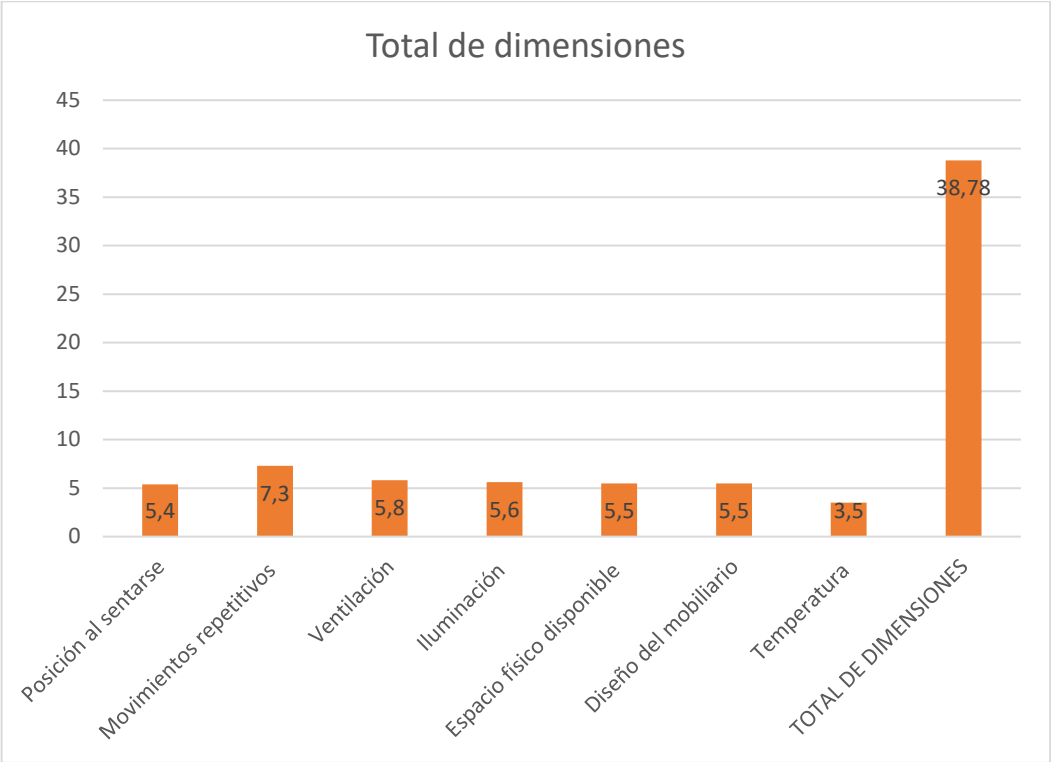
El espacio físico disponible obtuvo una valoración de 5,5/10, reflejando que, en algunas áreas, la disposición de mobiliario y la distribución de los puestos de trabajo limita la movilidad y la libertad de desplazamiento, dificultando la realización eficiente de las actividades.

En cuanto al diseño del mobiliario, el resultado de 5,5/10 evidencia que las sillas, mesas y escritorios no siempre se ajustan a las necesidades antropométricas del personal, lo que podría ocasionar incomodidad postural y riesgos de lesiones musculoesqueléticas a mediano y largo plazo.

Finalmente, la temperatura ambiental obtuvo la puntuación más baja (3,5/10), indicando que las condiciones térmicas no son satisfactorias, lo que podría afectar la concentración, la comodidad y la percepción general de bienestar durante la jornada laboral.

El resultado global de la variable Ergonomía física, considerando todas las dimensiones, fue de 38,78 sobre 70, ubicándose en la categoría de "Ni bueno / Ni malo / Regular", según la escala de valoración establecida (29 a 42 puntos). Este resultado revela que, aunque existen algunas condiciones favorables en ciertas dimensiones, como los movimientos repetitivos, en general las condiciones ergonómicas requieren mejoras significativas para garantizar un entorno laboral saludable y seguro. En términos generales, los hallazgos sugieren que la Ergonomía física presenta debilidades en aspectos críticos que pueden afectar la satisfacción laboral, la productividad y la salud física del personal. Las dimensiones más débiles temperatura, diseño del mobiliario y espacio disponible representan áreas prioritarias de intervención. La implementación de estrategias de mejora ergonómica, como mobiliario ajustable, control térmico, ventilación adecuada, iluminación óptima y organización eficiente del espacio, permitirá no solo mejorar la comodidad y seguridad del personal, sino también potenciar su motivación y desempeño laboral.

Figura N° 8 Total de dimensiones



4.3. Variable dependiente: Satisfacción laboral

Interpretación de resultados

En esta primera sección se presentan los resultados obtenidos a partir del Cuestionario de Satisfacción Laboral S10/12 (Meliá & Peiró, 1989), aplicado a los colaboradores de la institución educativa. Este instrumento consta de 12 preguntas que evalúan tres dimensiones principales de la satisfacción laboral: satisfacción con las prestaciones recibidas, satisfacción con el ambiente físico y satisfacción con la supervisión. La escala utilizada es tipo Likert, de 1 (muy insatisfecho) a 7 (muy satisfecho), lo que permite conocer el grado de satisfacción de cada encuestado respecto a diversos aspectos de su entorno laboral.

Antes de proceder con el análisis específico de las dimensiones, se describen las características generales de la muestra:

Ocupación: La mayoría de los encuestados (72,2%) corresponde a docentes, con un profesor de educación física (5,5%) y otros roles administrativos y de coordinación (22,3%). Esto indica que la mayor parte de los participantes tiene contacto directo con los estudiantes, lo cual puede influir en niveles de estrés y satisfacción laboral específicos.

Categoría laboral: El 55,5% son docentes, seguidos de oficiales (22,2%), aprendices (11,1%) y directivos (11,1%). El estatus laboral puede ser un factor de satisfacción, ya que conlleva responsabilidades diferenciadas dentro de la institución.

Edad: El promedio de edad es 42,16 años, con un rango entre 26 y 55 años, lo que refleja una experiencia laboral consolidada en el ámbito educativo.

Estudios: El 94,45% cuenta con estudios superiores, mientras que solo el 5,5% posee nivel de bachiller, lo que puede influir en las expectativas de satisfacción laboral y aspiraciones profesionales.

Situación laboral y horario: La mitad de los encuestados (50%) tiene contrato fijo, mientras que el otro 50% cuenta con contratos por tiempo determinado o trabajo sin contrato legalizado, lo que puede afectar la percepción de estabilidad y satisfacción. En cuanto al horario, el 50% tiene turnos fijos, el 38,19% jornada partida fija y el 11,1% jornada parcial, con un promedio de 23,5 horas semanales dedicadas al trabajo.

Antigüedad: La media de antigüedad en la institución es de 13 años y 5 meses, lo que evidencia un grupo de colaboradores con experiencia suficiente para adaptarse a las exigencias laborales y evaluar su satisfacción de manera objetiva.

Estos datos descriptivos permiten contextualizar los resultados de la encuesta y comprender los factores que pueden influir en la satisfacción laboral de los colaboradores.

Análisis de los resultados sobre satisfacción laboral

En esta sección se analizan los resultados por dimensiones y sus respectivos indicadores, identificando los niveles de satisfacción y los aspectos que requieren mejoras.

Dimensión 1: Satisfacción con las prestaciones recibidas

Esta dimensión está compuesta por dos indicadores: cumplimiento del convenio y disposiciones legales y negociación de aspectos laborales.

Tabla N° 10 Prestaciones recibidas

Indicador	Muy insatisfecho (1)	Bastante insatisfecho (2)	Algo insatisfecho (3)	Algo satisfecho (5)	Bastante satisfecho (6)	Muy satisfecho (7)	Total, de respuestas	% Satisfacción
Cumplimiento del convenio y disposiciones legales	0	0	0	27,2%	55,5%	22,2%	12	78%
Negociación sobre aspectos laborales	0	5,5%	5,5%	33,3%	50%	11,1%	12	94,4%

Figura N° 9 Prestaciones recibidas



Indicador 1: Cumplimiento del convenio y disposiciones legales.

El 22,2% de los encuestados manifestó estar muy satisfecho, el 55,5% bastante satisfecho y el 27,2% algo satisfecho. Ninguno indicó insatisfacción expresa. Esto indica un nivel medianamente alto de satisfacción, alrededor del 78%, aunque existen oportunidades de mejora para lograr la plena satisfacción.

Indicador 2: Negociación de aspectos laborales.

En este ítem, el 11,1% se mostró muy satisfecho, el 50% bastante satisfecho y el 33,3% algo satisfecho. Solo un 5,5% se mostró bastante insatisfecho. Esto refleja que la negociación laboral es percibida como satisfactoria, aunque se identifica un área que podría optimizarse para aumentar el grado de satisfacción global.

Conclusión de la dimensión: La satisfacción con las prestaciones recibidas es moderada a alta, evidenciando que las condiciones legales y de convenio son

percibidas positivamente, aunque se recomienda reforzar la comunicación y gestión en los procesos de negociación laboral.

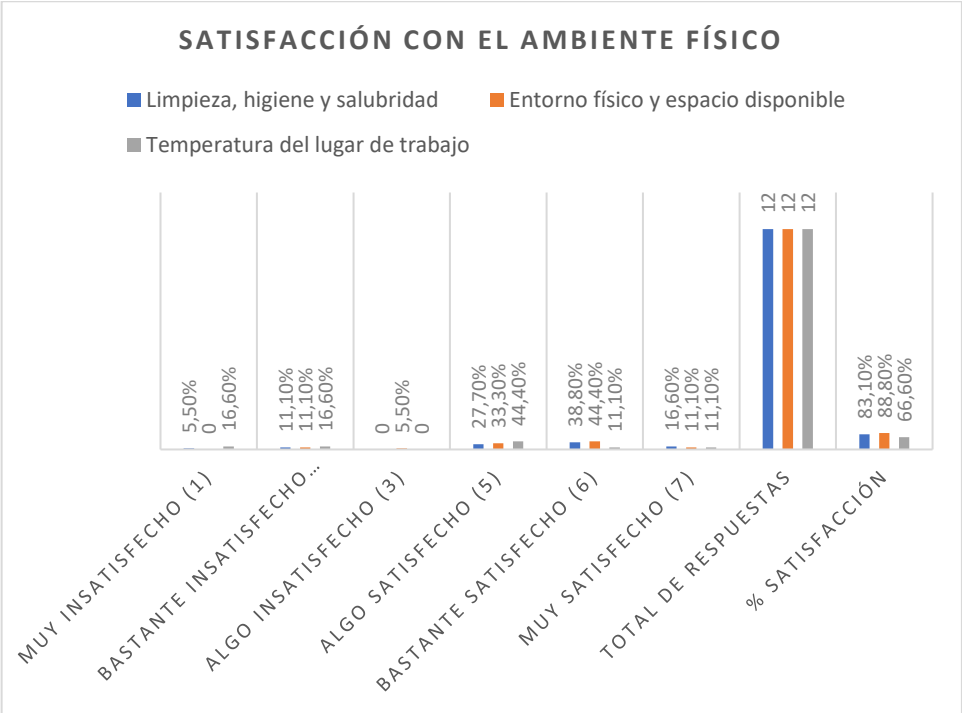
Dimensión 2: Satisfacción con el ambiente físico

Esta dimensión contempla tres indicadores: limpieza, higiene y salubridad; entorno físico y espacio; y temperatura del lugar de trabajo.

Tabla N° 11 Satisfacción con el ambiente físico

Indicador	Muy insatisfecho (1)	Bastante insatisfecho (2)	Algo insatisfecho (3)	Algo satisfecho (5)	Bastante satisfecho (6)	Muy satisfecho (7)	Total, de respuestas	% Satisfacción
Limpieza, higiene y salubridad	5,5%	11,1%	0	27,7%	38,8%	16,6%	12	83,1%
Entorno físico y espacio disponible	0	11,1%	5,5%	33,3%	44,4%	11,1%	12	88,8%
Temperatura del lugar de trabajo	16,6%	16,6%	0	44,4%	11,1%	11,1%	12	66,6%

Figura N° 10 Satisfacción con el ambiente físico



Limpieza, higiene y salubridad:

El 16,6% de los encuestados se mostró muy satisfecho, el 38,8% bastante satisfecho y el 27,7% algo satisfecho. Solo un 5,5% manifestó insatisfacción. Los resultados reflejan un alto nivel de satisfacción, lo que indica que la institución mantiene un ambiente físico adecuado y saludable.

Entorno físico y espacio disponible:

El 44,4% se mostró bastante satisfecho, el 33,3% algo satisfecho y el 11,1% muy satisfecho. Un 11% manifestó bastante insatisfacción. La satisfacción es aceptable, aunque existen limitaciones de espacio que podrían optimizarse para mejorar el confort del personal.

Temperatura del lugar de trabajo:

El 16,6% de los encuestados indicó insatisfacción (muy insatisfecho o bastante insatisfecho). En cuanto a satisfacción, solo un 16,6% se mostró muy satisfecho y el 11,1% bastante satisfecho. Esto refleja que la temperatura es un aspecto crítico que requiere intervención para mejorar el confort y la productividad.

Conclusión de la dimensión: El ambiente físico en general se percibe como aceptable, aunque es necesario prestar especial atención a la temperatura y al espacio disponible, elementos que impactan directamente en la comodidad y el bienestar laboral.

Dimensión 3: Satisfacción con la supervisión

Esta dimensión incluye siete indicadores relacionados con la gestión y relaciones con los superiores.

Tabla N° 12 Satisfacción con la supervisión

Indicador	Muy insatisfecho (1)	Bastante insatisfecho (2)	Algo insatisfecho (3)	Algo satisfecho (5)	Bastante satisfecho (6)	Muy satisfecho (7)	Total, de respuestas	% Satisfacción
Objetivos, metas y tasas de producción	0	5,5%	5,5%	22,2%	55,5%	16,6%	12	94,3%
Relaciones personales con superiores	0	0	0	11,1%	66,6%	27,7%	12	100%
Supervisión que ejercen sobre usted	0	0	0	27,7%	61,1%	11,1%	12	100%
Proximidad y frecuencia de supervisión	0	0	0	38,8%	44,4%	16,6%	12	100%
Forma en que sus superiores juzgan su tarea	0	0	0	22,2%	55,5%	27,7%	12	100%
Igualdad y justicia de trato	0	0	0	5,5%	61,1%	38,8%	12	100%
Apoyo recibido de superiores	0	0	0	16,6%	66,6%	22,2%	12	100%

Figura N° 11 Satisfacción con la supervisión



Objetivos, metas y tasas de producción:

El 16,6% muy satisfecho, 55,5% bastante satisfecho y 22,2% algo satisfecho. La satisfacción es alta, evidenciando que las metas y expectativas laborales son percibidas como justas y alcanzables.

Relaciones personales con los superiores:

El 27,7% muy satisfecho, 66,6% bastante satisfecho y 11,1% algo satisfecho. No se reportó insatisfacción. Esto muestra una excelente relación interpersonal, que contribuye al bienestar laboral.

Supervisión que ejercen sobre usted:

El 11,1% muy satisfecho, 61,1% bastante satisfecho y 27,7% algo satisfecho. La satisfacción es alta, destacando un estilo de supervisión adecuado y percibido positivamente.

Proximidad y frecuencia de supervisión:

El 16,6% muy satisfecho, 44,4% bastante satisfecho y 38,8% algo satisfecho. Ninguno manifestó insatisfacción. Los resultados muestran una supervisión balanceada, aunque puede optimizarse la frecuencia para aumentar la satisfacción global.

Forma en que los superiores juzgan su tarea:

El 27,7% muy satisfecho, 55,5% bastante satisfecho y 22,2% algo satisfecho. La percepción es positiva, indicando justicia y claridad en la evaluación laboral.

Igualdad y justicia de trato:

El 38,8% muy satisfecho, 61,1% bastante satisfecho y 5,5% algo satisfecho. Ninguno manifestó insatisfacción. Esto refleja un alto nivel de percepción de equidad y justicia dentro de la institución.

Apoyo recibido de los superiores:

El 22,2% muy satisfecho, 66,6% bastante satisfecho y 16,6% algo satisfecho. Ninguno expresó insatisfacción. El apoyo institucional es percibido como sólido y confiable, fortaleciendo la motivación y desempeño del personal.

Conclusión de la dimensión: La supervisión es la dimensión con mayor nivel de satisfacción, evidenciando relaciones laborales positivas, apoyo constante y reconocimiento justo por parte de los superiores.

Conclusión general de la encuesta de satisfacción laboral

En términos generales, la encuesta refleja que los colaboradores de la institución presentan un nivel de satisfacción predominante, especialmente en la supervisión y en ciertos aspectos del ambiente físico. Sin embargo, la temperatura y el espacio disponible constituyen los principales factores de insatisfacción dentro del entorno laboral. Por otro lado, la satisfacción con las prestaciones recibidas, aunque aceptable, sugiere oportunidades de mejora en la negociación laboral y en el cumplimiento de ciertos convenios.

Estos hallazgos proporcionan información valiosa para la institución, permitiendo diseñar planes de acción y estrategias de mejora orientadas a fortalecer la satisfacción laboral, optimizar el ambiente de trabajo y promover condiciones más equitativas, saludables y motivadoras para todos los colaboradores.

Análisis comparativo:

Análisis Comparativo entre Ergonomía Física y Satisfacción Laboral

El análisis de las variables revela que las condiciones físicas del entorno laboral inciden de manera significativa en la percepción de satisfacción de los colaboradores. La Ergonomía Física, evaluada a través de dimensiones como posición al sentarse, movimientos repetitivos, ventilación, iluminación, espacio físico disponible, diseño del mobiliario y temperatura, refleja resultados mixtos. Los movimientos repetitivos obtuvieron un puntaje alto (7,3/10), indicando que las tareas realizadas no generan fatiga excesiva ni riesgos físicos inmediatos, lo que contribuye a un nivel positivo de confort funcional. Sin embargo, otras dimensiones críticas como temperatura (3,5/10), ventilación (5,8/10), iluminación (5,6/10), espacio físico disponible (5,5/10) y diseño del mobiliario (5,5/10) presentan valores regulares o bajos, reflejando que existen condiciones del entorno físico que podrían estar afectando la comodidad y bienestar de los trabajadores.

Al comparar estos resultados con la Satisfacción Laboral, se observa que la dimensión relacionada con el ambiente físico que incluye limpieza, higiene, espacio y temperatura del lugar de trabajo presenta un nivel de satisfacción medio-alto, pero inferior a otras dimensiones como prestaciones recibidas y supervisión, las cuales muestran niveles altos y muy altos de satisfacción. Esto evidencia que los aspectos físicos del entorno laboral, cuando no son óptimos, impactan directamente en la percepción de confort, seguridad y bienestar de los colaboradores. Por ejemplo, la baja puntuación en temperatura se refleja en un grado de satisfacción medio, indicando que los trabajadores perciben incomodidad térmica que podría afectar su concentración y desempeño.

Por otro lado, el análisis muestra que, a pesar de las deficiencias en algunas dimensiones de la ergonomía, la satisfacción laboral global se mantiene alta. Esto sugiere que factores organizacionales como una supervisión efectiva, apoyo de los superiores y el cumplimiento de prestaciones y convenios laborales contribuyen a compensar parcialmente las limitaciones del entorno físico. La supervisión, evaluada a través de indicadores como la relación con los superiores, la frecuencia de supervisión, la justicia y el apoyo recibido, obtuvo niveles muy altos de satisfacción, demostrando que la calidad de la gestión y la interacción interpersonal puede mitigar parcialmente los efectos negativos de un ambiente físico inadecuado.

Asimismo, la relación entre ergonomía física y satisfacción laboral indica que las condiciones del espacio de trabajo son un factor determinante del bienestar general, pero no el único. Los colaboradores valoran también los aspectos organizacionales y relacionales que inciden en su motivación, seguridad y reconocimiento dentro de la institución. Esto sugiere que la satisfacción laboral es multidimensional: aunque los aspectos físicos son relevantes, su efecto se combina con la percepción de justicia, supervisión, estabilidad laboral y oportunidades de desarrollo profesional.

En fin, el análisis evidencia que la Ergonomía Física, cuando no alcanza niveles óptimos, genera insatisfacción parcial en la dimensión de ambiente físico, afectando potencialmente el desempeño, la motivación y el bienestar de los trabajadores. Sin embargo, la presencia de buenas prácticas de supervisión y el cumplimiento de prestaciones laborales contribuyen a mantener una satisfacción laboral general alta. Esto resalta la necesidad de implementar mejoras en los factores físicos del entorno, como ventilación, iluminación, temperatura y diseño

del mobiliario, para complementar los aspectos organizacionales positivos y lograr un ambiente de trabajo más saludable, seguro y motivador.

Análisis de correlación entre Ergonomía Física y Satisfacción Laboral

El análisis correlacional entre la variable independiente Ergonomía Física y la variable dependiente Satisfacción Laboral evidencia la existencia de una relación directa y significativa entre las condiciones físicas del entorno de trabajo y el nivel de satisfacción percibido por el personal administrativo y docente de la Unidad Educativa Flor María Infante. Los resultados obtenidos permiten identificar que las dimensiones ergonómicas con valoraciones más bajas, como temperatura (3,5/10), diseño del mobiliario (5,5/10), espacio físico disponible (5,5/10), iluminación (5,6/10) y ventilación (5,8/10), coinciden con los aspectos del ambiente físico que presentaron menores niveles de satisfacción laboral dentro de la encuesta S10/12. Esto demuestra que las condiciones ambientales y físicas del puesto de trabajo influyen directamente en la comodidad, bienestar y percepción del entorno laboral de los colaboradores.

Asimismo, se observa que las dimensiones ergonómicas mejor valoradas, como movimientos repetitivos (7,3/10), guardan relación con percepciones más favorables sobre el desempeño y comodidad durante la jornada laboral. Esto sugiere que, cuando los trabajadores cuentan con herramientas, condiciones y espacios adecuados para desarrollar sus actividades, experimentan menores niveles de fatiga física y mayor satisfacción en el trabajo. Sin embargo, el análisis también evidencia que, pese a las limitaciones ergonómicas presentes en ciertas áreas, la satisfacción laboral general se mantiene relativamente alta debido a factores organizacionales

positivos, especialmente en la dimensión supervisión, donde predominan altos niveles de apoyo, justicia y relaciones interpersonales favorables con los superiores.

En este sentido, la correlación entre ambas variables puede interpretarse como positiva moderada, ya que la ergonomía física influye significativamente en la satisfacción laboral, aunque no constituye el único factor determinante. Los resultados reflejan que un ambiente físico adecuado favorece el bienestar, la motivación y el rendimiento del personal, mientras que las deficiencias ergonómicas pueden generar incomodidad, estrés físico y disminución del confort laboral. Por ello, mejorar aspectos como temperatura, iluminación, ventilación, mobiliario y distribución del espacio contribuiría no solo al fortalecimiento de la ergonomía física, sino también al incremento de la satisfacción laboral y la calidad de vida de los trabajadores dentro de la institución educativa.

4.4. Discusión

Los resultados obtenidos en la presente investigación evidencian que la ergonomía física influye de manera directa en la satisfacción laboral del personal de la Unidad Flor María Infante. La dimensión de movimientos repetitivos, que presentó un puntaje relativamente alto (7,3/10), coincide con lo señalado en la investigación de Carrillo (2024), donde se observó que la correcta disposición de los puestos de trabajo y la adaptación ergonómica reducen la incidencia de lesiones musculoesqueléticas y mejoran la funcionalidad laboral. Sin embargo, otras dimensiones de la ergonomía, como temperatura, ventilación, iluminación y diseño del mobiliario, obtuvieron puntuaciones medias y bajas, lo que sugiere que aspectos

del entorno físico podrían estar generando incomodidad, fatiga o estrés físico en los colaboradores, afectando indirectamente su bienestar y satisfacción laboral.

Al comparar estos hallazgos con la variable de satisfacción laboral, se observa que, si bien los trabajadores reportan altos niveles de satisfacción en la supervisión y cumplimiento de prestaciones, la satisfacción con el ambiente físico se mantiene en niveles medios, especialmente en lo relacionado con la temperatura y el espacio disponible. Esto refuerza la idea de que un entorno laboral inadecuado puede limitar la percepción de confort y bienestar, tal como lo indica Herrera (2014) en su estudio sobre el clima laboral en la Dirección General de Aviación Civil, donde aspectos como la comunicación, la toma de decisiones y la gestión de conflictos influían de manera directa en la satisfacción laboral de los servidores públicos. De manera análoga, en la Unidad Flor María Infante, aunque la supervisión y la relación con los superiores se perciben de forma positiva, las condiciones físicas representan un factor de insatisfacción parcial que merece atención.

Asimismo, los resultados obtenidos muestran que la satisfacción laboral no depende únicamente de los factores físicos, sino también de elementos organizacionales y relacionales. La alta valoración de la supervisión, el apoyo de los superiores y la percepción de justicia en el trato compensan parcialmente las deficiencias del ambiente físico, generando un nivel global de satisfacción laboral positivo. Este hallazgo se relaciona con lo identificado por Herrera (2014), quien concluyó que un clima laboral favorable puede contribuir al bienestar de los colaboradores, aunque no garantiza por sí solo una satisfacción completa. Del mismo modo, los estudios de Carrillo (2024) destacan que la implementación de

mejoras ergonómicas y programas preventivos adaptados a cada puesto de trabajo es esencial para incrementar la salud ocupacional y el rendimiento laboral, lo que a su vez repercute en la satisfacción laboral general.

Por lo tanto, los datos obtenidos sugieren que la satisfacción laboral en la Unidad Flor María Infante es multidimensional y depende de la interacción entre factores físicos, organizacionales y relacionales. Mientras que la ergonomía física constituye un factor determinante para la comodidad y bienestar diario, la supervisión efectiva, el apoyo y la percepción de justicia laboral actúan como mediadores que refuerzan la motivación y compromiso de los trabajadores. Esto evidencia la necesidad de desarrollar estrategias integrales que incluyan mejoras en el entorno físico, tales como optimización del mobiliario, control de temperatura e iluminación adecuada, junto con el fortalecimiento de las prácticas organizacionales que fomenten la participación, comunicación y reconocimiento del personal.

En fin, la presente investigación corrobora lo señalado en los antecedentes revisados: un ambiente laboral favorable, tanto en términos físicos como organizacionales, es fundamental para mantener altos niveles de satisfacción y bienestar en los colaboradores. La evidencia obtenida permite afirmar que, para garantizar un desempeño óptimo y reducir factores de estrés, se requiere una intervención integral que combine la ergonomía con políticas de gestión laboral orientadas a la motivación, reconocimiento y apoyo del personal.

CONCLUSIONES

- El personal docente y administrativo de la Unidad Educativa Flor María Infante presenta un nivel moderado de satisfacción laboral. Se observó que los elementos más valorados son la supervisión y el apoyo de los superiores, así como las relaciones interpersonales en el entorno laboral. Sin embargo, aspectos como la estabilidad laboral, la negociación de aspectos contractuales y algunas condiciones del ambiente físico, especialmente temperatura e iluminación, generan incomodidad y podrían reducir el compromiso y desempeño del personal. Esto evidencia que la satisfacción laboral no depende únicamente de factores sociales o administrativos, sino también de las condiciones físicas del entorno de trabajo.
- La evaluación de la ergonomía física revela que existen deficiencias significativas en la temperatura, el espacio disponible, la iluminación y el diseño del mobiliario. Estas deficiencias pueden ocasionar molestias físicas, fatiga y riesgo de lesiones musculoesqueléticas en el personal. La ventilación y la posición al sentarse muestran valores moderados, lo que indica que, aunque se ha considerado cierto nivel de adecuación ergonómica, aún persisten condiciones que afectan directamente la comodidad y el bienestar del personal.
- Se determinó la existencia de una relación directa entre la ergonomía física y la satisfacción laboral del personal administrativo y docente de la Unidad Educativa Flor María Infante. Los resultados evidencian que las condiciones físicas adecuadas dentro del entorno laboral favorecen el bienestar, la comodidad, la concentración y el desempeño de los trabajadores. En contraste, las deficiencias ergonómicas relacionadas con temperatura, iluminación,

espacio físico y mobiliario generan incomodidad, fatiga y disminución en la percepción de satisfacción laboral. Por ello, se concluye que la implementación de mejoras ergonómicas contribuye no solo a la protección de la salud física del personal, sino también al fortalecimiento de la motivación, estabilidad emocional y eficiencia en el desarrollo de las actividades laborales.

RECOMENDACIONES

- Implementar estrategias de ajuste y optimización del espacio físico, incluyendo mobiliario ergonómico adecuado, control de temperatura y ventilación, iluminación suficiente y correcta distribución del área de trabajo. Estas mejoras deben priorizar los puestos de mayor uso y aquellos que presentan mayor incidencia de incomodidad o riesgos físicos.
- Desarrollar programas de capacitación en ergonomía, higiene postural y pausas activas para el personal docente y administrativo. Este tipo de intervenciones ayudaría a reducir la fatiga, prevenir lesiones musculoesqueléticas y fomentar hábitos de trabajo saludables, mejorando simultáneamente la percepción de bienestar y satisfacción laboral.
- Establecer políticas que integren la mejora del entorno físico con estrategias de motivación, reconocimiento y participación activa del personal. Esto incluye revisiones periódicas de las condiciones laborales, encuestas de satisfacción continuas y la implementación de planes de acción para atender de manera oportuna las áreas que presenten deficiencias ergonómicas o factores de insatisfacción, contribuyendo a un ambiente laboral seguro, confortable y motivador.

BIBLIOGRAFÍA

Gaona Jiménez, M. (2024). *La ergonomía y su incidencia en el rendimiento laboral en los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Vilcabamba-CACVIL".* Loja: Universidad Nacional de Loja .

Organización Internacional del Trabajo. (2023). *Impulsando la Productividad.* Quito Ecuador : Estudio Nacional: Impulsando la Productividad en Ecuador. Lima: OIT / Oficina Regional para América Latina.

Alles, M. (2019). *Formación. Capacitación. Desarrollo.* Buenos Aires Argentina: y Ediciones Granica S.A.

Asensio Cuesta, S., y Bastante Veca, J. (2019). *EVALUACIÓN ERGONÓMICA DE PUESTOS DE TRABAJO.* Buenos Aires Argentina: Ediciones Paraninfo, S.A.

Bakker, A. B. (2023). *"La teoría de las demandas y los recursos laborales"*. "La teoría de las demandas y los recursos laborales": https://journals.copmadrid.org/jwop/art/jwop2023a17

Blaya Sánchez, M. (2023). *Factores psicosociales de riesgo y burnout en policías: un análisis de redes.* Madrid : Scielo.

Brancato, B., y Juri, F. (2021). *"¿Puede Influir El Clima Laboral En La Productividad?",.* Mendoza: Universidad Nacional de Cuyo.

Bustamante, A. (16 de Noviembre de 2020). *Distrito Oficina*. Distrito Oficina: https://distritooficina.com/tendencias/posturas-salud-bustamante/

Cañas Delgado, J. (2023). *Ergonomia en los sistemas de trabajo.* Granada España: Universidad de Granada.

Carrillo Pullutasig, C. M. (2024). *Evaluación de riesgos ergonómicos en el personal de una consultora ambiental de la ciudad de Quito.* Quito: Universidad Central del Ecuador.

Chiavenato, I. (2024). *Introduccion a la teoria general de la administracion.* Mexico: McGraw-Hill.

Chumbi Sangurima, G. (2019). *"ESTUDIO ERGONÓMICO DE LA SOBRECARGA POSTURAL A LOS CHOFERES PROFESIONALES DEL TRANSPORTE PÚBLICO TOMEBAMBA S.A, CUENCA, 2019"* . Cuenca: UNIVERSIDAD DE CUENCA.

Codigo de Trabajo. (2015). *Codigo de Trabajo Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic.-.* Quito: Lexus.

Constitución de la República del Ecuador. (2008). .*Registro Oficial 449 de 20-oct-2008.* Montecristi Manabi: LEXUS.

COOTAD. (2010). *CODIGO ORGANICO DE ORGANIZACION TERRITORIAL, AUTONOMIA Y DESCENTRALIZACION.* Quito: Lexus.

Cornejo, J. G. (16 de Diciembre de 2024). *El País - Cultura*. El País - Cultura: https://elpais.com/cultura/2024-11-16/juan-gomez-cornejo-es-insolito-que-en-espana-no-exista-una-ensenanza-reglada-de-iluminacion.html

Crespo Yánez, C. (2021). *Factores de riesgo psicosociales y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Pambaflor S.A.* Ambato : UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO.

Flores Arroyo, G. (2021). *Estudio de los factores de riesgos psicosociales y su influencia en el trabajo diario que realizan los instructores de la Escuela de Pilotos "Aviación ESAV.* Quito : Universidad Andina Simón Bolívar.

Franco Villena, F. M. (2022). *Repositorio Digital Universidad de Las Américas*. Repositorio Digital Universidad de Las Américas: https://dspace.udla.edu.ec/handle/33000/14521

Hernández Sampieri, R. (2003). *Metodologia de investigación Cientifica.* Bogota Colombia: Person Ediciones .

Herrera Ontaneda, F. (2023). *El clima laboral y su influencia en la satisfacción laboral de los servidores públicos de la Dirección General de Aviación Civil.* Quito Ecuador: Universidad Central de Ecuador .

Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (2016, 04 de marzo). *Resolución No. C.D. 513.* IESS. https://www.iess.gob.ec/documents/10162/f8c131c2-19d7-4472-ad89-33d89079bd23

Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social IESS. (2016). *Norma Técnica de Salud y Seguridad Ocupacional del IESS. Quito: IESS.* Quito: Lexus.

La Teoría General de Sistemas, de Ludwig von Bertalanffy. (s.f.).

Lastra, J. M. (2017). *"La jornada de trabajo"*. "La jornada de trabajo": https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/27.pdf

Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP). (2010). .*Registro Oficial, Suplemento No. 294.* Quito : Lexus.

Llorca Rubio,, M., y Llorca Pellicer, L. (2020). *Manual de ergonomía aplicada a la prevención de riesgos laborales.* Mexico: Ediciones Pirámide.

López Asqui, A. I., y Barreno Gadvay, A. D. (2023). *Riesgos ergonómicos y su influencia en el desempeño laboral.* Quito.

Martinez Diaz, D. (2022). *RIESGOS ERGONÒMICOS Y DESEMPEÑO LABORAL DELPERSONAL ADMINISTRATIVO DE UNA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHINCHA, 2021".* Chincha: UNIVERSIDAD AUTONOMA DE ICA.

Martínez Oropesa, C., De Jesús Arias Castro, G., y Montero Martínez, R. (2021). *Ergonomía: productividad, calidad y seguridad.* Colombia : Tapa Blanda.

Ministerio del trabajo. (2021). *Reglamento de seguridad y salud de los trabajadores y mejoramiento del medio ambiente de trabajo.* Quito : Lexus .

Organización Internacional de Trabajo. (30 de 04 de 2022). *Organización Internacional de Trabajo (OIT).* SUIZA. Retrieved 28 de 04 de 2024, from https://www.oas.org/dil/esp/afrodescendientes_manual_formacion_lideres_anexos.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (12 de Enero de 2025). *Estadísticas sobre la productividad del trabajo*. Estadísticas sobre la productividad del trabajo: https://ilostat.ilo.org/es/topics/labour-productivity/

Real Academina Española. (s.f.). *Real Academina Española*. https://www.fomentformacio.com/blog/que-es-la-productividad-y-como-mejorarla/#:~:text=La%20productividad%20seg%C3%BAn%20dice%20la,los%20medios%20empleados%20(mano%20de

REGLAMENTO DE SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES. (2003). *Decreto Ejecutivo 2393.* Quito Ecuador : Lexus.

Rodríguez de Pedro, L. (2021). *El vínculo entre el ajuste persona-entorno laboral y el trabajo significativo. Relación con la satisfacción vital y laboral.* Máster Universitario en Desarrollo y Gestión de Recursos Humanos.

Sinchitullo Veliz, M., y Vilchez Fraga, T. (2023). *Factores psicosociales que influyen en el estrés laboral del personal de la Unidadde Gestión Educativa Local Acobamba - Huancavelica 2022.* Huancayo: Universidad Continental .

Tigre, F., y Salazar, H. (S/D de S/M de 2019). *Repositorio Universidad Técnica de Ambato.* https://doi.org/http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/29473

Villacres-Castro, J. y.-G. (2022). *"Carga de trabajo y satisfacción laboral en profesionales de salud"*. "Carga de trabajo y satisfacción laboral en profesionales de salud": https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/15404/garay_mms_requejo_ryl.pdf?isAllowed=y&sequence=5

ANEXOS

Anexo 1. Cronograma (Gantt)

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES																
ACTIVIDAD	**MES 1 SEPTIEMBRE**				**MES 2 OCTUBRE**				**MES 3 NOVIEMBRE**				**MES 4 DICIEMBRE**			
FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO (Descripción del Problema, Formulación del Problema, Preguntas de Investigación, Justificación)																
Objetivo General y Objetivos Específicos																
Variables y Operacionalización de variables																
MARCO TEÓRICO (Antecedentes, Científico, Conceptual, Legal)																
METODOLOGÍA (Tipo de Investigación, Enfoque de la investigación, Métodos de Investigación, Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Datos, Universo, Población y Muestra, Procesamiento de la Información)																
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS																
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES																

Elaborado por: *María Garofalo*

Anexo 2. Presupuesto

ACTIVIDAD	VALOR MONETARIO
(Impresiones, copias, escaneados)	$50.00
Transporte	$35.80
Esferos	$1.25
Carpetas	$5.50
Conexión a Internet	$15.00
TOTAL	$107.55

Elaborado por: *María Garofalo*

Anexo 3. Solicitud de aprobación

UNIDAD EDUCATIVA "FLOR MARIA INFANTE"

SAN MIGUEL – PROV. BOLÍVAR - ECUADOR

Ministerio de Educación

Nº Oficio. 001-UEFMI
San Miguel de Bolívar, 9 de Septiembre del 2025.

Srta.
María Belén Garofalo Guamán
ESTUDIANTE DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR
EXTENSION SAN MIGUEL

Presente.-

De mis consideraciones:

Por medio del presente reciba un cordial y afectuoso saludo y el mejor de los éxitos en sus tareas a usted encomendadas.

Al mismo tiempo que atendiendo a su pedido de fecha 8 de septiembre del presente año, en la que solicita se le autorice desarrollar su trabajo de Titulación con el tema: **"ERGONOMIA FISICA Y SATISFACCION LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DOCENTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA "FLOR MARIA INFANTE",** comunico a ud que se autoriza el desarrollo de su trabajo en nuestra institución.

Particular que dejo de su conocimiento, para los fines consiguientes.

Atentamente.-

Lcdo. Víctor Hugo Guamán
COORDINADORA/LIDER
Telf. 0994068886
Correo: victorh.guaman@educacion.gob.ec

Anexo 4. Encuestas realizadas

CUESTIONARIO SOBRE ERGONOMÍA FÍSICA Y SATISFACCIÓN LABORAL										
INFORMACIÓN PERSONAL										
Sexo	**Femenino**		**Masculino**			**Edad**				
Docentes				**Personal administrativo**						
Nivel de estudios				**¿Cuál es su antigüedad en la institución?**						
Tipo de contratación					**Fecha de encuesta**					
Objetivo: Analizar la relación de la ergonomía física con la satisfacción laboral.										
INSTRUCCIONES										
A continuación, se presentan una serie de afirmaciones relacionadas con la ergonomía física. Por favor, indique con de acuerdo o desacuerdo con cada una de ellas, marcando con una X la opción que corresponda a su respuesta. Recuerde que no existen respuestas correctas o incorrectas, lo importante es que exprese su opinión sincera.										
Variable	**Nº**	**Preguntas**				Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Muy pocas veces	Nunca
ERGONOMÍA FÍSICA	**Posición al sentarse**									
	1.	¿La silla que utiliza le permite mantener la espalda recta durante la jornada?								
	2.	¿Siente molestias musculares al finalizar su jornada laboral?								
	Movimientos repetitivos									
	3.	¿Realiza tareas repetitivas en su trabajo diario?								
	4.	¿Dispone de herramientas que reduzcan la repetición de movimientos?								
	Ventilación									
	5.	¿Considera que la ventilación en su oficina es adecuada?								
	6.	¿Considera que la ventilación en su entorno laboral es adecuada para evitar molestias físicas como calor excesivo, frío o falta de circulación de aire?								
	Iluminación									
	7.	¿El área de trabajo cuenta con iluminación natural suficiente?								
	8.	¿La luz artificial es adecuada para realizar sus actividades?								
	Espacio físico disponible									
	9.	¿El área de trabajo le permite movilizarse cómodamente?								
	10.	¿Tiene libertad de movimiento sin obstáculos?								
	Diseño del mobiliario									
	11.	¿El escritorio tiene la altura adecuada para trabajar cómodamente?								
	12.	¿Los muebles que utiliza están adaptados a sus necesidades físicas?								
	Temperatura									
	13.	¿La temperatura del ambiente es agradable durante su jornada?								
	14.	¿Se siente incómodo(a) por frío o calor en su lugar de trabajo?								

INSTRUCCIONES

A continuación, se presentan una serie de afirmaciones relacionadas con la satisfacción laboral. Por favor, indique con de acuerdo o desacuerdo con cada una de ellas, marcando con una X la opción que corresponda a su respuesta. Recuerde que no existen respuestas correctas o incorrectas, lo importante es que exprese su opinión sincera.

Variable	N°	Preguntas	Insatisfecho			Indiferente	Satisfecho		
SATISFACCIÓN LABORAL		**Carga de trabajo**							
	1.	¿Tu cantidad de trabajo es justa y puedes cumplir con tus tareas sin dificultad?							
	2.	¿Los horarios de trabajo te parecen justos y equilibrados?							
		Recursos disponibles							
	3.	¿Crees que las instalaciones de la institución son adecuadas para realizar bien tu trabajo?							
	4.	¿Sientes que tu lugar de trabajo es cómodo y seguro?							
		Jornada laboral							
	5.	¿Te llevas bien con tus compañeros y hay respeto entre todos?							
	6.	¿Tus jefes o superiores te tratan con respeto y están dispuestos a escucharte?							
		Reconocimiento institucional							
	7.	¿Sientes que tus jefes reconocen tu esfuerzo y el trabajo que realizas?							
	8.	¿Piensas que el reconocimiento en la institución es igual para todos los trabajadores?							
		Logro de metas personales							
	9.	¿Crees que en la institución hay oportunidades para crecer profesionalmente?							
	10.	¿Sientes que existen posibilidades reales de ascender o mejorar tu puesto de trabajo?							
		Estímulos laborales							
	11.	¿La institución cumple con los beneficios y derechos establecidos por ley (como vacaciones o pagos adicionales)?							
	12.	¿Recibes apoyo y motivación por parte de tus superiores para mejorar tu desempeño?							

Gracias por su colaboración

PS. ÁLVARO RAFAEL MESÍAS VEGA Mg, EN CALIDAD DE DIRECTOR DE TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

CERTIFICA

Que el trabajo de Integración Curricular denominado: **"Ergonomía física y satisfacción laboral en el personal administrativo y docente de la unidad educativa Flor María Infante, cantón San Miguel, provincia Bolívar, año 2025"**, presentado por la señorita **María Belén Garofalo Guamán, estudiante** 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 5%**, como se evidencia en el documento adjunto.

San Miguel 27 de octubre del 2025

Atentamente,

Psi. Álvaro Rafael Mesías Vega Mg

Director

5% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 15 palabras)

Exclusiones

- N.º de coincidencias excluidas

Fuentes principales

3%	Fuentes de Internet
0%	Publicaciones
4%	Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alerta de integridad para revisión

Texto oculto
83 caracteres sospechosos en N.º de página
El texto es alterado para mezclarse con el fondo blanco del documento.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Anexo 10.





