

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS CONTABLES Y
ADMINISTRATIVAS
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



TESIS

NIVEL DE ERGONOMÍA Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA COOPAC. TODOS LOS SANTOS DE
CHOTA, CHOTA – 2022

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACIÓN

MARÍA FERNANDA VÁSQUEZ VARAS

Asesor: MBA. Roxana Mestanza Cacho

Cajamarca – Perú

2024



UNIDAD DE INVESTIGACIÓN
UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
Norte de la Universidad Peruana
Fundada por Ley 14015 del 13 de febrero de 1962
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, CONTABLES
Y ADMINISTRATIVAS**
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN



"Año de La Unidad, la Paz y el Desarrollo"

El Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Económicas Contables y Administrativas de la Universidad Nacional de Cajamarca- UI-FCECA-UNC- Dr. JUAN JOSÉ JULIO VERA ABANTO, emite el siguiente:

CERTIFICADO DE ORIGINALIDAD DE TESIS

CARRERA PROFESIONAL	Administración
DOCUMENTO EVALUADO	Tesis de Pregrado.
AUTOR	Bach: María Fernanda Vásquez Varas
TÍTULO	"NIVEL DE ERGONOMÍA Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA COOPAC. TODOS LOS SANTOS DE CHOTA, CHOTA – 2022"
DOCENTE EVALUADOR	Mba. Roxana Elizabeth Mestanza Cacho
PORCENTAJE DE SIMILITUD	12%

Nota:

La evaluación ha sido realizada por el docente asesor de la tesis mencionada, aplicando el software anti plagio Original – URKUND, en cumplimiento de la Directiva N.º 001-2020-VRI-UNC y Guía de aplicación de esta, aprobado por Resolución de Consejo de Facultad N.º 035-2021-F-CECA-UNC, a las que me remito en caso necesario.

CONCLUSIÓN: La tesis antes indicada, cumple con el **REQUISITO DE ORIGINALIDAD** correspondiente, de acuerdo con las normas antes señaladas.

OBSERVACIONES: Ninguna.

Cajamarca, 27 de junio 2023


UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
FACULTAD DE CECA
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

Dr. Juan José J. Vera Abanto
DIRECTOR

CC. Archiv

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS CONTABLES Y ADMINISTRATIVAS

Escuela Académico Profesional De Administración

APROBACION DE LA TESIS

El (la) asesor (a) y los miembros del jurado evaluador designados según resolución de consejo de facultad N° 238-2023-F-CECA-UNC, aprueban la tesis desarrollada por el (la) Bachiller María Fernanda Vásquez Varas, denominada:

“NIVEL DE ERGONOMIA Y SATISFACCION LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA COOPAC.
TODOS LOS SANTOS DE CHOTA, CHOTA – 2022”

DR. LIC. ADM. MARCO ANTONIO PAJARES ARANA
PRESIDENTE

DR. LIC. ADM. ALEJANDRO VÁSQUEZ RUIZ
SECRETARIO

DR. LIC. ADM. DAVID MOISÉS ZAVALA CHIMBOR
VOCAL

MBA. LIC. ADM. ROXANA ELIZABETH MESTANZA CACHO
ASESORA

DEDICATORIA

Deseo expresar mi más sincero agradecimiento a mis amados padres, Napoleón y Laura, por su apoyo incondicional a lo largo de mi vida. Su presencia constante, su paciencia y su fe en mí, incluso en los momentos más difíciles, han sido un motor inspirador para mi crecimiento personal. Su amor y dedicación inquebrantables son la fuerza impulsora detrás de mi deseo constante de superarme y ser mejor cada día.

A ellos, les debo todo.

También quiero dedicar un reconocimiento especial a mis queridas hermanas, Giuliana y Carol. Ellas han sido mis grandes ejemplos a seguir y han desempeñado un papel fundamental como apoyo y confidentes a lo largo de toda mi vida. Su presencia cercana, su guía y su apoyo incondicional han sido pilares en mi desarrollo personal y emocional. Me siento bendecida por tenerlas como parte de mi vida y siempre estaré agradecida por su presencia constante.

AGRADECIMIENTO

Expreso mi profundo agradecimiento a Dios por brindarme vida y salud, lo cual ha sido fundamental para alcanzar otro de mis objetivos personales.

Quiero extender mi gratitud hacia mis padres, quienes han sido y continúan siendo mi mayor apoyo en la vida y en mi formación académica. Su amor incondicional y guía constante han sido pilares fundamentales en mi camino.

Deseo agradecer de manera infinita a mi asesora MBA, Roxana Mestanza Cacho, quien brindó un apoyo inigualable y una dirección invaluable que permitieron la culminación exitosa de mi tesis. Su orientación y confianza en mi trabajo han sido fundamentales para mi desarrollo académico.

No puedo dejar de reconocer el aporte invaluable de mis profesores a lo largo de mi carrera profesional. Cada uno de ellos ha contribuido de manera significativa a mi formación académica y profesional, brindándome conocimientos y herramientas que me han enriquecido como persona.

También quiero expresar mi agradecimiento a la Universidad Nacional de Cajamarca, institución que me acogió durante cinco años y me brindó la oportunidad de conocer a personas maravillosas con las que compartí momentos inolvidables. Guardaré esos recuerdos con cariño y gratitud.

ÍNDICE DE CONTENIDO

ÍNDICE DE TABLAS	x
ÍNDICE DE FIGURAS	xi
RESUMEN.....	xii
ABSTRACT	xiii
INTRODUCCIÓN.....	xiv
CAPÍTULO I.....	1
PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN	1
1.1. Identificación del problema.....	1
1.2. Formulación del Problema	2
1.2.1. Problema general.....	2
1.2.2. Problemas específicos	2
1.3. Objetivo General.....	3
1.4. Objetivos Específicos.....	3
1.5. Justificación.....	3

1.6.Limitaciones de la Investigación.....	4
CAPÍTULO II	5
MARCO TEÓRICO	5
2.1.Antecedentes	5
2.2.Bases Teóricas.....	9
2.3 Definición de Términos Básicos.....	28
CAPÍTULO III	32
HIPÓTESIS Y VARIABLES	32
3.1.Hipótesis general.	32
3.2.Hipótesis específicas.....	32
3.3.Variables.	32
CAPÍTULO IV	34
METODOLOGÍA.....	34
4.1.Tipo y diseño de investigación	34
4.2.Método de investigación	34

4.3.Población y muestra.....	35
4.4.Unidad de Análisis.....	36
4.5.Operacionalización de variables.....	36
<i>Variable independiente.</i>	36
<i>Variable dependiente.</i>	36
4.6.Técnicas e Instrumentos de recolección de datos.....	38
4.7.Técnicas para el procesamiento y análisis de la información	38
CAPÍTULO V	40
RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	40
5.1.Análisis, interpretación y discusión de resultados.....	40
5.1.1 Cálculo de niveles de calificación de la base de datos	40
5.2.Discusión.....	60
CONCLUSIONES.....	64
RECOMENDACIONES.....	65
REFERENCIAS	67

ANEXOS	74
Anexo 1. Matriz de consistencia	74
Anexo 2. Instrumento para la obtención de datos.	75
Anexo 3. Lista de verificación ergonómica de COOPAC. Todos Los Santos De Chota	77
Anexo 4. Análisis de fiabilidad.....	78
Anexo 5. Análisis descriptivo	83
Anexo 6. Percentiles.....	100
Anexo 7. Prueba de normalidad	105
Anexo 8. Imágenes de apoyo visual.....	122
Anexo 9. Formato de validación de expertos.....	124

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Cantidad de Población	35
Tabla 2 Operacionalización de Variables.....	37
Tabla 3 Nivel de la variable Ergonomía.....	41
Tabla 4 Frecuencia de la dimensión Ergonomía Ambiental	42
Tabla 5 Frecuencia de la dimensión Ergonomía Física.....	43
Tabla 6 Frecuencia de la dimensión Ergonomía Cognitiva	44
Tabla 7 Frecuencia la variable Satisfacción Laboral	45
Tabla 8 Frecuencia de la dimensión Satisfacción Laboral Intrínseca.....	46
Tabla 9 Frecuencia de la dimensión Satisfacción Laboral Extrínseca	47
Tabla 10 Tabla de contingencia de variables.....	48
Tabla 11 Ergonomía y satisfacción laboral intrínseca	50
Tabla 12 Tabla de contingencia ergonomía y satisfacción laboral extrínseca	52
Tabla 13 Tabla de Pruebas de normalidad	56
Tabla 14 Hipótesis de ergonomía y la satisfacción laboral	57
Tabla 15 Hipótesis de la ergonomía y la satisfacción intrínseca	58
Tabla 16 Hipótesis de la ergonomía y la satisfacción extrínseca	59

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Variable Ergonomía	41
Figura 2 Dimensión Ergonomía Ambiental	42
Figura 3 Dimensión Ergonomía Física	43
Figura 4 Dimensión Ergonomía Cognitiva	44
Figura 5 Dimensión Satisfacción Laboral	45
Figura 6 Dimensión Satisfacción Laboral Intrínseca.....	46
Figura 7 Dimensión Satisfacción Laboral Extrínseca.....	47
Figura 8 Cruce de variables.....	49
Figura 9 Ergonomía y satisfacción laboral intrínseca.....	51
Figura 10 Ergonomía y satisfacción laboral extrínseca	53
Figura 11 <i>Espacio de trabajo de la COOPAC. Todos Los Santos De Chota – Cajamarca</i>	122
Figura 12 <i>Espacio de trabajo de la COOPAC. Todos Los Santos De Chota – Cajamarca</i>	122
Figura 13 <i>Espacio de trabajo en la COOPAC. Todos Los Santos De Chota – Cajamarca.....</i>	123
Figura 14 <i>Fachada de la COOPAC. Todos Los Santos De Chota – Cajamarca</i>	123

RESUMEN

El propósito de la investigación fue determinar la relación entre la Ergonomía y la satisfacción laboral en los trabajadores de la COOPAC. Todos los santos de Chota, Chota – 2022. El estudio tiene un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, de nivel correlacional, corte transversal y de método deductivo hipotético. La muestra está conformada por 55 trabajadores de la COOPAC. Todos los Santos de Chota. Entre los principales hallazgos se encontró una relación significativa entre la ergonomía y la satisfacción laboral en los trabajadores de la COOPAC Todos los Santos de Chota, Chota – 2022; el coeficiente Pearson de 0.954, respaldado por un nivel de significancia ($p < 0.05$), enfatiza que una gestión adecuada de la ergonomía no solo está vinculada, sino que se traduce en un impacto directamente positivo en la satisfacción laboral global.

Palabras clave. *Ergonomía, satisfacción laboral, satisfacción intrínseca, satisfacción extrínseca.*

ABSTRACT

The purpose of the research was to determine the relationship between ergonomics and job satisfaction in COOPAC workers. All Saints of Chota, Chota – 2022. The study has a quantitative approach, with a non-experimental design, correlational level, cross-sectional and hypothetical deductive method. The sample is made up of 55 COOPAC workers. All Saints of Chota. Among the main findings, a significant relationship was found between ergonomics and job satisfaction in the workers of the COOPAC Todos los Santos de Chota, Chota – 2022; the Pearson coefficient of 0.954, supported by a significance level ($p < 0.05$), emphasizes that proper ergonomics management is not only linked, but translates into a directly positive impact on overall job satisfaction.

Key words. *Ergonomics, Job satisfaction, Intrinsic satisfaction, Extrinsic satisfaction.*

INTRODUCCIÓN

Este estudio se basa en el nivel de ergonomía y satisfacción laboral. La ergonomía es un campo reciente que ha ganado popularidad en Perú en los últimos años. Por ende, la Norma Básica de Ergonomía y Procedimiento de Evaluación de Riesgos Disergonómicos, que cumple con los requisitos del Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional y se aprobó por Decreto Supremo N° 009-2005-TR, recién fue difundida en 2008.(Fuentes, 2021).

Campos, A., & Estrada, B. (2022). Para mantener un ambiente de trabajo adecuado, es fundamental establecer espacios de trabajo optimizados y saludables; por ello, se requiere la adquisición de soluciones ergonómicas para los lugares de trabajo. En la actualidad, las empresas deben brindar un ambiente seguro para que las tareas realizadas por los colaboradores sean efectivas, ya que cuanto más adecuado sea el ambiente para el colaborador, mejor podrá realizar su trabajo, logrando así la máxima satisfacción laboral. La ergonomía es la clave para lograr el equilibrio entre el bienestar y la productividad, ya que investiga la adaptación de las personas a su entorno de trabajo.

Por lo tanto, el propósito de esta tesis es investigar la correlación entre el nivel de ergonomía y la satisfacción laboral.

El estudio fue elaborado en varios capítulos.

El primer capítulo abarca el problema de investigación, su formulación, los objetivos, la justificación y limitaciones.

En el Capítulo II se examina el marco teórico, que incluye el contexto de la

investigación, los fundamentos teóricos y la definición de los términos básicos.

El III capítulo aborda las hipótesis y las variables.

El IV capítulo se centra en la metodología de investigación, abordando aspectos como el diseño y tipo de estudio, la población y muestra seleccionada, la unidad de análisis, las técnicas e instrumentos utilizados para recolectar datos, la validación y confiabilidad del instrumento, así como el procesamiento y análisis de los datos obtenidos.

En el V capítulo se presentan los hallazgos, su interpretación, análisis y discusión. Concluye con la conclusión, recomendaciones, referencias y anexos.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación del problema

Un trabajador satisfecho con la calidad de vida profesional que posee presenta niveles más altos de productividad, esta calidad va relacionada con sus salud y seguridad laboral. Muchas veces esta salud guarda relación con la ergonomía en el trabajo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) establece que los riesgos disergonómicos causan un 40% del total de gastos por accidentes y enfermedades se da por trastornos musculoesquelético. Esto conlleva a que los trabajadores presenten absentismo en el trabajo y ello genera una baja productividad en la empresa. (SGS, 2018). La Organización Mundial de la Salud (OMS) indica que, si las empresas tuvieran la iniciativa de mejorar el nivel de ergonomía del trabajador, las ausencias y costos por atención por enfermedad disminuirían en un 27% y 26% respectivamente (Simeon, 2022).

En Latinoamérica, la salud y seguridad ocupacional tampoco mejora, Mandomedia (2020) empresa multinacional encargada de la gestión de personal, realizó una encuesta sobre la percepción de 650 trabajadores y concluyó que tan solo el 55% de los trabajadores señalaron que existía un buen clima laboral en sus empresas durante la pandemia. De la misma manera, apoyando la primera premisa, en Nicaragua, por ejemplo, el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) indica que en el 2019 hubo 33 545 accidentes y 393 enfermedades, de las cuales un 56 % fueron musculoesqueléticas (Ulaergo, 2021)

Del mismo modo, el Perú pierde más de un 3.5% del PBI al año, ya sea tanto por menor productividad en el centro de trabajo como por los gastos que implica el

tratamiento de trastornos físicos causados por las deficiencias en seguridad y salud laboral (RiesgoLab, 2018). Asimismo, estadísticas demuestran que 6500 de trabajadores mueren por enfermedades profesionales, 7500 mueren cada día por las condiciones inseguras e insalubres en las que laboran y 1000 fallecen por accidentes en el trabajo, esto representa entre un 5% al 7% de muertes a nivel mundial (Ulaergo, 2021).

Dada la situación descrita, la entidad ha implementado medidas ergonómicas, como escritorios ajustables, sillas ergonómicas, iluminación adecuada. los empleados que trabajan largas horas frente a computadoras experimentan molestias físicas como dolor muscular, tensión entre colaboradores, fatiga visual, etc. Por ende, la dirección de la empresa reconoce la importancia de mantenerse actualizada sobre las necesidades y percepciones de los empleados en relación con la ergonomía y su impacto en la satisfacción laboral. Es por ello que se desea realizar el presente estudio en la COOPAC, para evaluar si proporciona un entorno ergonómico a sus trabajadores de tal manera que esto genere satisfacción y mejore la productividad de la empresa.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema general

¿Qué relación existe entre la Ergonomía y la satisfacción laboral en los trabajadores de la COOPAC, todos los santos de Chota, Chota – 2022?

1.2.2. Problemas específicos

¿Qué relación tiene la Ergonomía y la dimensión satisfacción intrínseca en los trabajadores de la COOPAC, todos los santos de Chota, Chota – 2022?

¿Qué relación tiene la Ergonomía y la dimensión satisfacción extrínseca en los

trabajadores de la COOPAC, todos los santos de Chota, Chota – 2022?

1.3. Objetivo General

Determinar la relación entre la Ergonomía y la satisfacción laboral en los trabajadores de la COOPAC. Todos los santos de Chota, Chota – 2022.

1.4. Objetivos Específicos

Establecer la relación entre la Ergonomía y la dimensión satisfacción laboral intrínseca en los trabajadores de la COOPAC. Todos los santos de Chota, Chota – 2022.

Establecer la relación entre la Ergonomía y la dimensión satisfacción laboral extrínseca en los trabajadores de la COOPAC. Todos los santos de Chota, Chota – 2022.

1.5. Justificación

1.5.1. Justificación Teórica

La justificación teórica se basa en que para la obtención de información y el desarrollo de la investigación se hizo uso de teorías relacionadas con la ergonomía y la satisfacción laboral, generó reflexión y debate al contrastarse con los resultados y la realidad, lo que ayudó a la elaboración de conclusiones y recomendaciones que sirven como referencia para futuros estudios.

1.5.2. Justificación Práctica

La investigación actual se fundamenta en una justificación práctica que se origina a partir de una problemática contemporánea relacionada con la ausencia de ergonomía en los lugares de trabajo. Esta carencia repercute negativamente en la satisfacción laboral de los empleados y, en consecuencia, en su nivel de productividad. Con los resultados obtenidos, se busca proporcionar a las empresas de diversos sectores información valiosa

sobre este tema, con el objetivo de que puedan mejorar su entorno laboral y las condiciones de trabajo, generando beneficios tanto para la empresa como para los colaboradores. Esto se manifiesta en satisfacción en el ámbito laboral, una mayor eficiencia, bienestar y así influye en el desarrollo exitoso de las organizaciones.

1.5.3. Justificación Académica

Este estudio se justifica académicamente, puesto que sirve para que tanto profesionales como estudiantes que deseen realizar estudios relacionados con la ergonomía y la satisfacción laboral de los trabajadores, tengan una base y más información sobre este tema.

1.6. Limitaciones de la Investigación.

Las limitaciones que se presentaron en el presente trabajo son la falta de información acerca de estadísticas a nivel de Latinoamérica sobre la ergonomía. Asimismo, la información no adecuada que brindan los trabajadores de la empresa por creer que su opinión será compartida con los gerentes y directivos de la compañía COOPAC. No obstante, esto último se pudo mejorar al ofrecerles confidencialidad y total anonimato.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

En investigaciones realizadas a nivel internacional, la autora Mancero (2019) en su tesis titulada *“Evaluación de factores ergonómicos-ambientales para la satisfacción laboral del área de imágenes: Hospital Luis Vernaza”* en Guayaquil (Ecuador) tuvo como objetivo “Indagar los factores ergonómicos ambientales dentro de una entidad privada del sector salud, y la forma en que éstos influyen en sus colaboradores Dieron como resultado que el personal muestra una satisfacción media en relación a los aspectos ergonómicos analizados como humedad área y ambiente de trabajo, ambiente lumínico, térmico y sonoro, no fue significativa. Se concluyó, que en el área de imágenes no existe un cumplimiento total de las normas de ergonomía ambiental, ya que solo se dio a nivel parcial, por lo tanto, es necesario buscar soluciones que permitan mejorar la ergonomía y el confort ambiental en el área de imágenes. Aportando a la investigación, los indicadores que se deben considerar en la dimensión de la ergonomía ambiental, como es el aspecto térmico, de luminosidad y el sonoro.

Las autoras Castro y Feoli (2021) en su tesis titulada *“Análisis de las condiciones ergonómicas y su incidencia en el nivel de satisfacción laboral del personal de la gestión administrativa en el banco de Costa Rica (BCR) en las sucursales de Heredia, Santo Domingo y San Isidro De Heredia periodo 2020”* en Costa Rica, tuvieron como objetivo “Analizar las condiciones ergonómicas y su incidencia en el nivel de satisfacción laboral del

personal de la gestión administrativa en el Banco de Costa Rica, sucursales: Heredia, Santo Domingo y San Isidro de Heredia, periodo 2020”. Dieron como resultado que 83.3% del personal posee un nivel de conformidad satisfactorio con respecto a su entorno, pero este puede mejorar. Asimismo, se concluyó que el aspecto ergonómico incide significativamente en la satisfacción laboral y esto se ve reflejado en su salud mental y desempeño laboral. Este estudio nos ayuda a comparar sus resultados con los que se haya en la presente investigación, ya que se maneja las mismas variables, además de ser una referencia en el instrumento que se elaboró para medir la correlación de las variables.

El autor Pico (2020) en su tesis titulada “*Condiciones ergonómicas y satisfacción laboral evaluadas por personal sanitario de terapia física del Hospital General Los Ceibos, Guayaquil, 2020*” en Ecuador, tuvo como objetivo “Determinar la relación del nivel de condiciones ergonómicas y el nivel de satisfacción laboral evaluadas por personal. Se obtuvo como resultado que un 90.5% del personal tiene una percepción alta con respecto a la ergonomía y satisfacción laboral. Sin embargo, el nivel de correlación es negativamente alta. Asimismo, se concluyó, que no existe una correlación entre las variables de condiciones ergonómicas y satisfacción laboral. El nivel de correlación entre las variables en este estudio, es una comparativa con la presente investigación, ya que genera una controversia, los motivos puede ser el tipo de trabajo.

En investigaciones realizadas a nivel nacional, el autor Justiniano (2017) de la Universidad Cesar Vallejo, en su tesis titulada “*Ergonomía y satisfacción laboral en los servidores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria, Lima 2017*” tuvo como objetivo “determinar la relación entre la ergonomía y la satisfacción laboral en los servidores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria, Lima 2017”. Se obtuvo como resultado que existe

una relación significativa entre la ergonomía y la satisfacción laboral. En conclusión, se determinó que la ergonomía se relacionó de forma significativa con la satisfacción laboral de los trabajadores; asimismo, se determinó una correlación baja positiva. Apoya en la presente investigación de forma comparativa con respecto a los resultados y de referencia para los instrumentos utilizados.

La autora Perales (2021) de la universidad Cesar Vallejo, en su tesis titulada “*Riesgo ergonómico y satisfacción laboral en trabajadores administrativos de una red de Servicios de Salud De Cusco- 2021*” tuvo como objetivo 2 determinar la relación existente entre el riesgo ergonómico y la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de una red de servicios de salud de Cusco, 2021”. Dieron como resultado que existe una correlación alta inversa, concluyendo que, a menor riesgo ergonómico, mayor nivel de satisfacción laboral. Asimismo, se concluyó que las variables riesgo ergonómico y satisfacción laboral presentan correlación entre ellas mismas, de tal forma que cuanto menor sea el riesgo ergonómico para el trabajador entonces se obtiene mayores niveles de satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de una red de servicios de salud de Cusco 2021. Dentro de esta investigación se puede encontrar una variable exacta y una variable que tiene relación con la que se maneja en el presente estudio, brindando una comparativa en los resultados.

Las autoras Álvarez y Silloca (2018) en su tesis titulada “*Influencia de las condiciones ergonómicas en la satisfacción laboral del personal administrativo de la dirección general de administración de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa – 2018*” tuvieron como objetivo “determinar la influencia de las condiciones ergonómicas en la satisfacción laboral del personal administrativo de la Dirección General de Administración de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa”. Fue de nivel

descriptivo con un diseño no experimental y con una muestra del tamaño de su población, 146 trabajadores de la dirección General de Administración de la Universidad. Se concluyó que las condiciones ergonómicas en las que labora el personal administrativo, tales como las dimensiones de puesto, las posturas de trabajo, el confort ambiental, la seguridad y la carga mental, son malas, debido a que las condiciones del ambiente de trabajo son inapropiadas, las actividades durante su hora de trabajo son en posición estática, que por la naturaleza de la labor requiere de más concentración. Apoya en la presente investigación de forma comparativa con respecto a los resultados y de referencia para los instrumentos utilizados.

El autor Fuentes (2021) en su tesis titulada “*Ergonomía y satisfacción laboral en la Dirección Regional de Transporte y Comunicaciones de Ancash, 2019*” tuvo como objetivo “establecer la relación entre la Ergonomía y la Satisfacción Laboral en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Ancash (DRTC)”. Con un nivel correlacional y de diseño no experimental, se obtuvo como resultado que existe un nivel de correlación significativa y directa entre la ergonomía y la satisfacción laboral, este valor está dado por $R=0.68$ y una significancia igual a 0. Asimismo, un 38.5% del personal percibe a la ergonomía como moderada y 31.3% como baja, y solo un 27.1% percibe un nivel alto de satisfacción laboral. En conclusión, existe una relación directa y significativa entre las variables.

El autor Rojas (2022) en su tesis titulada “*Entorno ergonómico remoto y satisfacción académica en estudiantes de ingeniería industrial en una universidad privada, Trujillo - 2021*” tuvo como objetivo “determinar la relación existente entre el entorno ergonómico y la satisfacción académica en estudiantes de Ingeniería Industrial en una universidad privada, Trujillo – 2021”. Es de un nivel descriptivo-correlacional, de diseño no experimental, con

una muestra igual a la población de 95 estudiantes, dieron como resultado que existe una relación significativa moderada entre las variables. Se concluyó que existe una correlación positiva moderada significativa entre las variables entorno ergonómico remoto y satisfacción académica. Apoya en la presente investigación de forma comparativa con respecto a los resultados.

El autor Reyes (2020) en su trabajo de investigación titulado “*Condiciones ergonómicas y satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad distrital de Taricá en Huaraz, 2020*” tuvo como objetivo “Determinar la relación que existió entre las condiciones ergonómicas y la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Taricá en Huaraz en el 2020”. Se concluyó que las condiciones ergonómicas tuvieron relación baja con la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos. Apoya en la presente investigación de forma comparativa con respecto a los resultados y de referencia para los instrumentos utilizados.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Teoría de la Administración Científica - Frederick Winslow Taylor

La perspectiva característica de la escuela de la administración científica radica en su enfoque centrado en las acciones. El término "administración científica" se deriva del intento de aplicar los métodos científicos a los desafíos de la gestión, con el objetivo primordial de lograr una eficiencia destacada. En esta corriente, la observación y la medición se destacan como los principales métodos científicos empleados para abordar los problemas de la administración. Esta corriente fue inaugurada por Frederick W. Taylor, quien fundamentó sus investigaciones en la racionalización de estos métodos y llevó a cabo experimentos orientados hacia el rendimiento (Hernández, 2014).

Los principios fundamentales de la administración científica propuestos por Taylor marcaron una nueva era para la gestión, redefiniendo el papel de los gerentes con cuatro principios clave. El Principio de Planeamiento postula la sustitución del criterio individual del trabajador, la improvisación y la acción empírico-práctica por métodos respaldados por procedimientos científicos. Este principio aboga por reemplazar la improvisación con la ciencia a través de una planificación metodológica (Hernández, 2014).

El Principio de la Preparación o Planeación destaca la selección científica de los trabajadores en función de sus habilidades y su formación adecuada. En este sentido, se enfatiza la necesidad de preparar y entrenar a los trabajadores para mejorar la producción y la calidad, alineándose con el método planificado de antemano (Hernández, 2014).

El Principio del Control establece la importancia de supervisar el trabajo para garantizar que se esté llevando a cabo de acuerdo con las normas preestablecidas y el plan previsto. Este principio enfoca la atención en la certificación de que las actividades se desarrollan conforme a los estándares definidos (Hernández, 2014).

Finalmente, el Principio de la Ejecución aboga por la distribución clara de atribuciones y responsabilidades para disciplinar la ejecución del trabajo. Esta distribución organizada busca garantizar una ejecución disciplinada y eficiente de las tareas asignadas. En conjunto, estos principios delinean un enfoque científico y sistemático para la administración que Taylor postuló para mejorar sustancialmente la eficacia y eficiencia en los entornos laborales (Hernández, 2014).

2.2.2. Teoría de las relaciones humanas

La Teoría de las Relaciones Humanas, también denominada la Escuela Humanista de la Administración, fue elaborada por Elton Mayo y su equipo, quienes llevaron a cabo una serie de investigaciones en la Western Electric Company en Hawthorne (Illinois). Estos estudios

marcaron el comienzo de la implementación de las relaciones humanas, un aspecto que, hasta la fecha, sigue siendo crucial para el éxito de una empresa (Pulido et al., 2019).

Esta teoría surge en los Estados Unidos a raíz de los resultados obtenidos en el Experimento Hawthorne. La Teoría de las Relaciones Humanas se desarrolla como respuesta a la necesidad de lograr una eficiencia completa en la producción, destacando la importancia de la armonía laboral entre los trabajadores y los empleadores. Esta perspectiva surge debido a las limitaciones evidentes en las teorías clásica y científica de la administración, las cuales, en su búsqueda por aumentar la rentabilidad empresarial, llegaron al extremo de la explotación de los trabajadores. En esencia, la Teoría de las Relaciones Humanas se presenta como un movimiento reactivo y opositor a estas teorías de la administración. (Chiavenato, 2007).

La Teoría de las Relaciones Humanas se enfocó principalmente en investigar la opresión experimentada por las personas debido al desarrollo asfixiante de la civilización industrializada. Elton Mayo, un pionero destacado en este movimiento, dedicó sus obras a examinar los problemas humanos, sociales y políticos derivados de una sociedad basada predominantemente en la industrialización y la tecnología.

Según Chiavenato (2007), el surgimiento del Enfoque Humanista se relaciona con la aparición de la Teoría de las Relaciones Humanas en Estados Unidos a partir de la década de 1930. Este enfoque impulsa una transformación en la teoría administrativa clásica, desplazando el énfasis que antes recaía en la eficacia de la tarea, la producción y la estructura organizativa. Ahora, se postula que el epicentro de la administración es el ser humano, la persona que desempeña un rol activo en el trabajo y la producción. El enfoque humanístico ya no se centra en la máquina, el método de trabajo o la organización; en cambio, prioriza la preocupación por el ser humano y sus componentes psicológicos.

La teoría de Elton Mayo se fundamentó en los resultados obtenidos en sus experimentos, los cuales indicaban la existencia de ciertos principios que influían en el comportamiento de los trabajadores (Pulido et al., 2019). Estos principios incluyen:

- Recompensas y sanciones sociales. En el experimento los obreros que sobrepasaban la meta de producción perdían el afecto y el respeto de sus pares. Pero les ocurría lo mismo a aquellos trabajadores que no la alcanzaban.

- Grupos informales. Elton Mayo identificó que los trabajadores creaban un sistema organizativo que no es la misma que la estructura formal de la empresa; en ese sistema alterno e informal se crean normas, creencias, expectativas y necesidades.

- Emociones Otro de los aspectos importantes fue las emociones de los trabajadores y su impacto en el trabajo; a partir de allí se consideró la importancia de las relaciones humanas y la cooperación para las personas en sus trabajos, como una forma de evitar los conflictos y mantenerse unidos dentro del grupo.

- Supervisión. Tal vez uno de los hallazgos más contradictorios para el momento, fue el referido al estilo de supervisión que parecía incidir en el aumento de la producción. Se trataba de una necesidad tácita de los trabajadores de recibir un trato digno por parte de los directivos. Se hizo patente la necesidad de contar con supervisores que supieran comunicarse de manera respetuosa y cordial con los empleados.

- Motivación. También se reveló la importancia de la motivación para cualquier acción humana. Aquí la psicología tuvo una gran influencia postulando las ganas de satisfacer una necesidad, mueve al individuo a actuar. En este sentido, la correcta haría que un trabajador aumentara su producción y trabajar a gusto.

- Liderazgo. Este hecho, al igual que el referido a los estilos de supervisión, puso el foco en

la importancia de desarrollar los roles directivos con una visión eminentemente humanista.

- Comunicación. Siendo uno de los pilares de la organización social, la comunicación pasó a ser una preocupación prioritaria en la gestión organizacional. Es a través de la comunicación como los objetivos gerenciales se transmiten a los trabajadores y se transforman en motivos. (Pulido et al. 2019).

De acuerdo con los exponentes de la Teoría de las Relaciones Humanas, el empleado más comprometido y motivado es aquel que experimenta una satisfacción más completa de sus necesidades psicológicas y sociales en su entorno laboral, lo que suele traducirse en una mayor dedicación a sus responsabilidades laborales. La base de esta investigación se encuentra arraigada en dicha teoría, ya que coloca un énfasis significativo en el individuo dentro de la estructura organizacional, buscando fomentar su crecimiento integral. En este sentido, la investigación aboga por la creación de entornos laborales óptimos que contribuyan al logro de un rendimiento laboral adecuado (Chiavenato, 2007).

2.2.3. Teoría de los dos factores

El psicólogo Frederick Herzberg propuso la teoría de la motivación-higiene. Creyendo que la relación de un individuo con su trabajo es fundamental y que su actitud hacia él puede determinar su éxito o fracaso, Herzberg exploró la pregunta: "¿Qué quiere la gente de su trabajo?" Se solicitó a las personas que proporcionaran descripciones detalladas de situaciones en las que experimentaron altos o bajos niveles de satisfacción en su trabajo. Estas respuestas fueron posteriormente recopiladas y clasificadas. Las investigaciones realizadas en empresas ubicadas en Pittsburgh, Estados Unidos, por Frederick Herzberg y su equipo respaldaron la teoría de los dos factores. El estudio consistió en la realización de una encuesta dirigida a ingenieros y contadores, en la que se indagó acerca de los factores que influyen en la satisfacción y la

insatisfacción laboral. Se encontró que factores internos como el logro, el reconocimiento y la responsabilidad estaban asociados con la satisfacción en el trabajo. Además, Herzberg señaló que los datos obtenidos sugieren que la insatisfacción no es simplemente la falta de satisfacción, como se creía anteriormente. Es importante destacar que eliminar aspectos insatisfactorios de un trabajo no garantiza automáticamente la satisfacción en el mismo. Los factores que generan satisfacción laboral difieren de aquellos que generan insatisfacción laboral (Madero, 2019).

Dado que cada necesidad es cualitativamente diferente, también requiere diferentes incentivos en el mundo laboral. En consecuencia, podemos identificar dos categorías de factores que influyen en el comportamiento de las personas en el entorno laboral (Alromaihi et al., 2017).

Los factores de higiene juegan un papel crucial en la generación de insatisfacción laboral. Cuando estos factores están ausentes o son incompletos, pueden provocar sentimientos de insatisfacción en los empleados, aunque su presencia tenga un impacto limitado en la satisfacción a largo plazo. Algunos de estos factores higiénicos incluyen los salarios y beneficios, ya que las necesidades económicas son consideradas aspectos fundamentales que influyen en la satisfacción laboral. El salario, que es pagado por el empleador o la persona que contrata al trabajador, desempeña un papel significativo en la satisfacción económica y en el bienestar general.

Otro factor de higiene importante es la política y organización de la empresa. Los empleados están sujetos a las normas y regulaciones establecidas por la empresa, y el cumplimiento de estas normas es fundamental para alcanzar los objetivos de la organización. Las relaciones con los compañeros también son relevantes en el entorno laboral, ya que los trabajadores interactúan con sus colegas de forma directa o indirecta. La calidad de estas relaciones puede influir en la satisfacción laboral, ya que un entorno de trabajo positivo y colaborativo puede contribuir a un mayor grado de satisfacción.

El ambiente físico en el que se lleva a cabo el trabajo también es un factor de higiene. El entorno de trabajo, ya sea una oficina, una cocina o un área de producción, puede afectar la comodidad y la satisfacción de los empleados. Además, la supervisión constante durante la jornada laboral puede generar sentimientos de incomodidad o infelicidad en algunos individuos, lo que puede afectar su satisfacción laboral.

El estatus dentro de la organización es otro aspecto que influye en la satisfacción laboral. El nivel de reconocimiento y prestigio que un empleado percibe en su posición dentro de la empresa puede tener un impacto en su satisfacción general.

La seguridad en el trabajo es un factor de higiene crucial. Los empleados desean tener estabilidad laboral y buscan incentivos personales que les brinden confianza en su puesto de trabajo. La falta de seguridad en el empleo puede generar preocupación e insatisfacción.

Finalmente, el crecimiento, la madurez y la consolidación dentro de la empresa también desempeñan un papel en la satisfacción laboral. El progreso profesional, las oportunidades de desarrollo y el reconocimiento del desempeño son aspectos importantes para los empleados. Si no se cumplen las expectativas de crecimiento y desarrollo, puede surgir la insatisfacción laboral.

En resumen, los factores de higiene son determinantes en la generación de insatisfacción laboral. Estos incluyen aspectos como los salarios y beneficios, la política y organización de la empresa, las relaciones con los compañeros, el ambiente físico, el estatus, la seguridad laboral y el crecimiento profesional. Reconocer y abordar estos factores puede ser clave para mejorar la satisfacción en el trabajo y promover un ambiente laboral saludable y productivo (Alromaihi et al., 2017).

Logros y Reconocimiento: Se refiere al reconocimiento que los empleados reciben dentro de la organización por sus logros y contribuciones, lo cual a su vez actúa como un motivador

para ellos.

Independencia laboral y sentido de responsabilidad: Se refiere a la autonomía y la sensación de responsabilidad que los empleados experimentan en su trabajo. Sentir que tienen control sobre sus tareas y responsabilidades genera confianza en que realizarán un buen trabajo, lo cual a su vez motiva a los colaboradores.

Según Brayer et al. (2018) la teoría mencionada en esta investigación se centra en comprender el comportamiento de los empleados, las condiciones en las que realizan sus actividades diarias y su entorno laboral. Cuando factores como las relaciones con los colegas de trabajo, el ambiente físico, la supervisión y la seguridad laboral son inadecuados, se genera insatisfacción entre los trabajadores. Además, la falta de suficiente seguridad laboral contribuye a la insatisfacción de los empleados al aumentar el riesgo de accidentes.

Según Simone et al. (2018), se identifican dos tipos de pensamientos que respaldan esta teoría. Por un lado, existe una necesidad intrínseca de evitar el sufrimiento o cualquier situación que genere malestar. Por otro lado, se observa una necesidad o anhelo de progresar tanto a nivel emocional como intelectual.

2.2.4. Ergonomía

La Asociación Internacional de Ergonomía (2019) define la ergonomía como: “Una disciplina científica multidisciplinaria que se enfoca en el estudio del ser humano, su actividad laboral y los elementos del sistema en los que se encuentra inmerso. Su objetivo principal es mejorar la calidad de vida de los trabajadores y aumentar el rendimiento laboral al reducir las cargas físicas, mentales y ambientales. Los ergónomos desempeñan un papel importante en el diseño y la evaluación de tareas, trabajos, productos, entornos y sistemas, asegurando que sean compatibles con las necesidades, habilidades y limitaciones de las personas”.

Según la Asociación Española de Ergonomía (2020), la ergonomía es: “unconjunto de conocimientos aplicados para que el trabajo, los sistemas, productos y ambientes, se adapten a las capacidades y limitaciones físicas y mentales de las personas”.

Según la Asociación de Ergonomía Argentina (2020), la ergonomía tiene como objetivo principal disminuir las cargas físicas, mentales, psicológicas y organizacionales a las que se enfrentan los empleados, ya que estas pueden ser causas de estrés ocupacional, problemas psicológicos, sobrecarga fisiológica, lesiones musculoesqueléticas y fatiga. Esto se hace con el fin de reducir el riesgo de accidentes laborales y tasas de siniestralidad, promover la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores, mejorar el ambiente y las condiciones laborales, y lograr un mayor compromiso, motivación y rendimiento por parte de los empleados.

Según Anguis (2018), la ergonomía se refiere a crear un entorno laboral adecuado y apto, donde se debe tener un conocimiento adecuado de las limitaciones de los trabajadores, prestando especial atención a las actividades que realizan y asegurándose de que los líderes de la organización comprendan sus funciones y el tiempo que los lleva realizarlas. Con base en esta información, se pueden proporcionar las mejores condiciones laborales con el objetivo de aumentar el nivel de satisfacción y productividad de los empleados.

El objetivo de la ergonomía es proporcionar un nivel equitativo de bienestar entre los empleados y la empresa, por lo que también, se considera un componente clave de las organizaciones, ya que aumenta la productividad al tiempo que prioriza los intereses y el bienestar de los empleados (Asto, 2021). Por otro lado, para Rodríguez (2016) define a la ergonomía como el estudio científico que busca mejorar el bienestar humano mediante la reducción de enfermedades y lesiones al observar los productos y herramientas que se utilizan en un entorno determinado también conocido como "ingeniería del factor humano", este campo

examina todas las circunstancias que pueden afectar la integridad de un individuo y garantizar un ambiente de trabajo pacífico y productivo.

En la investigación de Álvarez (2020) podemos encontrar que se menciona tres teorías científicas con respecto a la Ergonomía, en 1911 Taylor establece el término hombre-máquina, señalando la importancia de la seguridad y salud de los colaboradores, considerando la creación de herramientas adecuadas para la actividad que realizaban los obreros, mejorando las condiciones de trabajo, y disminuyendo lesiones o enfermedades.

Monterrosa (2021) menciona en su investigación tres métodos que permiten medir la condición en que trabajan los colaboradores para luego poder modificar a beneficio del trabajador. El Método LEST, fue creado en 1978, encargado de medir los diversos factores físicos incluyendo la luminosidad, la temperatura, la vibración y el ruido, comparando los resultados con una tabla, pudiendo así definir las decisiones que se tomarían para el cuidado del colaborador. El Método REBA, creado en los 2000, es el análisis del movimiento de cada parte móvil del cuerpo, extremidades, tronco y cabeza, estudia la postura y la rotación de cada actividad, lo cual después se mide si está dentro de las 600 posturas correctas que se puede ver en el REBA. El Método OWAS, es un método desarrollado en Finlandia entre 1974 y 1978, este método se relaciona con las posturas y las cargas, estudia las problemáticas del sistema esquelético-muscular, clasificando las posturas en menor riesgo hasta mayor riesgo, generando que se cambien actividades o pesos que perjudican a los trabajadores.

Riesgo Ergonómico. La palabra “riesgo” se expresa como la posibilidad de lesionarse o infectarse por alguna enfermedad, y si esta se presenta en el desempeño de sus funciones laborales, estamos hablando de un “riesgo laboral”, esto quiere decir, que el riesgo ergonómico se puede definir como la posibilidad de sufrir un suceso desfavorable e involuntario en el centro

laboral, dependiente de una serie de factores; por lo que la combinación de estas características en un puesto de trabajo aumenta la probabilidad de que un trabajador expuesto a ellas pueda desarrollar una lesión ocupacional (Reategui, 2021).

Dimensiones

Ergonomía Ambiental. Estudios nos informan que la ergonomía ambiental es la encargada de examinar las condiciones físicas del ambiente en el que se desarrollan las actividades ocupacionales de los trabajadores y que pueden tener un impacto positivo o negativo en el desempeño de dichas actividades, entre estos factoresa los niveles de ruido, las condiciones térmicas, la iluminación, las vibraciones y las condiciones climáticas (Murrugarra, 2017).

Según Garrido (2020) la ergonomía ambiental es: “El estudio de las condiciones externas al ser humano y que influyen en su vida laboral. Los factores ambientales están conformados por el nivel térmico, el nivel de ruido yvibración, el nivel de humedad, el nivel de ventilación y el nivel de iluminación.Las condiciones externas deben ser optimas y favorables para los trabajadores, ya que depende de ello su satisfacción y productividad laboral”.

Ergonomía Física. La ergonomía física es el estudio de las características antropométricas, anatómicas y fisiológicas de los trabajadores, en relación con la forma y los elementos que utilizan para realizar sus labores. Con el objetivo de evaluar la seguridad, falencias y mejoras durante la actividad física, posturas, movimientos,tiempos y repeticiones realizados por los operarios o colaboradores (PMA, 2020).

Según Murrugarra (2017) la ergonomía física se refiere a: “Las características anatómicas, fisiológicas y antropométricas; en este campo, la información obtenida se utiliza para diseñar lugares de trabajo teniendo en cuenta las limitaciones físicas y las capacidades

de los mismos empleados, asimismo, la propia actividad de los trabajadores y las exigencias que se les imponen en sus tareas demuestran sus recursos, habilidades y capacidades tanto a nivel físico como psíquico”

De la misma forma, Freire (2019) señala que: “La ergonomía física investiga los elementos que tienen relación con hombre-máquina, afectados por el entorno. Estas se completan mutuamente para obtener un mejor rendimiento. La persona es la encargada de razonar y actuar, y la máquina se ajusta a las características del usuario. Asimismo, Bellido et al. (2022) asegura que la ergonomía física, tiene orientación a la posición que la persona realiza ante las actividades de trabajo”

Por otro lado, los trabajadores pueden adquirir enfermedades por no cumplir con los principios ergonómicos. Por ejemplo, pueden llegar a tener lesiones de manera permanente o intermitente, que puede ser causado por posturas forzadas, llegando a afectar la espalda, extremidades y cuello. Los trabajadores también pueden llegar a sufrir enfermedades visuales, que puede ser causado por la iluminación artificial o natural (Piedrahita, 2020).

Para evitar las enfermedades mencionadas, y muchas más que se pueden adquirir por no tener en cuenta los principios ergonómicos, es necesario tener en cuenta la posición del individuo, calidad de los artefactos que se utilizan durante el trabajo y horas de exposición a la luz. Ya que dichas enfermedades se encuentran en todos los sectores laborales y simbolizan altos costos para las empresas debido a su permanencia, que afectan a la productividad y a la satisfacción laboral (Piedrahita, 2020).

Ergonomía Cognitiva. Se refiere al estudio de los aspectos cognitivos de los seres humanos y su interacción con el sistema de trabajo y los artefactos que utilizan. En otras palabras, implica adaptar tanto los objetos, los espacios, los sistemas e incluso los horarios de

trabajo al funcionamiento de las habilidades cognitivas de las personas para potenciarlas y evitar su desgaste. También se centra en la percepción humana, la recepción de información, el procesamiento mental, la memoria y la ejecución de la información (Vega, 2018).

Asto (2021) menciona a la ergonomía cognitiva como: “El factor entre la memoria, la percepción y hábitos del trabajador. Orientados a las emociones ya sean negativas o positivas de la persona, centrándose en los elementos vinculados a la sobrecarga de trabajo, estrés laboral, fatiga emocional. Asimismo, Álvarez (2020) hace referencia que: “Es la causa de todo modelo de proceso mental, los cuales perjudican directamente al comportamiento de los trabajadores ante las situaciones que se muestran en el puesto de trabajo”.

Método REBA

Sue Hignett y Lynn McAtamney propusieron el método REBA (Rapid Entire Body Assessment). Este enfoque se desarrolló mediante la colaboración de un equipo multidisciplinario que incluía ergónomos, fisioterapeutas, terapeutas ocupacionales y enfermeras. Durante el proceso, se identificaron aproximadamente 600 posturas para su creación. El método REBA posibilita la evaluación integral de las posiciones que adoptan los miembros superiores (brazo, antebrazo, muñeca), el tronco, el cuello y las piernas (Manco, 2017)

Además, se creó este método con el propósito de abordar la necesidad de contar con una herramienta capaz de evaluar los aspectos relacionados con la carga física de los trabajadores. Este análisis puede llevarse a cabo antes o después de una intervención para evidenciar la reducción del riesgo de lesiones. Proporciona una evaluación rápida y sistemática del riesgo postural en todo el cuerpo que un trabajador podría enfrentar debido a su labor (Manco, 2017)

2.3.1 Satisfacción laboral

La satisfacción laboral se define como el conjunto de conductas que se exhiben en respuesta al labor, teniendo en cuenta la percepción que la persona tiene del trabajo y los comportamientos y sentimientos que de él resultan, asimismo, es crucial que una empresa comprenda estos comportamientos para poder corregir las condiciones de trabajo de manera que el desempeño laboral de los empleados y el compromiso institucional se vean impactados positivamente, por lo cual, los empleados de la organización pasan una parte importante de su vida trabajando y son ellos mismos los que mantienen un contacto directo con la clientela, tanto internos como externos (Marroquín, 2017). En otras palabras, resumiendo lo anterior, la satisfacción laboral se considera como la forma en la que el individuo demuestra en términos de calidad y bienestar, si se encuentra complacido o descontento en su centro laboral (Andrade, 2017).

Esta variable es considerada como el producto del equilibrio final que se logra entre la labor que cumple cada trabajador y el resultado final como producción. Esto significa que los empleados pueden desempeñarse mejor en función del grado de cumplimiento que ocupa internamente los límites del sindicato (Pujol, 2018).

Fox (2018), menciona que la satisfacción laboral está referida a: “La actitud hacia el trabajo, de igual manera, es una respuesta emocional que posee cada persona relacionada a cierta situación o experiencia presentadas en su trabajo. De igual manera, tiene que haber coincidencia de los requerimientos y valores de todos estos relacionados mediante el desenvolvimiento de un rol. Además, nombra componentes importantes como la satisfacción con las dimensiones laborales que subyacen de lo que se espera alcanzar y de lo que se alcanza realmente. En consecuencia, la satisfacción laboral posee una intensidad significativa, debido a que no coincide entre valores y percepciones, de esta manera, mientras más la persona tenga

interés en la dimensión, mejor será su satisfacción”.

De acuerdo a Avella (2021), la satisfacción laboral se define como “Una percepción positiva sobre un puesto laboral, que surge de evaluar sus componentes. Esto significa que, si un individuo posee sentimientos positivos por su puesto laboral, es debido a que se encuentra altamente satisfecho, por otro lado, un individuo insatisfecho tendrá sentimientos negativos. Además, la satisfacción es dependiente de muchos factores situacionales, como, por ejemplo, interactuar con compañeros y jefes, las normas y políticas de la empresa, el cumplimiento de los estándares de desempeño, adaptarse a nuevas tecnologías, etc”.

- Para Chiang (2018) existen motivos determinantes para que un trabajador se encuentre satisfecho con su puesto, entre ellos están los siguientes:
- Condiciones laborales: la compañía brinda cursos para capacitarse, diversidad, autonomía y control, a la vez, ofrece interdependencia, retroalimentación, apoyo social e interacción con compañeros fuera del trabajo, de manera general, estos factores están asociados con una mejor satisfacción.
- Personalidad: Si un trabajador posee autocríticas vitales positivas se encuentra más satisfecho con su laburo que los que poseen autocríticas negativas.
- Salario: la consecuencia de este factor, es menos significativa que cuando el trabajador consigue un nivel estándar de vida cómoda, no obstante, es considerado como factor.
- Responsabilidad social corporativa: Está referido a lo que hace la compañía para beneficiar a la sociedad y el medio ambiente, fuera de las normas y reglas locales. El compromiso que toma la empresa con la responsabilidad social corporativa cada vez toma mayor importancia en la satisfacción laboral.

Los efectos que tienen los empleados satisfechos en su lugar de trabajo son los

siguientes.

- Mejor desempeño laboral. Las personas con mejor satisfacción laboral se desempeñan con un mayor rendimiento, lo que permite a las empresas ser más eficaces (Pujol, 2018).
- Comportamiento de Ciudadanía Organizacional positivo (CCO). Los trabajadores con un CCO positivo opinan positivamente sobre su centro laboral, ayudan a sus colegas y tratan de ir más allá de las expectativas regulares de su puesto laboral (Pujol, 2018).
- Mayor satisfacción del cliente. El personal satisfecho contribuye a aumentar la satisfacción y lealtad de los consumidores (Pujol, 2018).
- Satisfacción de vida. Algunos estudios han mostrado que, a mayor satisfacción laboral, mayor satisfacción de vida del trabajador. De igual manera, las actitudes y experiencias cotidianas afectan en la forma en que se percibe el trabajo (Pujol, 2018).

En la investigación de Álvarez (2020) podemos encontrar que se menciona una teoría científica con respecto a la Satisfacción, en 1959 Herzberg da a conocer su teoría de los dos factores, donde señala que un colaborador se deja influenciar por dos factores la satisfacción y la insatisfacción, en la satisfacción se encuentra la motivación, reconocimiento, cuidado y crecimiento. Y en la insatisfacción, se encuentra las necesidades básicas de Maslow como la higiene, seguridad, fisiología, y la parte social.

Dimensión Satisfacción laboral intrínseca. En la misma línea, en la búsqueda de lo que se conoce como higiene o circunstancias secretas como el salario, la seguridad en el trabajo, entre otros, también determina la satisfacción. Estos rasgos, tanto internos como externos, deben combinarse adecuadamente para lograr una satisfacción laboral exitosa. Según Charaja & Mamani (2013) los factores intrínsecos, denominados aspectos laborales,

producen un crecimiento de productividad y efecto a largo plazo de satisfacción, mejor dicho, este factor hace que el comportamiento este autorregulado y nazca de las curiosidades, interés y necesidades de la persona.

La satisfacción laboral intrínseca se caracteriza por los elementos inherentes a la actividad laboral misma, los cuales se encuentran relacionados con las habilidades y conocimientos del trabajador. Estos elementos pueden incluir:

1. Actividades estimulantes: Se refiere a la posibilidad de expresar la propia personalidad y desarrollarse plenamente a través del trabajo. Estas actividades proporcionan un sentido de estimulación y satisfacción al empleado, permitiéndole utilizar sus capacidades de manera significativa.

2. Sentimiento de autorrealización: Implica la seguridad de contribuir en la realización de algo valioso. Los trabajadores experimentan satisfacción cuando sienten que su trabajo tiene un propósito y contribuye de manera significativa a la organización o a la sociedad en general.

3. Reconocimiento de una labor bien hecha: Consiste en la confirmación de que se ha realizado correctamente una tarea importante. El reconocimiento y la valoración del esfuerzo y la calidad del trabajo realizado brindan satisfacción al empleado, reafirmando su sentido de competencia y logro.

4. Logro o cumplimiento: Se relaciona con la oportunidad de llevar a cabo tareas desafiantes y significativas. La posibilidad de alcanzar metas y objetivos personales o profesionales dentro del entorno laboral genera un sentido de logro y satisfacción personal.

5. Mayor responsabilidad: Implica asumir nuevas tareas y responsabilidades que amplíen el ámbito del puesto de trabajo y otorguen un mayor control sobre el mismo. La oportunidad de tener un mayor grado de autonomía y participación en la toma de decisiones proporciona satisfacción y una sensación de crecimiento profesional.

Estos aspectos intrínsecos de la satisfacción laboral se centran en la importancia de la autorrealización, el reconocimiento, el logro personal y la oportunidad de crecimiento dentro del entorno de trabajo. Al proporcionar a los empleados estas experiencias satisfactorias, las organizaciones pueden fomentar un mayor compromiso y bienestar en el trabajo.

Dimensión Satisfacción laboral extrínseca. Su origen proviene de fuentes ambientales externas, quiere decir que las causas básicas del comportamiento están fuera del individuo y no dentro del individuo. El estudio de este aspecto de motivación está ligado a dos ideas muy importantes: la recompensa y el castigo, pues tanto las recompensas como los castigos siguen un comportamiento y tienen un impacto en la probabilidad de que se repita ese comportamiento en el futuro (Valderrama, 2018).

La satisfacción laboral intrínseca se caracteriza por los elementos inherentes a la actividad laboral misma, los cuales se encuentran relacionados con las habilidades y conocimientos del trabajador. Estos elementos pueden incluir:

1. Actividades estimulantes: Se refiere a la posibilidad de expresar la propia personalidad y desarrollarse plenamente a través del trabajo. Estas actividades proporcionan un sentido de estimulación y satisfacción al empleado, permitiéndole utilizar sus capacidades de manera significativa.

2. Sentimiento de autorrealización: Implica la seguridad de contribuir en la realización

de algo valioso. Los trabajadores experimentan satisfacción cuando sienten que su trabajo tiene un propósito y contribuye de manera significativa a la organización o a la sociedad en general.

3. Reconocimiento de una labor bien hecha: Consiste en la confirmación de que se ha realizado correctamente una tarea importante. El reconocimiento y la valoración del esfuerzo y la calidad del trabajo realizado brindan satisfacción al empleado, reafirmando su sentido de competencia y logro.

4. Logro o cumplimiento: Se relaciona con la oportunidad de llevar a cabo tareas desafiantes y significativas. La posibilidad de alcanzar metas y objetivos personales o profesionales dentro del entorno laboral genera un sentido de logro y satisfacción personal.

5. Mayor responsabilidad: Implica asumir nuevas tareas y responsabilidades que amplíen el ámbito del puesto de trabajo y otorguen un mayor control sobre el mismo. La oportunidad de tener un mayor grado de autonomía y participación en la toma de decisiones proporciona satisfacción y una sensación de crecimiento profesional.

Estos aspectos intrínsecos de la satisfacción laboral se centran en la importancia de la autorrealización, el reconocimiento, el logro personal y la oportunidad de crecimiento dentro del entorno de trabajo. Al proporcionar a los empleados estas experiencias satisfactorias, las organizaciones pueden fomentar un mayor compromiso y bienestar en el trabajo.

Escala de satisfacción de Peter Warr

La teoría de la satisfacción laboral, basada en la utilización de la Escala de Satisfacción con el Trabajo de Peter Warr, adaptada a tres niveles, proporciona una herramienta estructurada para evaluar la percepción de los empleados en relación con su entorno laboral. Esta escala, que abarca tres niveles distintos de satisfacción: general, intrínseca y extrínseca, permite una evaluación más detallada y específica de la experiencia laboral de los individuos. La satisfacción general refleja la percepción global del trabajo, mientras que la satisfacción intrínseca se enfoca en aspectos internos relacionados con la tarea en sí misma, y la satisfacción extrínseca aborda factores externos como el salario y los beneficios (Geldres y San Miguel, 2022).

Al emplear esta escala adaptada de tres niveles, se facilita una comprensión más matizada de la satisfacción laboral de los empleados. Los siete niveles, que van desde "Muy Insatisfecho" hasta "Muy Satisfecho", permiten una graduación precisa de las percepciones individuales, lo que resulta crucial para identificar áreas específicas de mejora en el entorno laboral. Además, esta teoría reconoce la multidimensionalidad de la satisfacción laboral al considerar tanto aspectos internos como externos, lo que brinda una visión más completa de la experiencia de trabajo.

2.3 Definición de Términos Básicos

Condiciones de Trabajo.

Los aspectos laborales y su organización que influyen en la salud y el bienestar de una persona se refieren a las características asociadas al puesto de trabajo y cómo este impacta a nivel individual. Las condiciones de trabajo abarcan tanto factores físicos como psicológicos, además de consideraciones de higiene y seguridad (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y

Salud, 2020).

Distrés.

Se hace alusión a una forma de reacción desfavorable, desproporcionada o excesiva ante diferentes elementos generadores de estrés, cuyos efectos pueden ir desde afectaciones a nivel biológico, físico o psicológico. Además, el exceso de energía acumulada no puede ser debidamente canalizado o liberado (Gallego et al., 2018).

Eficiencia.

Describe la capacidad o cualidad de un sistema o individuo económico para llevar a cabo una acción o desempeño con el propósito de alcanzar un objetivo específico, minimizando el empleo de recursos (Sánchez, 2018)

Entorno Laboral.

Las características reunidas en el entorno laboral que favorecen o dificultan la práctica profesional se conocen como el conjunto de elementos clave. Entre los más destacados se encuentran la comunicación, el desarrollo profesional, que incluye la formación, y el empoderamiento de los trabajadores (Vargas, 2021).

Estrés Laboral

Viene a ser la reacción de un individuo cualquiera frente a las exigencias, presiones y/o preocupaciones laborales que no encajan a los conocimientos y capacidades propias, ponen a prueba la capacidad plena para afrontar la situación y manejarla de sobremanera. (García, 2021)

Eficacia

Se trata del cumplimiento de los fines de una organización, alineados con la visión

definida y ordenados sobre la base de sus prioridades e importancia con el fin de poder medir las expectativas de los clientes en torno a lo brindado (Sánchez, 2020).

Lesión Laboral

Los accidentes de trabajo y las lesiones profesionales son el resultado final de lo encomendado y las condiciones de trabajo que no se ajustan a las normas y requisitos establecidos; por lo que deja mucho que pensar que las lesiones laborales procedentes de los accidentes en el trabajo son el precio que hay que pagar por algún suceso accidental o responsable (Ochica, 2020).

Motivación Laboral

Acción que ayuda a la dirección de una organización, empleando estrategias que fomenten la dependencia y pertenencia de los trabajadores en la organización, generando, deseos de trabajar que a su vez conlleva a aspiraciones profesionales más grandes (Universidad Santander, 2020).

Posturas Forzadas

Las posiciones rígidas o limitadas del cuerpo, la tensión excesiva en los músculos y tendones, la carga desigual en las articulaciones y las posturas que ejercen una presión constante sobre la musculatura son ejemplos de lo que se denomina "posturas forzadas". Existen numerosas tareas laborales que requieren que los trabajadores adopten diversas posturas inadecuadas, algunas de las cuales pueden generar un estrés biomecánico significativo en varias articulaciones y tejidos blandos adyacentes (Cilveti & Idoate, 2018).

Recompensas Equitativas

La recompensa es un reconocimiento, retribución por los servicios de una persona. El tipo más común de compensación es la remuneración, por lo que, el paquete de recompensas cuantificables que alguien recibe por su trabajo se conoce como su compensación total y está compuesto por su salario base, incentivos salariales y beneficios (Montenegro, 2020).

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis general.

H1: Existe una relación significativa entre la ergonomía y la satisfacción laboral en los trabajadores de la COOPAC. Todos los santos de Chota, Chota – 2022

Ho: No existe una relación significativa entre la ergonomía y la satisfacción laboral en los trabajadores de la COOPAC. Todos los santos de Chota, Chota – 2022.

3.2. Hipótesis específicas

H1: Existe una relación significativa entre la ergonomía y la dimensión satisfacción intrínseca en los trabajadores de la COOPAC. Todos los santos de Chota, Chota – 2022.

Ho: No existe una relación significativa entre la ergonomía y la dimensión satisfacción intrínseca en los trabajadores de la COOPAC. Todos los santos de Chota, Chota – 2022.

H1: Existe una relación significativa entre la ergonomía y la dimensión satisfacción extrínseca en los trabajadores de la COOPAC. Todos los santos de Chota, Chota – 2022.

Ho: No existe una relación significativa entre la ergonomía y la dimensión satisfacción extrínseca en los trabajadores de la COOPAC. Todos los santos de Chota, Chota – 2022.

3.3. Variables.

En este estudio se trabajó con las siguientes variables.

Variable 1. Ergonomía**Definición conceptual**

La ergonomía es un campo científico que abarca múltiples disciplinas y se enfoca en el estudio del ser humano, su actividad laboral y los componentes del sistema en los que se encuentra involucrado (La Asociación Internacional de Ergonomía, 2019).

Definición operacional

Su objetivo es disminuir las cargas físicas, mentales, psíquicas y organizacionales a las que el trabajador está expuesto, con el fin de reducir el riesgo de accidentes laborales y tasas de siniestralidad, promover la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores.

Variable 2. Satisfacción laboral**Definición conceptual**

La satisfacción laboral es una percepción positiva sobre un puesto laboral, que surge de evaluar sus componentes, esto quiere decir que, si una persona posee sentimientos positivos por su puesto laboral, se debe a que se encuentra totalmente satisfecho, por otro lado, una persona insatisfecha tendrá sentimientos negativos (Avella, 2021).

Definición operacional

Está referida a la actitud que tiene una persona hacia el trabajo que realiza, del mismo modo, que es una respuesta emocional que posee cada persona relacionada a cierta situación o experiencia presentadas en su trabajo.

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

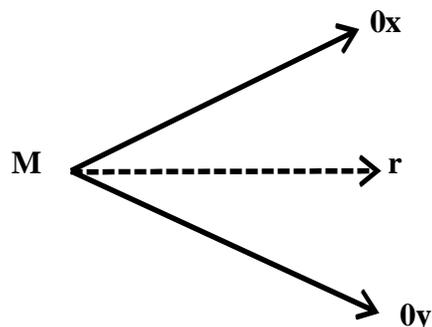
4.1. Tipo y diseño de investigación

El enfoque del trabajo de investigación fue cuantitativo, ya que recopiló datos de las fuentes de datos y así se realizó un análisis de temas y se pudieron utilizar para explicar los objetivos (Cárdenas, 2018).

El diseño de la investigación fue no experimental, con un enfoque transversal para recopilar información en el momento actual (Rojas, 2015). En este estudio se utilizó el método deductivo hipotético, que incluyó el proceso de resolución de problemas, la formulación de hipótesis, la recolección de datos para poner a prueba las hipótesis y el análisis estadístico de los datos para identificar patrones de comportamiento y probar teorías.

4.2. Método de investigación

El nivel de la investigación fue correlacional, ya que demuestra conocimiento de la realidad tal como aparece en una situación dada tanto en el espacio como en el tiempo, describe las variables objeto de estudio y examina sus relaciones (Rojas, 2015).

Figura 1*Variable Ergonomía***M:** Muestra**0x** = Observación de variable “x”**0y** = Observación de variable “y”**r** = Relación entre variables

4.3. Población y muestra

La presente investigación se realizó con todos los trabajadores de la empresa, por lo que la cantidad de la muestra fue la totalidad de la población, siendo esta un total de 55 trabajadores de la “cooperativa COOPAC, Todos los Santos de Chota”.

Tabla 1*Cantidad de Población*

Áreas		Cantidad
Órganos directivos	Comité de Educación y Bienestar Social	5
	Comité de Vigilancia o Auditoría Interna	5
	Consejo de Administración	5
Órganos Operativos	Área de Ventas	10
	Área financiera	5
	Área de RR.HH.	3
	Área Logística	8
	Área de Producción	14
Total		55

Nota: Información brindada por la empresa

Tamaño de la Muestra

La totalidad de la población, siendo un total de 55 trabajadores.

4.4. Unidad de Análisis

Cada trabajador de la COOPAC. Todos los santos Chota, Chota – 2022.

4.5. Operacionalización de variables.

Variable independiente.

Ergonomía

Variable dependiente.

Satisfacción laboral

Tabla 2*Operacionalización de Variables*

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicador	Escala
Ergonomía	La ergonomía es una disciplina científica multidisciplinar, que estudia al ser humano, la actividad laboral que realiza y los elementos del sistema en los que se encuentran inmersos (La Asociación Internacional de Ergonomía, 2019).	Busca reducir las cargas físicas, mentales, psíquicas y organizacionales a las que se somete el mismo trabajador, con la finalidad de poder disminuir el riesgo de accidentes laborales e índices de siniestralidad, promover la salud, seguridad y el bienestar de los trabajadores.	Ergonomía ambiental	Nivel de Ruido	Escala de Likert
				Nivel de Iluminación	
				Nivel Térmico	
Ergonomía física	Anatómicas Fisiológicas				
Ergonomía cognitiva	Percepción Hábitos del trabajador				
Satisfacción Laboral	La satisfacción laboral es una percepción positiva sobre un puesto laboral, que surge de evaluar sus componentes, esto quiere decir que, si una persona posee sentimientos positivos por su puesto laboral, se debe a que se encuentra totalmente satisfecho, por otro lado, una persona insatisfecha tendrá sentimientos negativos (Avella, 2021).	Está referida a la actitud que tiene una persona hacia el trabajo que realiza, del mismo modo, que es una respuesta emocional que posee cada persona relacionada a cierta situación o experiencia presentadas en su trabajo.	Satisfacción laboral intrínseca	Actividades estimulantes	
				Sentimiento de autorrealización	
Reconocimiento					
Logro					
Satisfacción Laboral extrínseca	Factores económicos				
Condiciones físicas					
Seguridad					
Factores Sociales					
Status					

Nota: Elaboración propia.

4.6. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

La técnica de investigación utilizada en el trabajo fue la encuesta y como instrumento el cuestionario dirigido a los trabajadores de la COOPAC. Todos los santos de Chota, para así poder analizar lo obtenido en base al objetivo general. El cuestionario fue con la Escala de Likert. Se planteó un promedio de 10 interrogantes por cada cuestionario, en donde las cinco opciones de respuesta fueron: En desacuerdo (0), Algo en desacuerdo (1), Ni en desacuerdo ni en acuerdo (2), Algo de acuerdo (3), En acuerdo (4).

4.7. Técnicas para el procesamiento y análisis de la información

Validez de los instrumentos

Para desarrollar esta investigación, la validez de los cuestionarios aplicados en este estudio se realizó a través de juicios de expertos para evaluar los cuestionarios y determinar su veracidad, utilizando la matriz de operacionalización de variables con sus dimensiones correspondientes.

Confiabilidad

La confiabilidad de los instrumentos en el presente estudio se realizó con la recolección de datos, los cuales tuvieron preguntas tipo Likert, asimismo, para la confiabilidad de los cuestionarios de ergonomía y satisfacción laboral, los datos recolectados, se colocaron en una base creada en una hoja de cálculo en Microsoft Excel, en donde se analizó y utilizó el software SPSS 25.

Asimismo, para la confiabilidad del cuestionario de la variable independiente, los expertos brindaron un puntaje de 0.90 a la dimensión de ergonomía ambiental, un 0.80 para la dimensión de ergonomía física, y un puntaje final de 0.70 a la dimensión de ergonomía cognitiva.

Dimensiones.

El primer cuestionario contiene diez preguntas, divididas en tres dimensiones, en donde la primera dimensión que es ergonomía ambiental contiene las preguntas 1, 2, 3, 4, 5, asimismo la segunda dimensión, ergonomía física la pregunta 6, 7, 8, y finalmente la ergonomía cognitiva que es la tercera dimensión, está relacionada con la pregunta 9 y 10.

Del mismo modo, para la confiabilidad del cuestionario de la variable dependiente, los expertos brindaron un puntaje de 0.71 a la dimensión de satisfacción laboral intrínseca, y un 0.61 para la dimensión de satisfacción laboral extrínseca.

Dimensiones.

El segundo cuestionario contiene diez preguntas, divididas en dos dimensiones, en donde la primera dimensión que es satisfacción laboral intrínseca contiene las preguntas 1, 2, 3, 4, 5, y finalmente la satisfacción laboral extrínseca que es la segunda dimensión, está relacionada con las preguntas 6, 7, 8, 9, 10.

Después del proceso de confiabilidad, los resultados obtenidos después de la aplicación del cuestionario fueron sistematizados y separados en tablas y figuras estadísticas para realizar el análisis correspondiente. Por consiguiente, se hizo uso de la estadística descriptiva, y para la observación de la correlación se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson, que sirve para obtener el nivel de vinculación de dos variables.

CAPÍTULO V

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1. Análisis, interpretación y discusión de resultados

5.1.1 Cálculo de niveles de calificación de la base de datos

Para analizar los resultados, se empleó la escala REBA para la variable Ergonomía; esta escala clasifica el nivel de ergonomía en cinco categorías: Inapreciable, Bajo, Medio, Alto y Muy Alto. En nuestro estudio, nos centramos exclusivamente en los valores Bajo, Medio y Alto.

En cuanto a la variable Satisfacción laboral, se utilizó la Escala de Satisfacción con el Trabajo de Peter Warr, adaptada a tres niveles; esta escala evalúa la satisfacción general, intrínseca y extrínseca en siete niveles, desde Muy Insatisfecho hasta Muy Satisfecho. En nuestro análisis, nos enfocamos únicamente en tres valores: Satisfecho, Ni satisfecho ni insatisfecho, e Insatisfecho.

Es importante destacar que para el cálculo de estos valores se empleó una metodología de percentiles en tres segmentos, como se detalla en el Anexo 6.

Variable 1: Ergonomía

Tabla 3

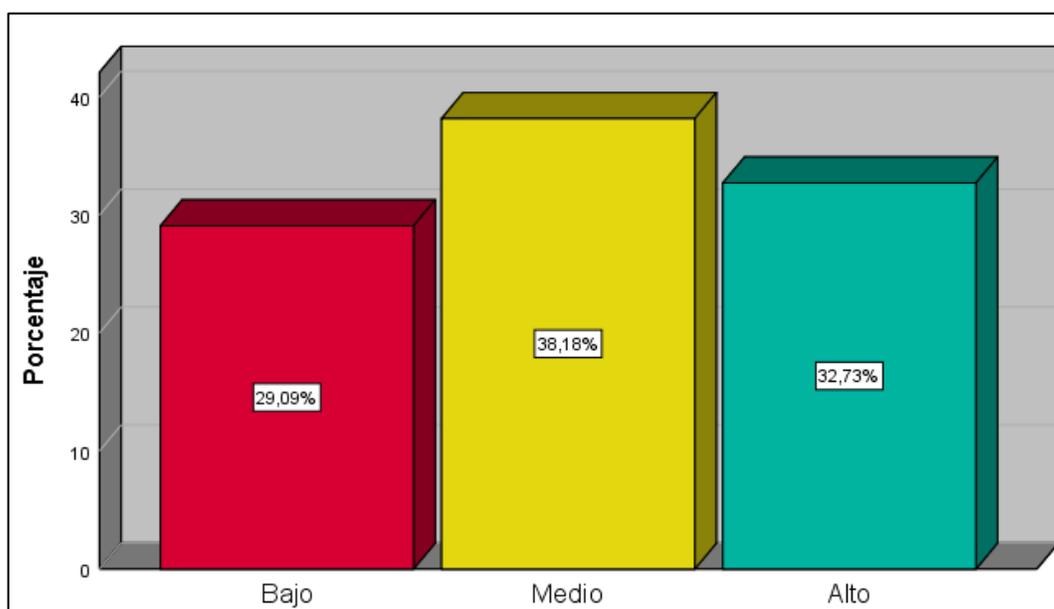
Nivel de la variable Ergonomía

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	16	29,1	29,1	29,1
	Medio	21	38,2	38,2	67,3
	Alto	18	32,7	32,7	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Nota: Elaboración mediante el programa SPSS Vers. 25.

Figura 2

Variable Ergonomía



Interpretación: Al evaluar la variable ergonomía de los trabajadores de la COOPAC, se observa que un total de 16 participantes (29.1%) calificaron su percepción como "Bajo", mientras que 21 (38.2%) la ubicaron en la categoría "Medio". Por otro lado, 18 participantes (32.7%) evaluaron la ergonomía como "Alto".

Dimensión 1: Ergonomía Ambiental

Tabla 4

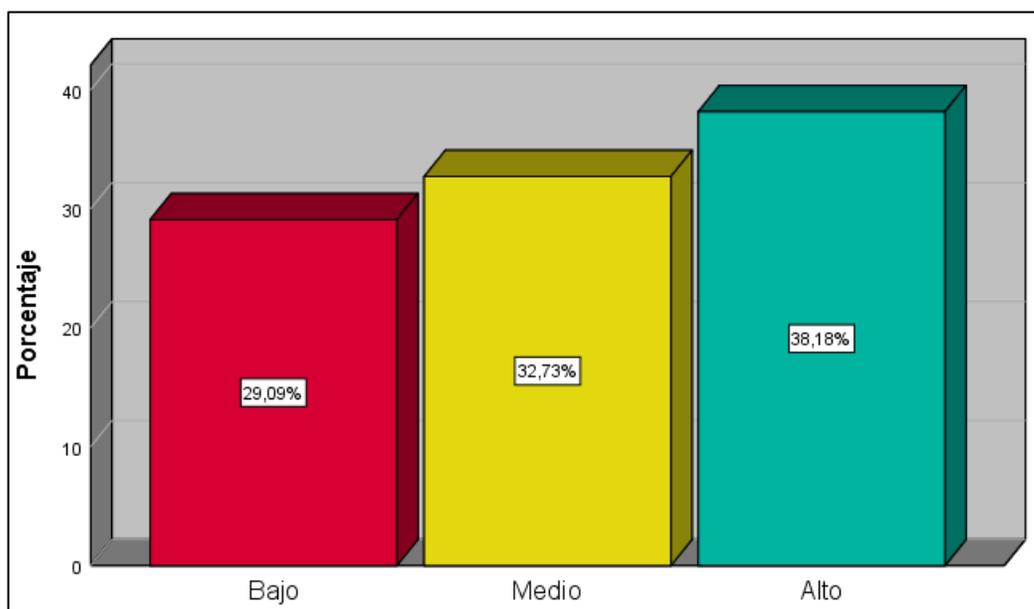
Frecuencia de la dimensión Ergonomía Ambiental

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	16	29,1	29,1	29,1
	Medio	18	32,7	32,7	61,8
	Alto	21	38,2	38,2	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Nota: Elaboración mediante el programa SPSS Vers. 25.

Figura 3

Dimensión Ergonomía Ambiental



Interpretación: Al evaluar la dimensión Ergonomía Ambiental de los trabajadores de la COOPAC, se observa que 16 participantes (29.1%) calificaron esta dimensión como "Bajo", mientras que 18 participantes (32.7%) la ubicaron en la categoría "Medio". Por otro lado, 21 participantes (38.2%) evaluaron la Ergonomía Ambiental como "Alto".

Dimensión 2: Ergonomía Física

Tabla 5

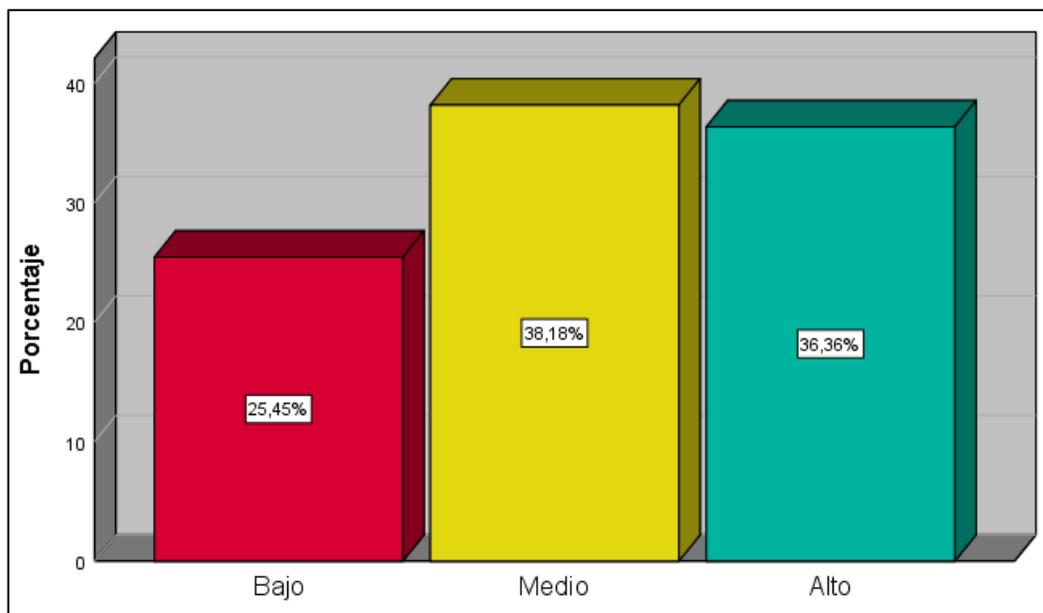
Frecuencia de la dimensión Ergonomía Física

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	14	25,5	25,5	25,5
	Medio	21	38,2	38,2	63,6
	Alto	20	36,4	36,4	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Nota: Elaboración mediante el programa SPSS Vers. 25.

Figura 4

Dimensión Ergonomía Física



Interpretación: Al evaluar la dimensión Ergonomía Física de los trabajadores de la COOPAC, se observa que 14 participantes (25.5%) clasificaron esta dimensión como "Bajo", mientras que 21 participantes (38.2%) la ubicaron en la categoría "Medio". Además, 20 participantes (36.4%) evaluaron la Ergonomía Física como "Alto".

Dimensión 3: Ergonomía Cognitiva

Tabla 6

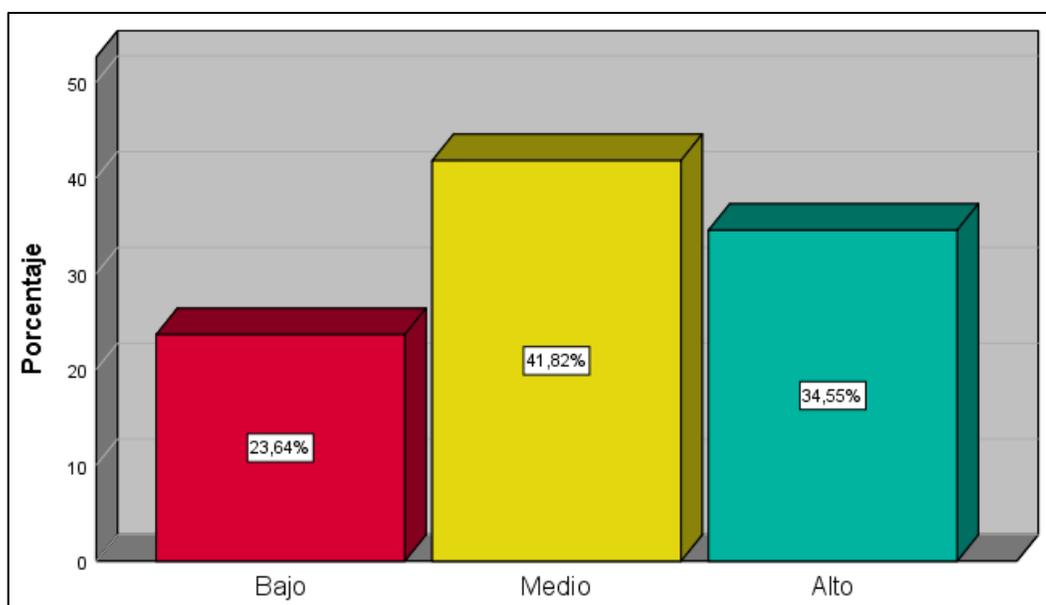
Frecuencia de la dimensión Ergonomía Cognitiva

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	13	23,6	23,6	23,6
	Medio	23	41,8	41,8	65,5
	Alto	19	34,5	34,5	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Nota: Elaboración mediante el programa SPSS Vers. 25.

Figura 5

Dimensión Ergonomía Cognitiva



Interpretación: Al evaluar la dimensión Ergonomía Cognitiva de los trabajadores de la COOPAC, se observa que 13 participantes (23.6%) calificaron esta dimensión como "Bajo", mientras que 23 participantes (41.8%) la situaron en la categoría "Medio". Asimismo, 19 participantes (34.5%) evaluaron la Ergonomía Cognitiva como "Alto".

Variable 2: Satisfacción Laboral

Tabla 7

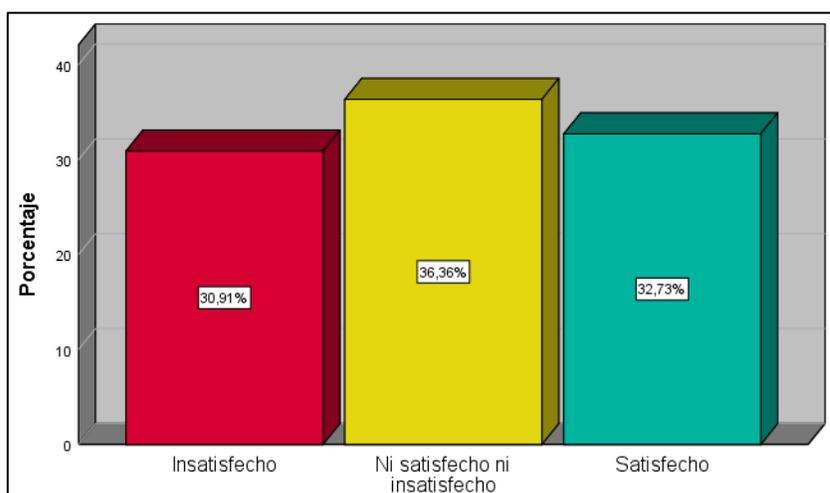
Frecuencia la variable Satisfacción Laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Insatisfecho	17	30,9	30,9	30,9
Ni satisfecho ni insatisfecho	20	36,4	36,4	67,3
Satisfecho	18	32,7	32,7	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Nota: Elaboración mediante el programa SPSS Vers. 25.

Figura 6

Dimensión Satisfacción Laboral



Interpretación: Al evaluar la variable satisfacción laboral de los trabajadores de la COOPAC, se observa que 17 participantes (30.9%) se clasificaron como "Insatisfechos", mientras que 20 participantes (36.4%) indicaron sentirse "Ni satisfechos ni insatisfechos". Por otro lado, 18 participantes (32.7%) expresaron estar "Satisfechos" con su labor.

Dimensión 1: Satisfacción Laboral Intrínseca

Tabla 8

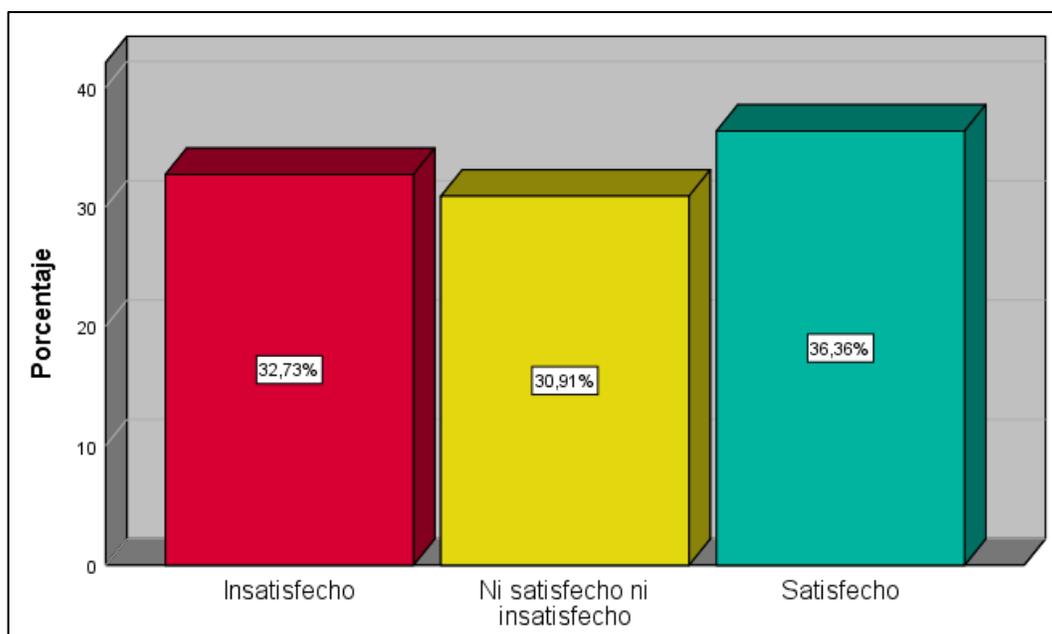
Frecuencia de la dimensión Satisfacción Laboral Intrínseca

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Insatisfecho	18	32,7	32,7	32,7
	Ni satisfecho ni insatisfecho	17	30,9	30,9	63,6
	Satisfecho	20	36,4	36,4	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Nota: Elaboración mediante el programa SPSS Vers. 25.

Figura 7

Dimensión Satisfacción Laboral Intrínseca



Interpretación: Al evaluar la dimensión satisfacción laboral intrínseca de los trabajadores de la COOPAC, se observa que 18 participantes (32.7%) se clasificaron como "Insatisfechos", mientras que 17 participantes (30.9%) indicaron sentirse "Ni satisfechos ni insatisfechos". Por otro lado, 20 participantes (36.4%) expresaron estar "Satisfechos" con su satisfacción laboral intrínseca.

Dimensión 2: Satisfacción Laboral Extrínseca

Tabla 9

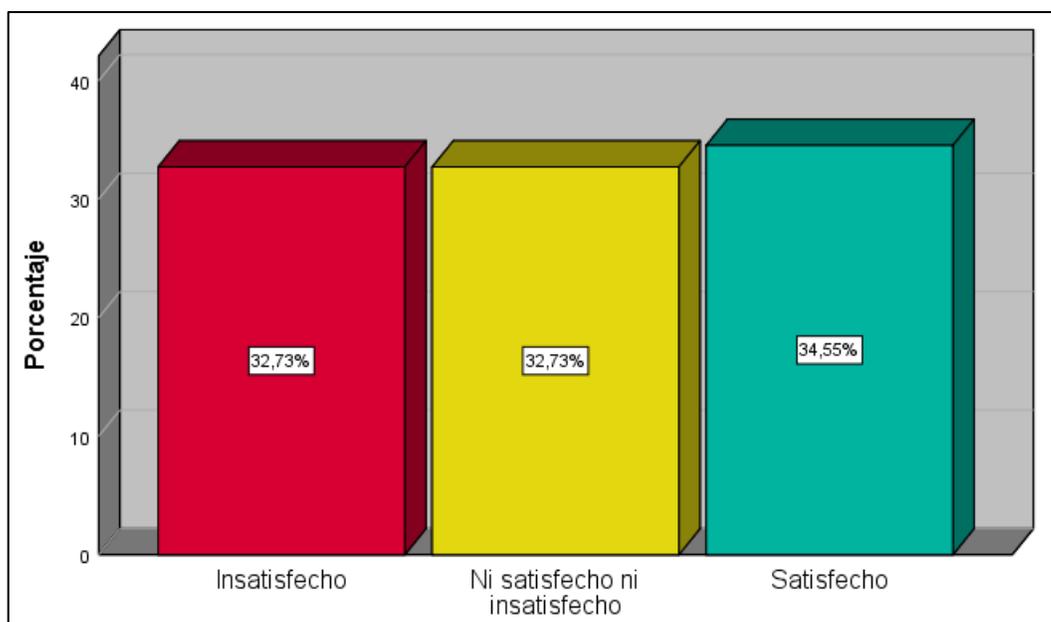
Frecuencia de la dimensión Satisfacción Laboral Extrínseca

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Insatisfecho	18	32,7	32,7	32,7
	Ni satisfecho ni insatisfecho	18	32,7	32,7	65,5
	Satisfecho	19	34,5	34,5	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Nota: Elaboración mediante el programa SPSS Vers. 25.

Figura 8

Dimensión Satisfacción Laboral Extrínseca



Interpretación: Al evaluar la dimensión satisfacción laboral extrínseca de los trabajadores de la COOPAC, se observa que 18 participantes (32.7%) se clasificaron como "Insatisfechos", mientras que otros 18 participantes (32.7%) indicaron sentirse "Ni satisfechos ni insatisfechos". Por otro lado, 19 participantes (34.5%) expresaron estar "Satisfechos".

Análisis de resultados

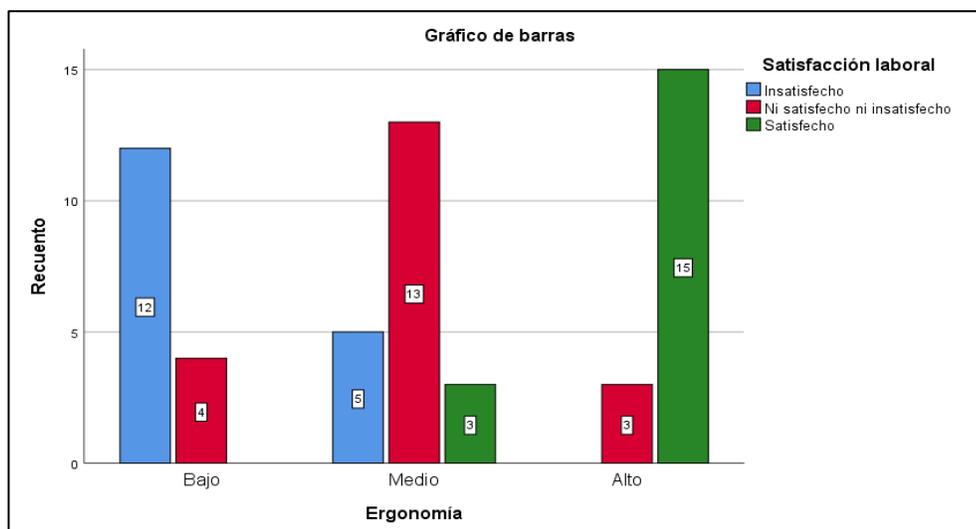
Objetivo General: Determinar la relación entre la ergonomía y la satisfacción laboral en los trabajadores de la COOPAC. Todos los santos de Chota, Chota – 2022.

Tabla 10

Tabla de contingencia de variables

		Satisfacción laboral			Total	
		Insatisfecho	Ni satisfecho ni insatisfecho	Satisfecho		
Ergonomía	Bajo	Recuento	12	4	0	16
		% del total	21,8%	7,3%	0,0%	29,1%
	Medio	Recuento	5	13	3	21
		% del total	9,1%	23,6%	5,5%	38,2%
	Alto	Recuento	0	3	15	18
		% del total	0,0%	5,5%	27,3%	32,7%
Total		Recuento	17	20	18	55
		% del total	30,9%	36,4%	32,7%	100,0%

Nota: Elaboración mediante el programa SPSS Vers. 25.

Figura 9*Cruce de variables*

Interpretación: Se observa que, en el nivel de ergonomía "Bajo", un considerable 21.8% de los participantes se clasificaron como "Insatisfechos", mientras que en el nivel "Medio", un 23.6% se encontró "Ni satisfecho ni insatisfecho". Por otro lado, aquellos con un nivel de ergonomía "Alto" exhibieron una notable proporción del 27.3% de "Satisfechos". A nivel general, se aprecia una diversidad en la satisfacción laboral en relación con los diferentes niveles de ergonomía, destacando una asociación aparente entre un nivel más alto de ergonomía y una mayor proporción de participantes satisfechos.

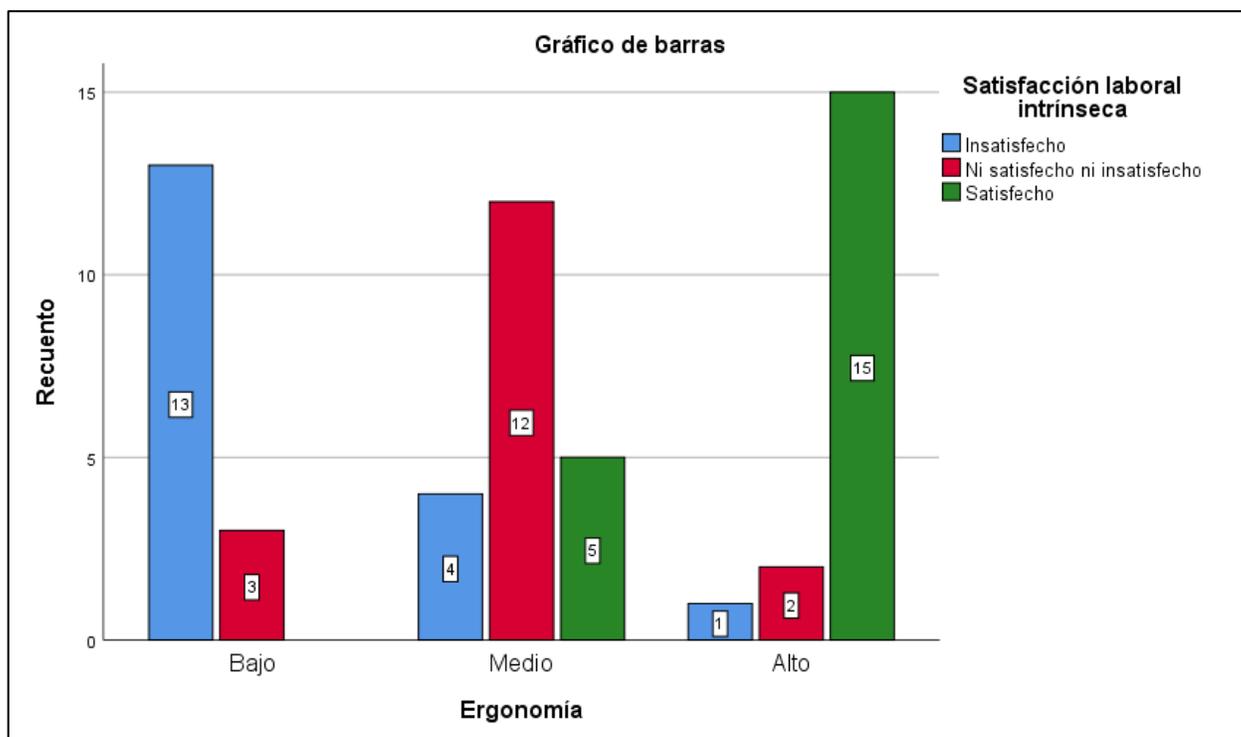
Objetivo Específico 1: Establecer la relación entre la Ergonomía y la satisfacción laboral intrínseca en los trabajadores de la COOPAC. Todos los santos de Chota, Chota – 2022.

Tabla 11

Ergonomía y satisfacción laboral intrínseca

		Satisfacción laboral intrínseca				Total
		Insatisfecho	Ni		Satisfecho	
			satisfecho ni insatisfecho			
Ergonomía	Bajo	Recuento	13	3	0	16
		% del total	23,6%	5,5%	0,0%	29,1%
	Medio	Recuento	4	12	5	21
		% del total	7,3%	21,8%	9,1%	38,2%
	Alto	Recuento	1	2	15	18
		% del total	1,8%	3,6%	27,3%	32,7%
Total		Recuento	18	17	20	55
		% del total	32,7%	30,9%	36,4%	100,0%

Nota: Elaboración mediante el programa SPSS Vers. 25.

Figura 10*Ergonomía y satisfacción laboral intrínseca*

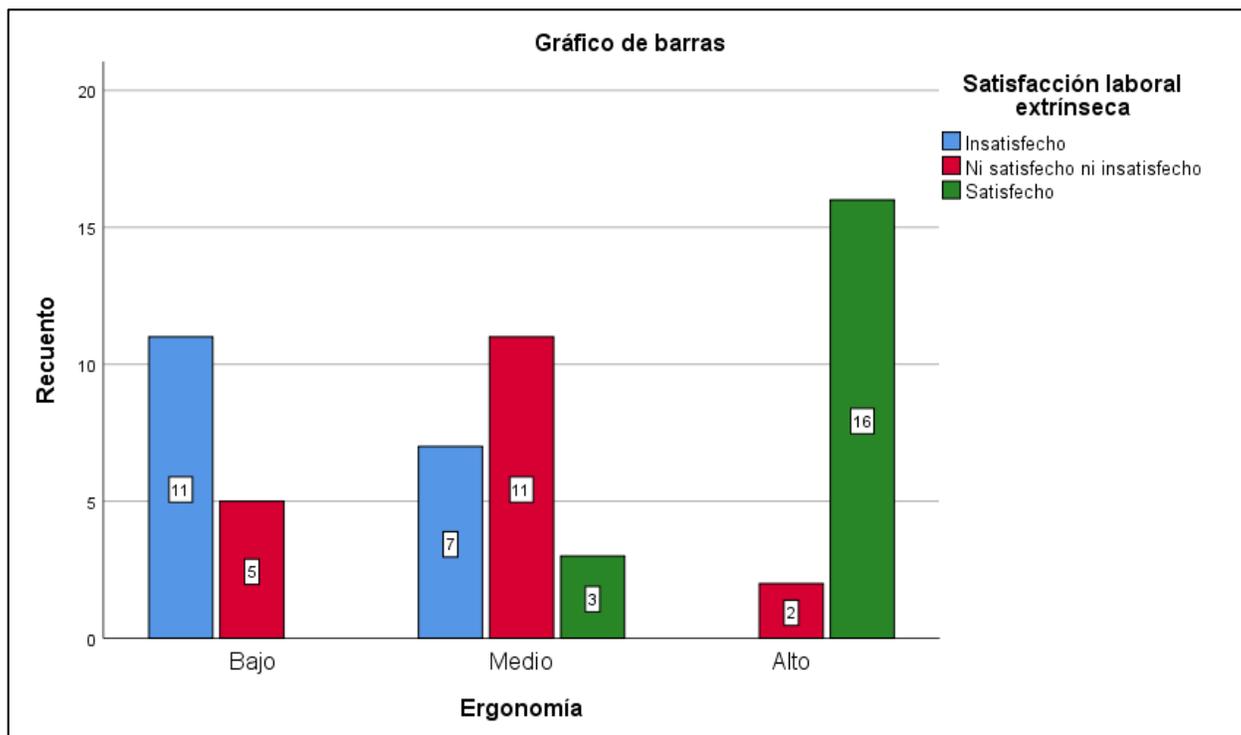
Interpretación: En el nivel de ergonomía "Bajo", un significativo 23.6% de los participantes se clasificaron como "Insatisfechos", mientras que en el nivel "Medio", el 21.8% se encontró "Ni satisfecho ni insatisfecho". Por otro lado, aquellos con un nivel de ergonomía "Alto" exhibieron una proporción notable del 27.3% de "Satisfechos". A nivel general, se aprecia una diversidad en la satisfacción laboral intrínseca en relación con los diferentes niveles de ergonomía, destacando una asociación aparente entre un nivel más alto de ergonomía y una mayor proporción de participantes satisfechos intrínsecamente

Objetivo Especifico 2: Establecer la relación entre la Ergonomía y la satisfacción laboral extrínseca en los trabajadores de la COOPAC. Todos los santos de Chota, Chota – 2022.

Tabla 12

Tabla de contingencia ergonomía y satisfacción laboral extrínseca

		Satisfacción laboral extrínseca			Total	
		Insatisfecho	Ni satisfecho ni insatisfecho	Satisfecho		
Ergonomía	Bajo	Recuento	11	5	0	16
		% del total	20,0%	9,1%	0,0%	29,1%
	Medio	Recuento	7	11	3	21
		% del total	12,7%	20,0%	5,5%	38,2%
	Alto	Recuento	0	2	16	18
		% del total	0,0%	3,6%	29,1%	32,7%
Total	Recuento	18	18	19	55	
	% del total	32,7%	32,7%	34,5%	100,0%	

Figura 11*Ergonomía y satisfacción laboral extrínseca*

Interpretación: En el nivel de ergonomía "Bajo", un considerable 20.0% de los participantes se clasificaron como "Insatisfechos", mientras que en el nivel "Medio", el 20.0% se encontró "Ni satisfecho ni insatisfecho". Por otro lado, aquellos con un nivel de ergonomía "Alto" exhibieron una proporción significativa del 29.1% de "Satisfechos". A nivel general, se observa una variabilidad en la satisfacción laboral extrínseca en relación con los distintos niveles de ergonomía, resaltando una conexión aparente entre un nivel más alto de ergonomía y una mayor proporción de participantes satisfechos extrínsecamente

Estadística inferencial.

La elección de emplear el coeficiente de correlación de Pearson en lugar de la prueba de chi cuadrado en el estudio se sustenta en diversas consideraciones metodológicas y en las características específicas de los datos recopilados.

- Los datos de las variables Ergonomía y Satisfacción Laboral fueron recolectados usando dos escalas estandarizadas, las cuales, tras sumar todos los ítems, proporcionaron una puntuación general de Ergonomía y Satisfacción Laboral, así como de sus dimensiones correspondientes. Estas puntuaciones se consideran variables cuantitativas y se han utilizado para corroborar las hipótesis planteadas mediante el análisis de correlación de Pearson.

- Por otro lado, con el fin de facilitar la presentación de los resultados descriptivos de cada variable por separado, se decidió convertir esas puntuaciones (variables cuantitativas) en categorías (variables cualitativas). De esta manera, en el análisis estadístico descriptivo presentamos los porcentajes correspondientes a los niveles "bajo", "medio" y "alto" de Ergonomía, así como los niveles "insatisfecho", "ni satisfecho ni insatisfecho" y "satisfecho" de Satisfacción Laboral.

- Aunque también existía la opción de considerar las variables Ergonomía y Satisfacción Laboral como variables cualitativas mediante los niveles descritos anteriormente y utilizar el test de chi-cuadrado para evaluar la asociación entre ambas variables, se optó por el enfoque metodológico de utilizar las puntuaciones de ambas escalas (variables cuantitativas) en un análisis de correlación de Pearson para evitar la pérdida de información sobre la magnitud de los valores. La conversión de una variable cuantitativa a cualitativa implica una pérdida de granularidad que puede afectar la capacidad para capturar relaciones

sutiles en las variables analizadas, lo cual se quiso evitar.

- Además, la sensibilidad del coeficiente de Pearson a la linealidad se convierte en un factor clave. Mientras que la prueba de chi cuadrado se orienta hacia la evaluación de la independencia entre variables categóricas, la capacidad de Pearson para cuantificar la fuerza y dirección de la asociación se torna más relevante si se considera que la relación entre el nivel de ergonomía y la satisfacción laboral es mejor descrita por una relación cuantitativa y lineal.

- Los supuestos inherentes a la prueba de chi cuadrado, como la independencia de observaciones y la suficiencia de las frecuencias esperadas, también influyen en la decisión de optar por el coeficiente de Pearson. Si estos supuestos no se cumplen o si los datos no se ajustan bien a una distribución categórica, los resultados de la prueba de chi cuadrado podrían carecer de confiabilidad.

Finalmente, la elección del coeficiente de Pearson es respaldada por su mayor sensibilidad para detectar relaciones lineales, en contraposición a la prueba de chi cuadrado, que es menos sensible a relaciones complejas o no lineales. Al percibir que la relación entre el nivel de ergonomía y la satisfacción laboral es más compleja y no puede caracterizarse eficazmente con una asociación categórica simple, el coeficiente de Pearson ofrece una evaluación más completa y adecuada.

Pruebas de normalidad

Tabla 13

Tabla de Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
Ergonomía	0,092	55	0,200*	0,977	55	0,358
Satisfacción laboral	0,072	55	0,200*	0,978	55	0,415

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación: La prueba de Kolmogorov-Smirnov se utiliza para evaluar ambas variables, Ergonomía y Satisfacción Laboral, ya que la muestra es mayor a 50. Se observa que ambas variables siguen una distribución normal. Por lo tanto, se concluye que se debe utilizar la prueba paramétrica Pearson para encontrar la correlación entre ellas.

Prueba de hipótesis general

H1: Existe una relación significativa entre la ergonomía y la satisfacción laboral en los trabajadores de la COOPAC. Todos los santos de Chota, Chota – 2022

Ho: No existe una relación significativa entre la ergonomía y la satisfacción laboral en los trabajadores de la COOPAC. Todos los santos de Chota, Chota – 2022.

Tabla 14

Hipótesis de ergonomía y la satisfacción laboral

		Ergonomía	Satisfacción laboral
Ergonomía	Correlación de Pearson	1	0,905**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	55	55
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	0,905**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	55	55

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: Los resultados indican que es necesario aceptar la hipótesis alterna H1, lo cual refiere que existe una relación significativa entre la ergonomía y la satisfacción laboral en los trabajadores de la COOPAC. Todos los santos de Chota, Chota – 2022. De similar forma, al obtener un 0,905 como coeficiente Pearson con un ($p < 0.05$), el cual se encuentra en el rango de +0.76 a +0.90; evidencia que al gestionar adecuadamente la ergonomía habrá un impacto positivo en la satisfacción laboral.

Hipótesis Específica 1:

H1: Existe una relación significativa entre la ergonomía y la dimensión satisfacción intrínseca en los trabajadores de la COOPAC. Todos los santos de Chota, Chota – 2022.

Ho: No existe una relación significativa entre la ergonomía y la dimensión satisfacción intrínseca en los trabajadores de la COOPAC. Todos los santos de Chota, Chota – 2022.

Tabla 15

Hipótesis de la ergonomía y la satisfacción intrínseca

		Ergonomía	Satisfacción laboral intrínseca
Ergonomía	Correlación de Pearson	1	0,866**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	55	55
Satisfacción laboral intrínseca	Correlación de Pearson	0,866**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	55	55

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: Los resultados indican que es necesario aceptar la hipótesis alterna H1, lo cual refiere que existe una relación significativa entre la ergonomía y la dimensión satisfacción intrínseca en los trabajadores de la COOPAC. Todos los santos de Chota, Chota – 2022. A su vez, al obtener un 0,866 como coeficiente Pearson con un ($p < 0.05$), el cual se encuentra en el rango de +0.76 a +0.90; evidencia que al gestionar adecuadamente la ergonomía habrá un impacto positivo en la satisfacción laboral intrínseca.

Hipótesis Especifica 2:

H1: Existe una relación significativa entre la ergonomía y la dimensión satisfacción extrínseca en los trabajadores de la COOPAC. Todos los santos de Chota, Chota – 2022.

Ho: No existe una relación significativa entre la ergonomía y la dimensión satisfacción extrínseca en los trabajadores de la COOPAC. Todos los santos de Chota, Chota– 2022.

Tabla 16

Hipótesis de la ergonomía y la satisfacción extrínseca

		Ergonomía	Satisfacción laboral extrínseca
Ergonomía	Correlación de Pearson	1	0,861 **
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	55	55
Satisfacción laboral extrínseca	Correlación de Pearson	0,861 **	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	55	55

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: Los resultados indican que es necesario aceptar la hipótesis alterna H1, lo cual refiere que existe una relación significativa entre la ergonomía y la dimensión satisfacción extrínseca en los trabajadores de la COOPAC. Todos los santos de Chota, Chota – 2022. A su vez, al obtener un 0,861 como coeficiente Pearson con un ($p < 0.05$), el cual se encuentra en el rango de +0.76 a +0.90; evidencia que al gestionar adecuadamente la ergonomía habrá un impacto positivo en la satisfacción laboral extrínseca.

5.2. Discusión

En este estudio se llevó a cabo un análisis estadístico correlacional entre la ergonomía y la satisfacción laboral de los trabajadores de la COOPAC. Todos los santos de Chota, 2022. A fin de saber que, si esta brinda un ambiente ergonómico a sus trabajadores de tal manera que estos últimos se sientan satisfechos y mejoren la productividad de la empresa.

Por ende, según los resultados obtenidos, el 27,3% de los trabajadores presentaron un nivel de satisfacción laboral buena, al mismo tiempo que tenían un nivel alto de ergonomía, indicando una relación considerable y fuerte entre ambas variables. Estos resultados tienen relación con la investigación de Fuentes (2021), porque concluye que existe una relación directa y significativa entre las variables ya que se obtuvo como resultado que existe un nivel de correlación significativa y directa entre la ergonomía y la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Ancash (DRTC)

Por otro lado, en el estudio se encontró que 20 participantes (36.4%) indicaron sentirse "Ni satisfechos ni insatisfechos". Esto se relaciona de manera parcial con el estudio de las autoras Castro y Feoli (2021) quienes encontraron que el 83.3% del personal posee un nivel de conformidad satisfactorio con respecto a su entorno, pero este puede mejorar. Asimismo, se concluyó que el aspecto ergonómico incide significativamente en la satisfacción laboral y esto se ve reflejado en su salud mental y desempeño laboral.

Asimismo, en la tabla 10 se visualiza que el 27.3% de los participantes consideran un nivel de ergonomía alto y un nivel de satisfacción alto. Lo cual se asemeja al estudio del autor Pico (2020) quien obtuvo como resultado que un 90.5% del personal tiene una percepción alta con respecto a la ergonomía y satisfacción laboral.

Por otro lado, se ha encontrado una relación significativa entre la ergonomía y la satisfacción laboral en los trabajadores de la COOPAC con un Sig de 0,954 como coeficiente Pearson y un ($p < 0.05$). Lo que guarda similitud con el estudio del autor Justiniano (2017) quien obtuvo como resultado que existe una relación significativa entre la ergonomía y la satisfacción laboral.

La autora Perales (2021) brindó como resultado que existe una correlación alta inversa, concluyendo que, a menor riesgo ergonómico, mayor nivel de satisfacción laboral. Asimismo, se concluyó que las variables riesgo ergonómico y satisfacción laboral presentan correlación entre ellas mismas, de tal forma que cuanto menor sea el riesgo ergonómico para el trabajador entonces se obtiene mayores niveles de satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de una red de servicios de salud de Cusco 2021. Dentro de esta investigación se puede encontrar una variable exacta y una variable que tiene relación con la que se maneja en el presente estudio, brindando una comparativa en los resultados.

Por otro lado, a pesar de la existencia de la Ley N° 29783 de Seguridad y Salud en el Trabajo, para garantizar el derecho de los trabajadores a la seguridad y salud en el trabajo y promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país, además de la RM N° 375-2008-TR, Norma básica de ergonomía y procedimiento de evaluación de riesgo disergonómico que tiene como objetivo que las diferentes industrias la puedan aplicar en sus puestos y tareas, y así puedan adaptar las condiciones de trabajo a las características físicas y mentales de sus empleados para garantizar la salud, la seguridad y una mayor eficiencia en el desempeño de sus funciones. La COOPAC Todos Los Santos de Chota cuenta con un comité de salud y seguridad en el trabajo y cumple con la norma teóricamente además de brindar a los trabajadores un equipo adecuado, sin embargo, la concientización y la creación

de una cultura ergonómica aún no se promueve adecuadamente y por ende no se ha tomado completamente conciencia de la relevancia de esta.

Finalmente, respecto a la lista de verificación en el Anexo 6 se observa que el análisis de los indicadores de ergonomía ambiental revela que en la COOPAC. Todos los santos de Chota, 2022; se han implementado medidas que promueven un entorno laboral favorable para los trabajadores. El nivel de ruido, el volumen de los teléfonos, la iluminación, la posición de las luminarias y los espacios ventilados son considerados adecuados para el desarrollo de las labores diarias. Estos elementos son esenciales para garantizar un ambiente propicio que no genere molestias ni afecte la concentración de los empleados, destacando el compromiso de la organización con la comodidad y bienestar de su personal. En cuanto a la ergonomía física, se observa que las sillas, escritorios y computadoras han sido seleccionados cuidadosamente para promover una postura corporal correcta entre los trabajadores. Este enfoque contribuye a prevenir posibles molestias musculares o problemas de salud derivados de posturas inadecuadas durante las horas de trabajo. Además, la implementación de pausas activas demuestra la preocupación de la COPAAC "Todos los Santos de Chota" por la salud física de sus empleados, evidenciando un enfoque proactivo en la prevención de lesiones asociadas con movimientos repetitivos. En el ámbito de la ergonomía cognitiva, se destaca que el ritmo de trabajo es descrito como muy acelerado y ajustado. A pesar de este desafío, el ambiente laboral se considera adecuado para el eficiente cumplimiento de las actividades, lo que sugiere que la organización ha implementado estrategias que permiten a los trabajadores sobrellevar la exigencia del ritmo de trabajo. Asimismo, el plan de trabajo, la distribución de tareas, los talleres y la capacitación en seguridad y salud en el trabajo (SST) han sido diseñados considerando la ergonomía

cognitiva, demostrando un compromiso integral con el bienestar mental y cognitivo de los empleados.

CONCLUSIONES

En cuanto al objetivo general, queda claramente establecida la existencia de una relación significativa entre la ergonomía y la satisfacción laboral en los trabajadores de la COOPAC Todos los Santos de Chota, Chota – 2022; el coeficiente Pearson de 0.954, respaldado por un nivel de significancia ($p < 0.05$), enfatiza que una gestión adecuada de la ergonomía no solo está vinculada, sino que se traduce en un impacto directamente positivo en la satisfacción laboral global.

Al abordar el objetivo específico I, se ratifica la existencia de una relación significativa entre la ergonomía y la dimensión de satisfacción intrínseca en los trabajadores de la COOPAC; con un coeficiente Pearson de 0.866 y un nivel de significancia ($p < 0.05$), se destaca que una gestión eficaz de la ergonomía contribuye de manera positiva a la satisfacción laboral intrínseca de los empleados.

En relación al objetivo específico II, se concluye que existe una relación significativa entre la ergonomía y la dimensión de satisfacción extrínseca en los trabajadores de la COOPAC; el coeficiente Pearson alcanza un valor de 0.861, respaldado por un nivel de significancia ($p < 0.05$), reforzando la idea de que una gestión óptima de la ergonomía impacta de manera positiva en la satisfacción laboral extrínseca de los empleados.

RECOMENDACIONES

Basándonos en las conclusiones extraídas, se recomienda a la empresa COOPAC que adopte medidas concretas para mejorar la ergonomía en el lugar de trabajo, con el objetivo de elevar la satisfacción laboral de sus empleados. Para lograr este propósito, se sugiere la coordinación y promoción activa, respaldadas por políticas claras, a través del comité de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de la organización, centrándose en los aspectos laborales. Es crucial abordar los inconvenientes identificados en los indicadores de satisfacción laboral, implementando cambios específicos para elevar el nivel de ergonomía en el entorno laboral.

Con respecto a la mejora de la satisfacción intrínseca, se recomienda a COOPAC en Chota en 2022 que invierta en el desarrollo de buenos líderes. Estos líderes deben proporcionar orientación y apoyo a todos los colaboradores, y se sugiere establecer sistemas de reconocimiento y recompensas como estímulo para fomentar la satisfacción laboral. Además, promover el uso efectivo de las herramientas ergonómicas disponibles a través de un reconocimiento adecuado contribuirá a fortalecer la satisfacción intrínseca de los empleados.

Para mejorar la satisfacción extrínseca, se sugieren medidas más específicas. En primer lugar, se recomienda la contratación de un médico ocupacional especializado en ergonomía para realizar evaluaciones exhaustivas de las condiciones ergonómicas en el lugar de trabajo. Estas evaluaciones permitirán identificar riesgos potenciales y proponer soluciones adecuadas para mejorar las condiciones laborales. Además, se propone implementar charlas y entrenamientos regulares sobre ergonomía para proporcionar a los

trabajadores el conocimiento necesario y crear conciencia sobre la importancia de esta disciplina

REFERENCIAS

- Alromaihi, M., Alshomaly, Z., y George, S. (2017). Job Satisfaction and Employee Performance: A Theoretical Review of the Relationship between the Two Variables. *International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences*, 6(1), 1-20.
- Álvarez, J. (2020). Ergonomía y rendimiento laboral en un colegio privado del distrito San Martín de Porres, 2020. Obtenido de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/59199>
- Álvarez, L., y Silloca, G. (2018). Influencia de las condiciones ergonómicas en la satisfacción laboral del personal administrativo de la dirección general de administración de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa – 2018 Tesis de pregrado. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/7157>
- Andrade, L. (2017). *Factores intrínsecos y extrínsecos que determinan la satisfacción laboral en trabajadores de campo del sector bananero de la empresa Estebanagri Cia. Ltda.* http://repositorio.uees.edu.ec/bitstream/123456789/1200/1/Andrade_Yepez_Loordes_Priscila_2007055232.pdf
- Anguis, V. (2018). *Certificación profesional seguridad integral en prevención de riesgos.* Gandhi Publica. Obtenido de Gandhi Publica.
- Asociación Española de Ergonomía.* (2020). Obtenido de ¿Qué es la ergonomía?: <http://www.ergonomos.es/ergonomia.php>
- Asociación Internacional de Ergonomía.* (2019). Obtenido de ¿Qué es la ergonomía?: <https://iea.cc/what-is-ergonomics/>
- Asto, C. (2021). Ergonomía y Satisfacción Laboral del personal de una empresa de Trujillo, 2021. Obtenido de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/89891>
- Avella, A. (2021). *Satisfacción laboral del personal de enfermería en el Hospital Central de la Ciudad de Villavicencio, Colombia.*
- Bellido, G., Herrera, E., y Toledo, A. (2022). Análisis de la ergonomía y su efecto en la satisfacción

- laboral de trabajadores administrativos entre 25 y 35 años durante el “Home Office” en Lima Metropolitana en el 2021. Obtenido de:<http://hdl.handle.net/20500.12404/23147>
- Brayer, A., y Marcinowicz, L. (2018). Job satisfaction of nurses with master of nursing degrees in Poland: quantitative and qualitative analysis. *BMC Health Services Research*, 18(1):239. doi:10.1186/s12913-018-3053-6
- Cárdenas, J. (2018). Investigación cuantitativa. *trAndeS Material Docente*, No. 8, Berlín: trAndeS - Programa de Posgrado en Desarrollo Sostenible y Desigualdades Sociales en la Región Andina. https://www.programa-trandes.net/Ressources/Manuales/Manual_Cardenas_Investigacion_cuantitativa.pdf
- Castro, M. y Feoli, G. (2021). Análisis de las condiciones ergonómicas y su incidencia en el nivel de satisfacción laboral del personal de la gestión administrativa en el banco de Costa Rica (BCR) en las sucursales de Heredia, Santo Domingo y San Isidro De Heredia periodo 2020. Tesis de pregrado. Universidad Nacional de Costa Rica. <https://repositorio.una.ac.cr/handle/11056/22435>
- Charaja, Y., y Mamani, J. (2013). *Satisfacción laboral y motivación de los trabajadores de la dirección regional de comercio exterior y turismo – Puno – Perú, 2013*. <http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v5n1/a01v5n1.pdf>
- Chiang, M. (2018). *Relación entre satisfacción laboral, estrés laboral y sus resultados en trabajadores de institución de beneficencia de la provincia de Concepción*. Obtenido de Ciencia y Trabajo.
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. (7ta.Ed). Editorial: McGraw-Hill.
- Cilveti, S., y Idoate, V. (2018). Posturas forzadas. <https://www.sanidad.gob.es/ciudadanos/saludAmbLaboral/docs/posturas.pdf>
- Fox, E. (2018). *Percepciones sobre satisfacción laboral en pre - docentes de dos facultades de una Universidad Privada de Lima*. Obtenido de Universidad Privada de Lima:

[http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/12078/FOX_LLERENA
PERCEPCIONES SOBRE SATISFACCION LABORAL EN PRE DOCENTES DE D
OS FACULTADES_pdf?sequence=1&is](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/12078/FOX_LLERENA_PERCEPCIONES_SOBRE_SATISFACCION_LABORAL_EN_PRE_DOCENTES_DE_D OS_FACULTADES_pdf?sequence=1&is)

Freire, S. (2019). Análisis de ergonomía física en los galponeros de una granja avícola. Obtenido de :
<http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/8821>

Fuentes, J. (2021). Ergonomía y satisfacción laboral en la Dirección Regional de Transporte y Comunicaciones de Ancash, 2019. Tesis de pregrado. Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2801361>

Gallego, Y., Gil, S., y Sepúlveda, M. (2018). Revisión teórica de estrés y distreses definidos como reacción hacia los factores de riesgo psicosocial y su relación con las estrategias de afrontamiento.
<https://repository.ces.edu.co/bitstream/10946/4229/1/REVISI%C3%93N%20TEORICA%20DE%20EUISTR%C3%89S%20Y%20DISTR%C3%89S%20DEFINIDOS%20COMO%20REACCI%C3%93N%20HACIA%20LOS%20FACTORES%20DE%20RIESGO%20PSICOSOCIAL%20Y%20SU%20RELACION%20CON%20LAS%20ESTRATEGIAS%20DE%20AFRONTAMIENTO%2028102018.pdf>

García, M. (2021). El estrés laboral: definición, causas y consecuencias para la salud.
<https://www.neuronup.com/psicologia/el-estres-laboral-definicion-causas-y-consecuencias-para-la-salud/>

Garrido, C. (2020). *Factores de diseño de la iluminación que intervienen en el estímulo circadiano en oficinas*. Obtenido de Aus: <https://doi.org/10.4206/aus.2020.n27-08>

Geldres, P., y San Miguel, M. (2022). Satisfacción laboral y su relación con el compromiso organizacional en docentes de universidades privadas de Lima, Perú, 2020.

Hernández, Z. (2014). *Teoría General de la Administración, 2a*. Grupo Editorial Patria.

Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud, (2020). Condiciones de trabajo y salud.
<https://istas.net/salud-laboral/danos-la-salud/condiciones-de-trabajo-y-salud>

Justiniano, E. (2017). Ergonomía y satisfacción laboral en los servidores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria, Lima 2017. Tesis de maestría. Universidad Cesar Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16072/Justiniano_AE.pdf?sequ

ence=1&isAllowed=y

Madero, S. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta Universitaria*, 29(1–18). <https://doi.org/10.15174/au.2019.2153>

Mancero, G. (2019). Evaluación de factores ergonómicos-ambientales para la satisfacción laboral del área de imágenes: Hospital Luis Vernaza. Tesis de pregrado. Universidad Tecnológica empresarial de Guayaquil. <http://181.39.139.68:8080/bitstream/handle/123456789/35/EVALUACION-DE-FACTORES-ERGONOMICOS-AMBIENTALES-PARA-LA-SATISFACCION-LABORAL-DEL-AREA-DE-IMAGENES-HOSPITAL-LUIS-VERNAZA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Manco, N. (2017). Evaluación y control de riesgos disergonómicos en una compañía aseguradora en Lima.

Mandomedio Perú. (2020). *Clima laboral archivos - Página 4 de 4 - Mandomedio Perú*. <https://mandomedio.com/peru/tag/clima-laboral/page/4/>

Marroquín, J. (2017). Riesgo ergonómico y satisfacción laboral en trabajadores administrativos de un instituto especializado de salud. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8781/Marroqu%
c3%adn_BJG.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8781/Marroqu%c3%adn_BJG.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Montenegro, R. (2020). Recompensa y reconocimiento en los recursos humanos. <https://www.gestiopolis.com/recompensa-y-reconocimiento-en-los-recursos-humanos/>

Monterrosa, I. (2021) Análisis sistemático de la literatura sobre la ergonomía, su impacto y alcance en la operatividad de las organizaciones. Tesis de pregrado. Universidad Cooperativa de Colombia. [http://www.knowledgecap.bigstarcreative.com/bitstream/20.500.12494/35842/3/2021_an%c3%
a1lisis_sistem%c3%a1tico_literatura.pdf](http://www.knowledgecap.bigstarcreative.com/bitstream/20.500.12494/35842/3/2021_an%c3%a1lisis_sistem%c3%a1tico_literatura.pdf)

- Murrugarra, J. (2017). La ergonomía y satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pachacamac en el periodo 2016. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6682/Murrugarra_BJF.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ochica, G. (2020). Identifica las lesiones laborales más comunes en el trabajo y aprende a evitarlas. <https://magnetosur.com/identifica-lesiones-laborales-y-aprende-a- evitarlas/>
- Perales, S. (2021). Riesgo ergonómico y satisfacción laboral en trabajadores administrativos de una red de Servicios de Salud De Cusco- 2021. Tesis de maestría. Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73718/Perales_TSD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pico, A. (2020). Condiciones ergonómicas y satisfacción laboral evaluadas por personal sanitario de terapia física del Hospital General Los Ceibos, Guayaquil, 2020. Tesis de maestría. Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58124/Pico_RAA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Piedrahita, L. (2020). *Ergonomía Visual en el Marco del Teletrabajo*. Obtenido de <https://ehrs.upenn.edu/sites/default/files/inline-files/Ergonomic%20Considerations%20in%20Setting%20up%20a%20Home%20Office%20Workspace.pdf>
- PMA. (2020). *Ergonomic Considerations in Setting up a Home Office Workspace*. Obtenido de <https://ehrs.upenn.edu/sites/default/files/inline-files/Ergonomic%20Considerations%20in%20Setting%20up%20a%20Home%20Office%20Workspace.pdf>
- Pujol, L. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. Estudios Gerenciales.

- Pulido, A., Guerrero, M., y Celis, Y. (2019). Impacto de las relaciones humanas en la competitividad de las asociaciones Revista UIS Ingenierías, 18(1):61-71. Universidad Industrial de Santander.
- Reategui, M. (2021). Riesgo ergonómico y satisfacción laboral en trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de luyando en el periodo 2021.http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/12688/SEre_inme.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Reyes, J. (2020). Condiciones ergonómicas y satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad distrital de Taricá en Huaraz, 2020. Tesis de pregrado. Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57812>
- RiesgoLab. (2018). Ergonomía. <https://www.riesgolab.com/index.php/institucional/quien-somos/itemlist/category/22-ergonomia?start=120>
- Rodríguez, Y. (2016). Evaluación de la ergonomía y el confort ambiental en la biblioteca agrícola nacional. Tesis en Ciencias. Universidad Nacional Agraria la Molina. Disponible en:
- Rojas, C. (2022). Entorno ergonómico remoto y satisfacción académica en estudiantes de ingeniería industrial en una universidad privada, Trujillo – 2021. Tesis de doctorado. Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85485/Rojas_CCA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rojas, M. (2015). Tipos de Investigación científica: Una simplificación de la complicada incoherente nomenclatura y clasificación. REDVET. Revista Electrónica de Veterinaria, vol. 16, núm. 1, 1-14.
- Sánchez, J. (2018). Eficiencia. Economipedia.com
- SGS. (2018). La ergonomía y su impacto positivo en la rentabilidad de las empresas. <https://www.sgs.pe/es-es/news/2018/06/ergonomia>
- Simeon. J. (2022). Cómo la salud laboral incide en la productividad.<https://simeon.com.co/item/62-como-la-salud-laboral-incide-en-la-productividad.html>

- Simone, S., Planta, A., y Cicotto, G. (2018). The role of job satisfaction, work engagement, self-efficacy and agentic capacities on nurses' turnover intention and patient satisfaction. *Applied Nursing Research*, 39:130-140. doi:<https://doi.org/10.1016/j.apnr.2017.11.004>
- Ulaergo. (2021). Boletín de la Unión Latinoamericana de Ergonomía. http://www.ulaergo.com/archivos/BOLETIN%20ULAERGO_N2_2021_ESPANOL.pdf
- Universidad Santander (2020). Motivación laboral: 7 técnicas para recuperar la ilusión en el trabajo. <https://www.becas-santander.com/es/blog/motivacion-laboral-tecnicas.html#:~:text=La%20motivaci%C3%B3n%20en%20el%20trabajo,la%20definici%C3%B3n%20recogida%20por%20N.>
- Valderrama, L. (2018). Factores motivacionales extrínsecos e intrínsecos en 4 trabajadores de organizaciones de la salud en la ciudad de Medellín. https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/13356/LuisaFernanda_ValderramaLote_ro_2018.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Vargas, M. (2021). ¿Qué es el ambiente laboral? <https://www.greatplacetowork.com.co/es/recursos/blog/que-es-ambiente-laboral#:~:text=%C2%BFA%20qu%C3%A9%20nos%20referimos%20con,pu eden%20ser%20tangibles%20o%20intangibles.>
- Vega, L. (2018). *Ergonomía cognitiva. Diseñando un entorno seguro deseable y atractivo*. Obtenido de Revista digital INESEM: <https://revistadigital.inesem.es/educacion-sociedad/ergonomia-cognitiva/>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: “Nivel De Ergonomía Y Satisfacción Laboral De Los Trabajadores De La COOPAC. Todos Los Santos De Chota, Chota – 2022”						
Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
Problema general ¿Qué relación existe entre la Ergonomía y la satisfacción laboral en los trabajadores de la COOPAC. Todos los santos de Chota, Chota – 2022?	Objetivo general Determinar la relación entre la Ergonomía y la satisfacción laboral en los trabajadores de la COOPAC. Todos los santos de Chota, Chota – 2022.	Hipótesis general Existe una relación significativa entre la ergonomía y la satisfacción laboral en los trabajadores de la COOPAC. Todos los santos de Chota, Chota – 2022.	Ergonomía	Ergonomía ambiental	Nivel de Ruido	Enfoque: Cuantitativo
					Nivel de iluminación	
					Nivel térmico	
Problemas específicos ¿Qué relación tiene la Ergonomía y la satisfacción intrínseca en los trabajadores de la COOPAC. Todos los santos de Chota, Chota – 2022?	Objetivos específicos Establecer la relación entre la Ergonomía y la satisfacción laboral intrínseca en los trabajadores de la COOPAC. Todos los santos de Chota, Chota – 2022.	Hipótesis específicas Existe una relación significativa entre la ergonomía y la satisfacción intrínseca en los trabajadores de la COOPAC. Todos los santos de Chota, Chota – 2022.	Satisfacción laboral	Satisfacción laboral intrínseca	Anatómicas	Tipo: No experimental, correlacional y de corte transversal
					Fisiológicas	
					Percepción	
¿Qué relación tiene la Ergonomía y la satisfacción extrínseca en los trabajadores de la COOPAC. Todos los santos de Chota, Chota – 2022?	Establecer la relación entre la Ergonomía y la satisfacción laboral extrínseca en los trabajadores de la COOPAC. Todos los santos de Chota, Chota – 2022.	Existe una relación significativa entre la ergonomía y la satisfacción extrínseca en los trabajadores de la COOPAC. Todos los santos de Chota, Chota – 2022.	Satisfacción laboral	Satisfacción laboral extrínseca	Hábitos del trabajador	Muestra: 55 trabajadores
					Actividades estimulantes	
					Sentimiento de autorrealización	
					Reconocimiento	Técnica: Encuesta Instrumento Cuestionario Escala: Likert
					Logro	
					Factores económicos Condiciones físicas	
					Seguridad	
					Factores Sociales	
					Status	

Anexo 2. Instrumento para la obtención de datos.

Encuesta Modelo de Encuesta de la Variable Independiente

Estimado trabajador.

Espero su apoyo para el desarrollo de esta encuesta.

Se le presentará una serie de preguntas, de las cuales deben seleccionar las respuestas que ustedes consideren correctas y las que se ajusten a la realidad.

La encuesta es anónima, los datos recogidos serán utilizados estadísticamente, de modo que, les garantizamos absoluta reserva.

Buena suerte.

N°	Variable 1: Ergonomía	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
Dimensión: Ergonomía Ambiental						
1	¿Ha escuchado ruidos que le impiden concentrarse en su espacio de trabajo?					
2	¿Alguna vez ha sido necesario que alce la voz en el lugar de trabajo para dirigirse a los compañeros que están cerca de su oficina?					
3	¿Ha sido difícil para usted ver y leer correctamente los documentos relevantes?					
4	¿La falta de iluminación le ha causado alguna molestia en los ojos o en la visión?					
5	¿Consideras que la temperatura de tu espacio de trabajo es adecuada?					
Dimensión: Ergonomía física						
6	¿Toma posturas forzadas repetidas o prolongadas que involucran cualquier parte del cuerpo (como la cabeza, los hombros, los brazos, las manos, los pies o las muñecas)?					
7	¿Ha habido algún momento en que la posición de trabajo haya resultado en lesiones?					
8	¿Siente que el ritmo de trabajo le cause un dolor constante en alguna parte de su cuerpo?					
Dimensión: Ergonomía Cognitiva						
9	¿Le permiten elegir su ritmo de trabajo y su tiempo de inactividad en su centro laboral?					
10	¿Su trabajo implica mucha responsabilidad y se ve exigente durante más de la mitad del día?					

Modelo de encuesta de la variable dependiente

Estimado trabajador.

Espero su apoyo para el desarrollo de esta encuesta.

Se le presentará una serie de preguntas, de las cuales deben seleccionar las respuestas que ustedes consideren correctas y las que se ajusten a la realidad.

La encuesta es anónima, los datos recogidos serán utilizados estadísticamente, de modo que, les garantizamos absoluta reserva.

Buena suerte.

N°	Variable 2: Satisfacción laboral	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
Dimensión: Satisfacción laboral intrínseca						
1	¿La abundancia de oportunidades que brinda la organización lo hace sentir cómodo?					
2	¿Cada colaborador tiene la opción de tomar decisiones sobre las tareas bajo su responsabilidad?					
3	¿La evaluación de fin de año se realiza de forma precisa y abierta?					
4	¿Considera que es autosuficiente en las actividades de la organización?					
5	¿Se siente feliz con el ambiente laboral?					
6	¿Está contento con el reconocimiento del trabajo bien hecho?					
Dimensión: Satisfacción laboral extrínseca						
7	¿La estabilidad laboral que brinda la entidad financiera le da paz al ambiente de trabajo?					
8	¿Considera que esta COOPAC. tiene cálidas relaciones de trabajo?					
9	¿Se siente satisfecho con los colegas y superiores de la COOPAC?					
10	¿Siente que tiene un trabajo seguro?					
11	¿Es justo el sueldo que recibe por el trabajo que realiza en la entidad financiera?					

Anexo 3. Lista de verificación ergonómica de COOPAC. Todos Los Santos De Chota

Indicador	Si	No
Ergonomía ambiental		
El nivel de ruido es adecuado durante las horas de trabajo en la COOPAC. Todos los santos de chota.	X	
El volumen de los teléfonos es adecuado durante las horas de trabajo en la COOPAC. Todos los santos de chota.	X	
La iluminación es adecuada para el desarrollo de labores de los trabajadores de la COOPAC. Todos los santos de chota.	X	
Las luminarias están en una posición adecuada para el desarrollo de labores en la COOPAC. Todos los santos de chota.	X	
Los espacios ventilados de la oficina son adecuados para la variación de temperatura de la COOPAC. Todos los santos de chota.	X	
Ergonomía física		
Las sillas son adecuadas para una correcta postura corporal de los trabajadores de la COOPAC. Todos los santos de chota.	X	
Los escritorios son adecuados para una correcta postura corporal de los trabajadores de la COOPAC. Todos los santos de chota.	X	
Las computadoras son adecuadas para una correcta postura corporal de los trabajadores de la COOPAC. Todos los santos de chota.	X	
Las pausas activas son adecuadas para prevenir molestias por posturas repetitivas en los trabajadores COOPAC. Todos los santos de chota.		X
El espacio de trabajo es adecuado para realizar las tareas diarias o actividades de la COOPAC. Todos los santos de chota.		X
Ergonomía cognitiva		
El ritmo de trabajo de la COOPAC. Todos los santos de chota es muy acelerado y ajustado.		X
El ambiente laboral de la COOPAC. Todos los santos de chota es adecuado para el eficiente cumplimiento de las actividades.	X	
El plan de trabajo y distribución de tareas de la COOPAC. Todos los santos de chota es adecuada para los trabajadores.	X	
El plan de talleres de la COOPAC. Todos los santos de chota es adecuado para la estimulación cognitiva.		X
El plan de capacitación de SST de la COOPAC. Todos los santos de chota es adecuado para la concientización sobre la importancia de la ergonomía.		X

Anexo 4. Análisis de fiabilidad

Prueba de confiabilidad: Variable Ergonomía

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	55	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	55	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,868	10

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimid o	Varianza de escala si el elemento se ha suprimid o	Correlaci ón total de elemento s corregid a	Alfa de Cronbac h si el elemento se ha suprimid o
¿Ha escuchado ruidos que le impiden concentrarse en su espacio de trabajo?	26,5091	71,069	,672	,848
¿Alguna vez ha sido necesario que alce la voz en el lugar de trabajo para dirigirse a los compañeros que están cerca de su oficina?	26,6727	77,928	,389	,871
¿Ha sido difícil para usted ver y leer correctamente los documentos relevantes?	26,5273	72,698	,718	,846
¿La falta de iluminación le ha causado alguna molestia en los ojos o en la visión?	26,7818	74,359	,537	,859
¿Consideras que la temperatura de tu espacio de trabajo es adecuada?	26,4727	70,921	,696	,846
¿Toma posturas forzadas repetidas o prolongadas que involucran cualquier parte del cuerpo (como la cabeza, los hombros, los brazos, las manos, los pies o las muñecas)?	26,7818	74,100	,607	,854

¿Ha habido algún momento en que la posición de trabajo haya resultado en lesiones?	26,6909	73,255	,614	,853
¿Siente que el ritmo de trabajo le cause un dolor constante en alguna parte de su cuerpo?	26,6000	74,985	,505	,862
¿Le permiten elegir su ritmo de trabajo y su tiempo de inactividad en su centro laboral?	26,8182	73,040	,565	,857
¿Su trabajo implica mucha responsabilidad y se ve exigente durante más de la mitad del día?	26,7091	73,840	,557	,857

Prueba de confiabilidad: Variable Satisfacción Laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	55	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	55	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,867	11

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
¿La abundancia de oportunidades que brinda la organización lo hace sentir cómodo?	30,4364	87,436	,439	,864
¿Cada colaborador tiene la opción de tomar decisiones sobre las tareas bajo su responsabilidad?	30,6909	85,847	,549	,856
¿La evaluación de fin de año se realiza de forma precisa y abierta?	30,3455	81,304	,689	,846
¿Considera que es autosuficiente en las actividades de la organización?	30,4364	83,362	,638	,850
¿Se siente feliz con el ambiente laboral?	30,2545	85,564	,496	,860
¿Está contento con el reconocimiento del trabajo bien hecho?	30,5636	85,102	,538	,857
¿La estabilidad laboral que brinda la entidad financiera le da paz al ambiente de trabajo?	30,5455	85,290	,546	,857
¿Considera que esta COOPAC tiene cálidas relaciones de trabajo?	30,6182	87,907	,427	,865
¿Se siente satisfecho con los colegas y superiores de la COOPAC?	30,2909	81,877	,658	,848
¿Siente que tiene un trabajo seguro?	30,3273	81,632	,696	,846
¿Es justo el sueldo que recibe por el trabajo que realiza en la entidad financiera?	30,5818	85,396	,542	,857

Anexo 5. Análisis descriptivo

¿Ha escuchado ruidos que le impiden concentrarse en su espacio de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	11	20,0	20,0	20,0
	Casi nunca	10	18,2	18,2	38,2
	A veces	7	12,7	12,7	50,9
	Casi siempre	16	29,1	29,1	80,0
	Siempre	11	20,0	20,0	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

¿Alguna vez ha sido necesario que alce la voz en el lugar de trabajo para dirigirse a los compañeros que están cerca de su oficina?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	11	20,0	20,0	20,0
	Casi nunca	12	21,8	21,8	41,8
	A veces	11	20,0	20,0	61,8
	Casi siempre	11	20,0	20,0	81,8
	Siempre	10	18,2	18,2	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

¿Ha sido difícil para usted ver y leer correctamente los documentos relevantes?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	7	12,7	12,7	12,7
	Casi nunca	11	20,0	20,0	32,7
	A veces	15	27,3	27,3	60,0
	Casi siempre	14	25,5	25,5	85,5
	Siempre	8	14,5	14,5	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

¿La falta de iluminación le ha causado alguna molestia en los ojos o en la visión?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	13	23,6	23,6	23,6
	Casi nunca	12	21,8	21,8	45,5
	A veces	10	18,2	18,2	63,6
	Casi siempre	11	20,0	20,0	83,6
	Siempre	9	16,4	16,4	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

¿Consideras que la temperatura de tu espacio de trabajo es adecuada?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	8	14,5	14,5	14,5
	Casi nunca	14	25,5	25,5	40,0
	A veces	8	14,5	14,5	54,5
	Casi siempre	12	21,8	21,8	76,4
	Siempre	13	23,6	23,6	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

¿Toma posturas forzadas repetidas o prolongadas que involucran cualquier parte del cuerpo (como la cabeza, los hombros, los brazos, las manos, los pies o las muñecas)?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	10	18,2	18,2	18,2
	Casi nunca	15	27,3	27,3	45,5
	A veces	11	20,0	20,0	65,5
	Casi siempre	12	21,8	21,8	87,3
	Siempre	7	12,7	12,7	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

¿Ha habido algún momento en que la posición de trabajo haya resultado en lesiones?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	11	20,0	20,0	20,0
	Casi nunca	12	21,8	21,8	41,8
	A veces	10	18,2	18,2	60,0
	Casi siempre	14	25,5	25,5	85,5
	Siempre	8	14,5	14,5	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

¿Siente que el ritmo de trabajo le cause un dolor constante en alguna parte de su cuerpo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	11	20,0	20,0	20,0
	Casi nunca	10	18,2	18,2	38,2
	A veces	13	23,6	23,6	61,8
	Casi siempre	9	16,4	16,4	78,2
	Siempre	12	21,8	21,8	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

¿Le permiten elegir su ritmo de trabajo y su tiempo de inactividad en su centro laboral?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	14	25,5	25,5	25,5
	Casi nunca	13	23,6	23,6	49,1
	A veces	9	16,4	16,4	65,5
	Casi siempre	8	14,5	14,5	80,0
	Siempre	11	20,0	20,0	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

¿Su trabajo implica mucha responsabilidad y se ve exigente durante más de la mitad del día?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	13	23,6	23,6	23,6
	Casi nunca	11	20,0	20,0	43,6
	A veces	7	12,7	12,7	56,4
	Casi siempre	16	29,1	29,1	85,5
	Siempre	8	14,5	14,5	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

¿La abundancia de oportunidades que brinda la organización lo hace sentir cómodo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	10	18,2	18,2	18,2
	Casi nunca	11	20,0	20,0	38,2
	A veces	10	18,2	18,2	56,4
	Casi siempre	13	23,6	23,6	80,0
	Siempre	11	20,0	20,0	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

¿Cada colaborador tiene la opción de tomar decisiones sobre las tareas bajo su responsabilidad?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	11	20,0	20,0	20,0
	Casi nunca	13	23,6	23,6	43,6
	A veces	13	23,6	23,6	67,3
	Casi siempre	11	20,0	20,0	87,3
	Siempre	7	12,7	12,7	100,0

Total	55	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

¿La evaluación de fin de año se realiza de forma precisa y abierta?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	10	18,2	18,2	18,2
	Casi nunca	8	14,5	14,5	32,7
	A veces	13	23,6	23,6	56,4
	Casi siempre	11	20,0	20,0	76,4
	Siempre	13	23,6	23,6	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

¿Considera que es autosuficiente en las actividades de la organización?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	9	16,4	16,4	16,4
	Casi nunca	11	20,0	20,0	36,4
	A veces	12	21,8	21,8	58,2
	Casi siempre	13	23,6	23,6	81,8
	Siempre	10	18,2	18,2	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

¿Se siente feliz con el ambiente laboral?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	9	16,4	16,4	16,4
	Casi nunca	10	18,2	18,2	34,5
	A veces	9	16,4	16,4	50,9
	Casi siempre	12	21,8	21,8	72,7
	Siempre	15	27,3	27,3	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

¿Está contento con el reconocimiento del trabajo bien hecho?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	11	20,0	20,0	20,0
	Casi nunca	12	21,8	21,8	41,8
	A veces	11	20,0	20,0	61,8
	Casi siempre	11	20,0	20,0	81,8
	Siempre	10	18,2	18,2	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

¿La estabilidad laboral que brinda la entidad financiera le da paz al ambiente de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	11	20,0	20,0	20,0
	Casi nunca	11	20,0	20,0	40,0
	A veces	10	18,2	18,2	58,2
	Casi siempre	15	27,3	27,3	85,5
	Siempre	8	14,5	14,5	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

¿Considera que esta COOPAC tiene cálidas relaciones de trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	12	21,8	21,8	21,8
	Casi nunca	11	20,0	20,0	41,8
	A veces	12	21,8	21,8	63,6
	Casi siempre	11	20,0	20,0	83,6
	Siempre	9	16,4	16,4	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

¿Se siente satisfecho con los colegas y superiores de la COOPAC?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	9	16,4	16,4	16,4
	Casi nunca	11	20,0	20,0	36,4
	A veces	7	12,7	12,7	49,1
	Casi siempre	15	27,3	27,3	76,4
	Siempre	13	23,6	23,6	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

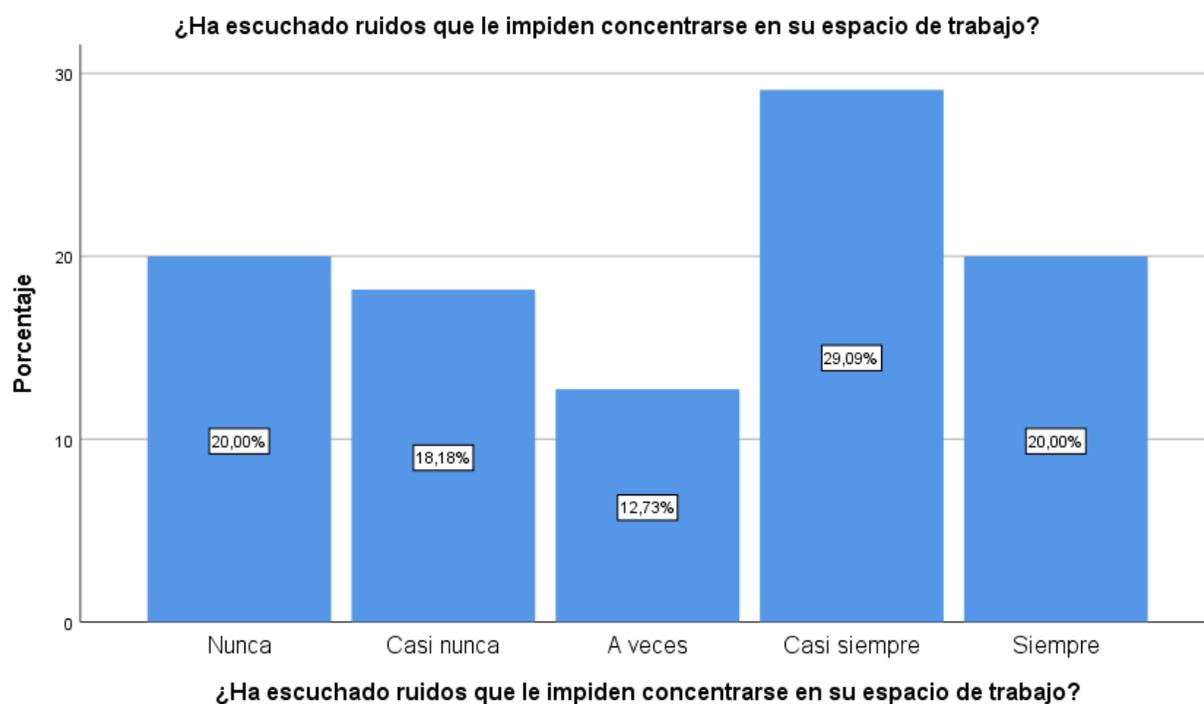
¿Siente que tiene un trabajo seguro?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	8	14,5	14,5	14,5
	Casi nunca	12	21,8	21,8	36,4
	A veces	9	16,4	16,4	52,7
	Casi siempre	14	25,5	25,5	78,2
	Siempre	12	21,8	21,8	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

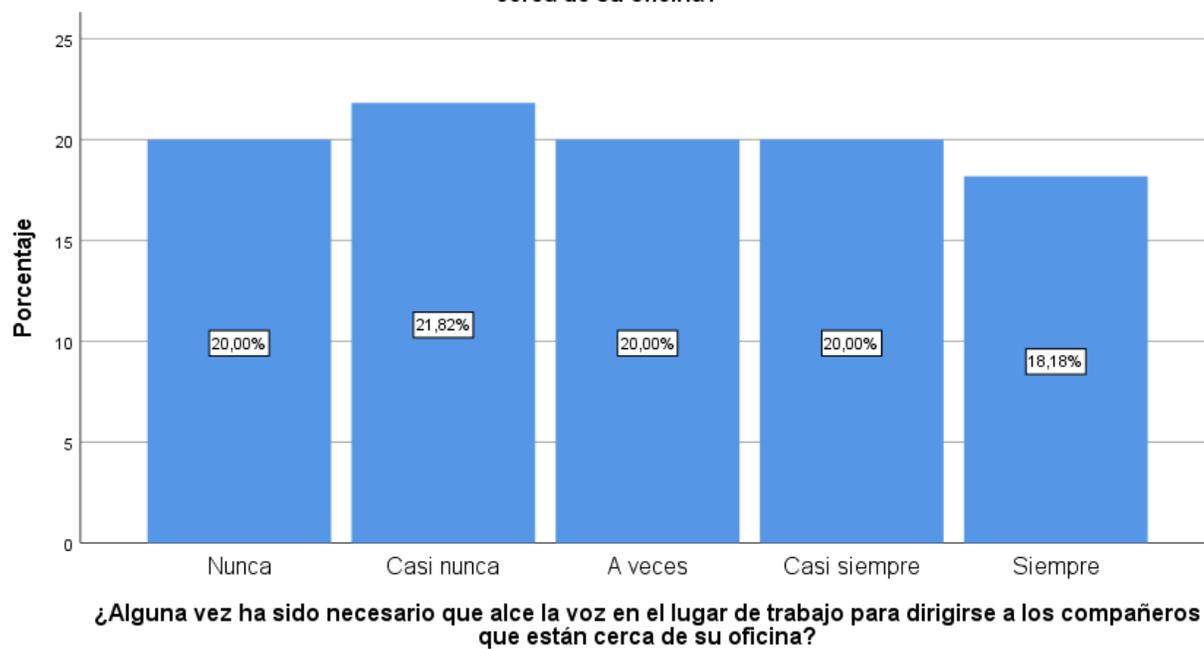
¿Es justo el sueldo que recibe por el trabajo que realiza en la entidad financiera?

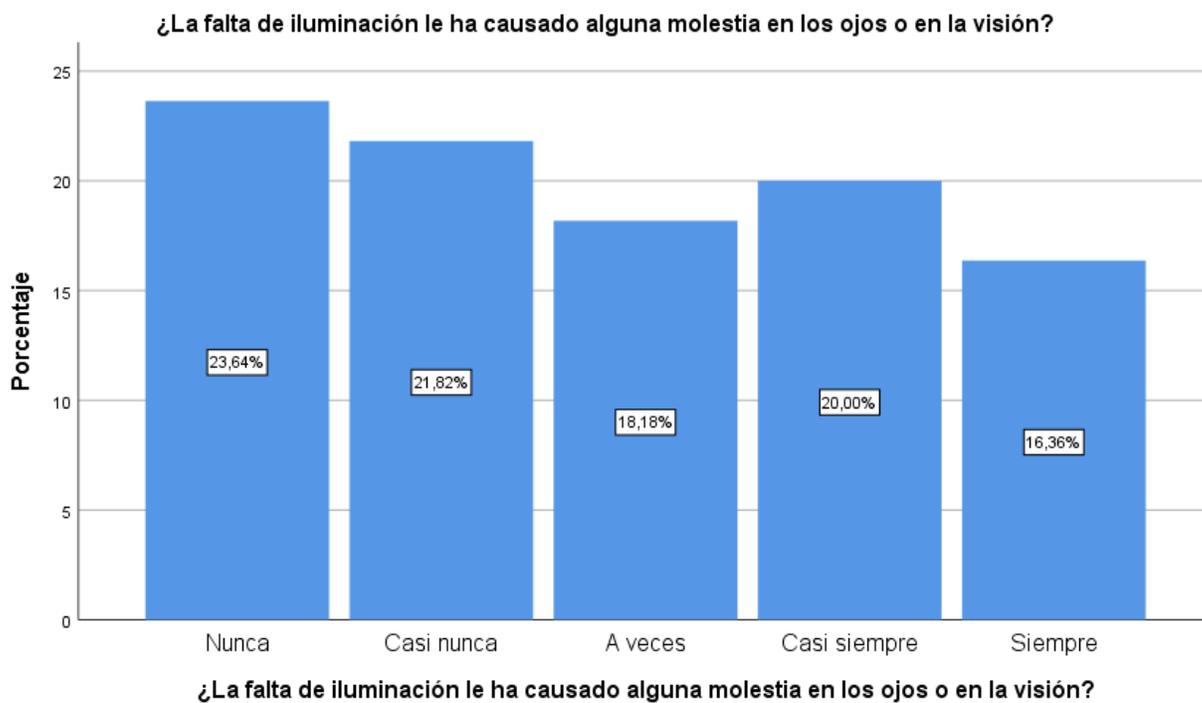
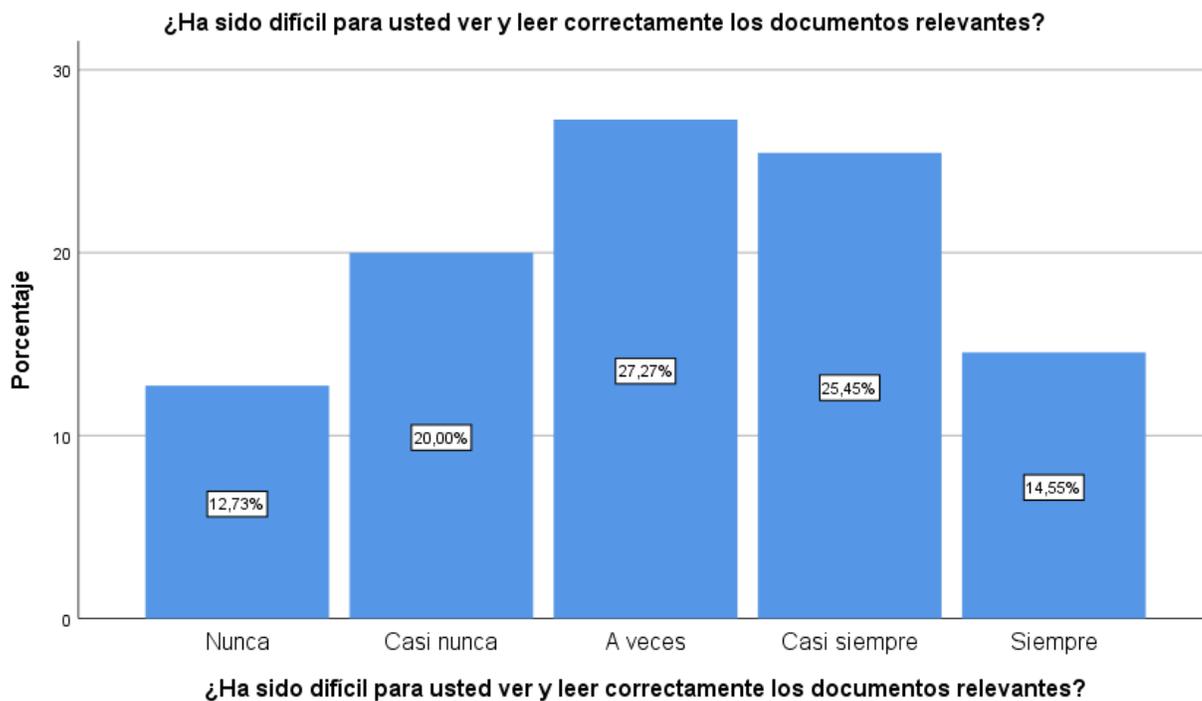
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	10	18,2	18,2	18,2
	Casi nunca	13	23,6	23,6	41,8
	A veces	13	23,6	23,6	65,5
	Casi siempre	9	16,4	16,4	81,8
	Siempre	10	18,2	18,2	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

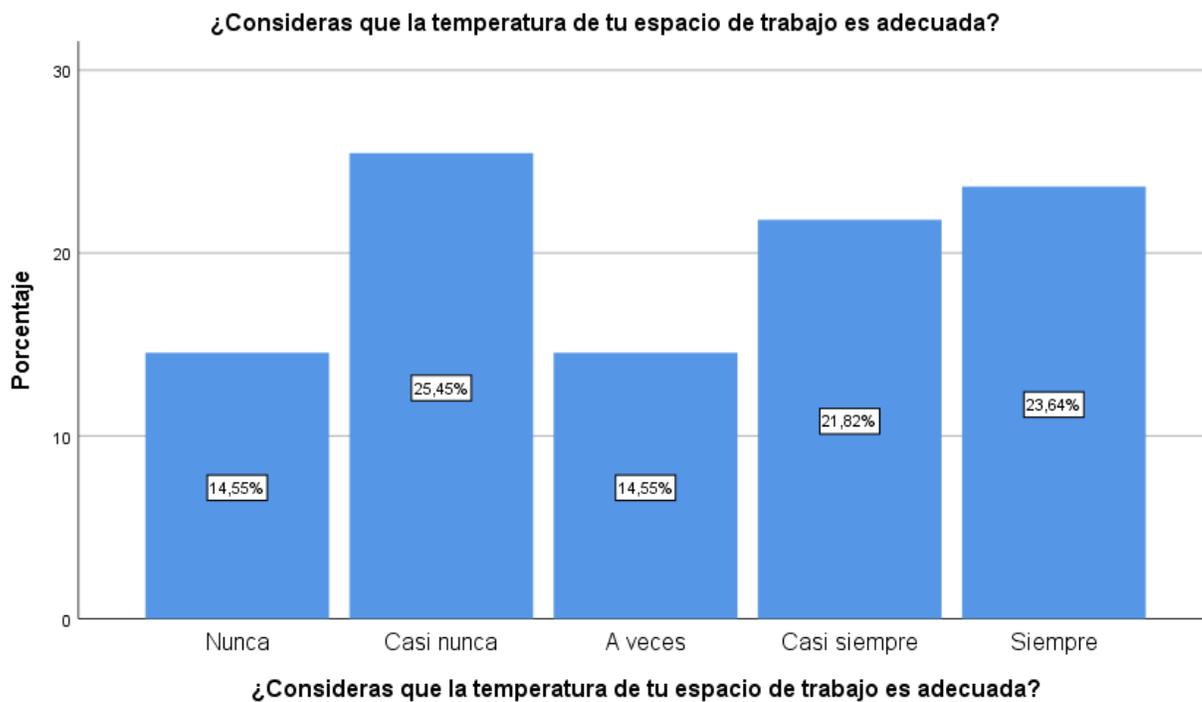
Gráfico de barras



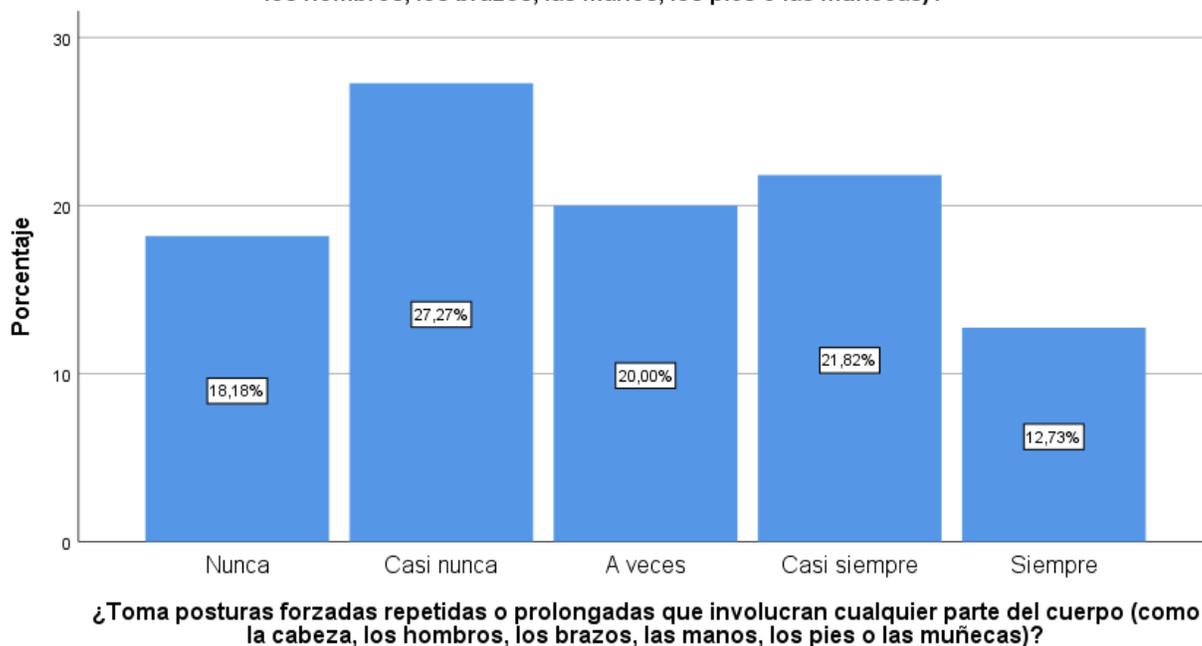
¿Alguna vez ha sido necesario que alce la voz en el lugar de trabajo para dirigirse a los compañeros que están cerca de su oficina?



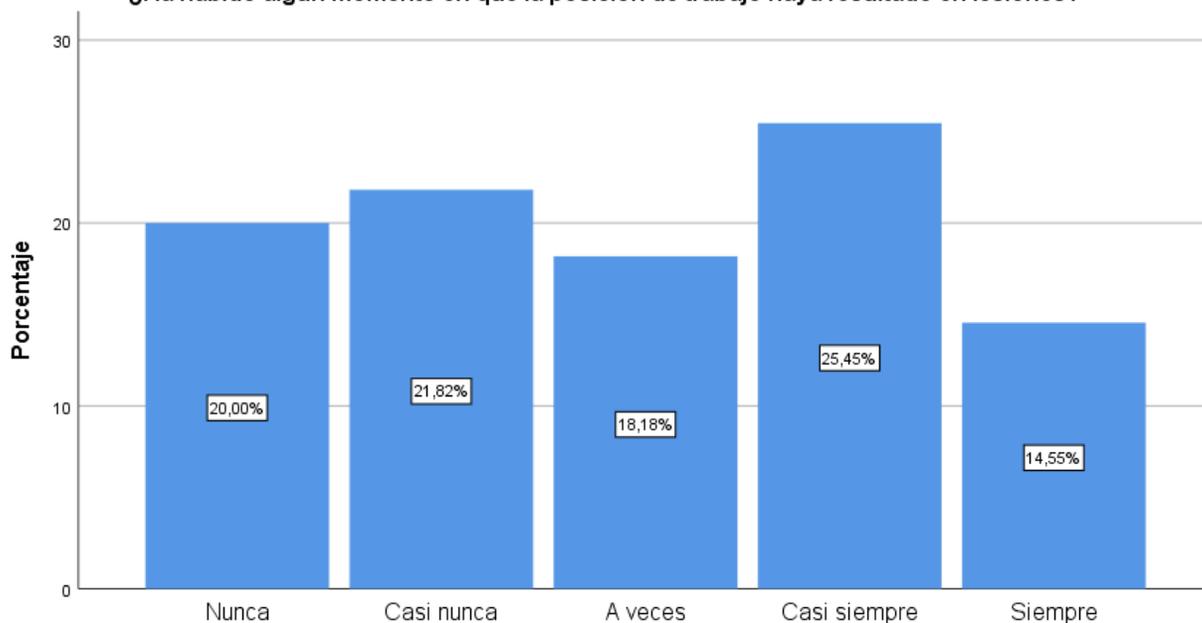




¿Toma posturas forzadas repetidas o prolongadas que involucran cualquier parte del cuerpo (como la cabeza, los hombros, los brazos, las manos, los pies o las muñecas)?

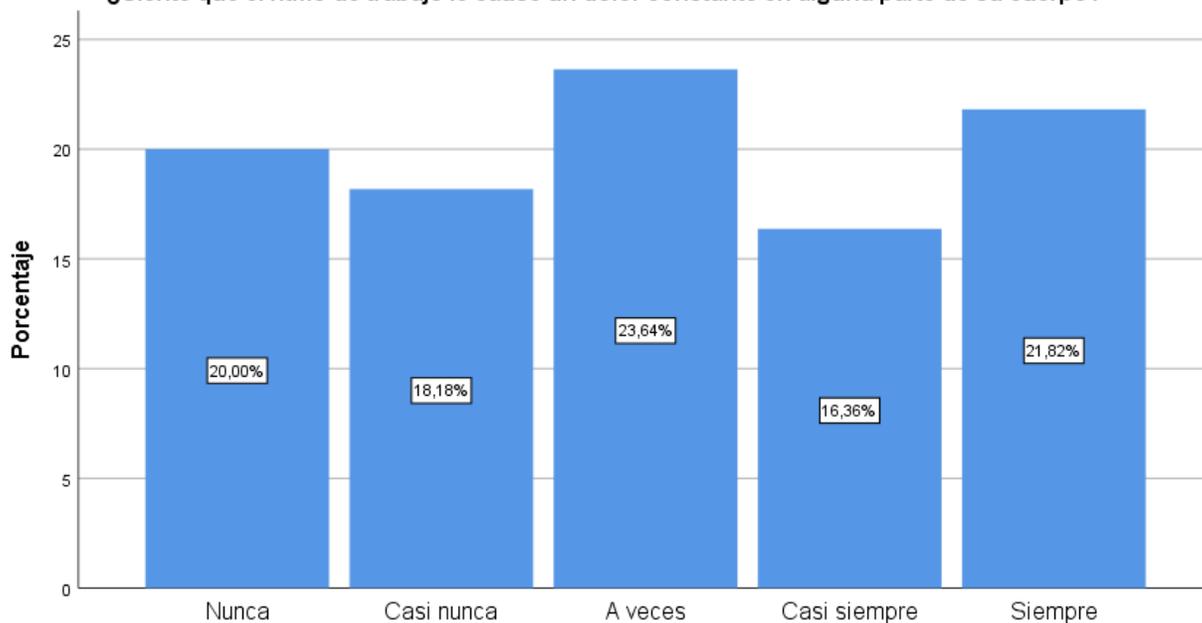


¿Ha habido algún momento en que la posición de trabajo haya resultado en lesiones?



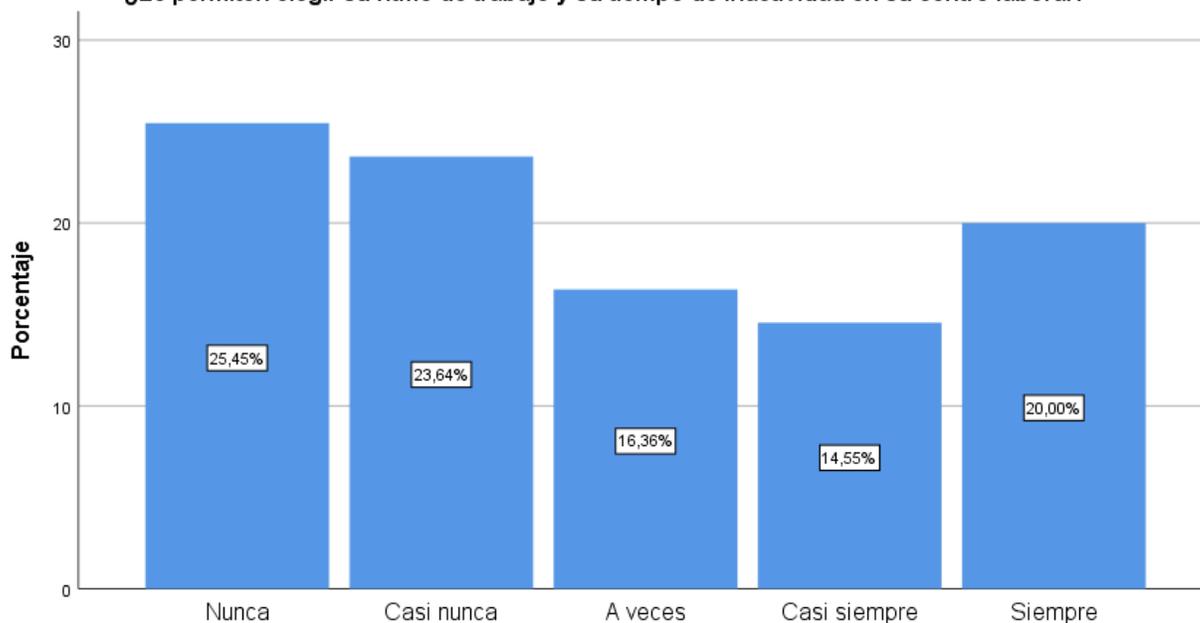
¿Ha habido algún momento en que la posición de trabajo haya resultado en lesiones?

¿Siente que el ritmo de trabajo le cause un dolor constante en alguna parte de su cuerpo?



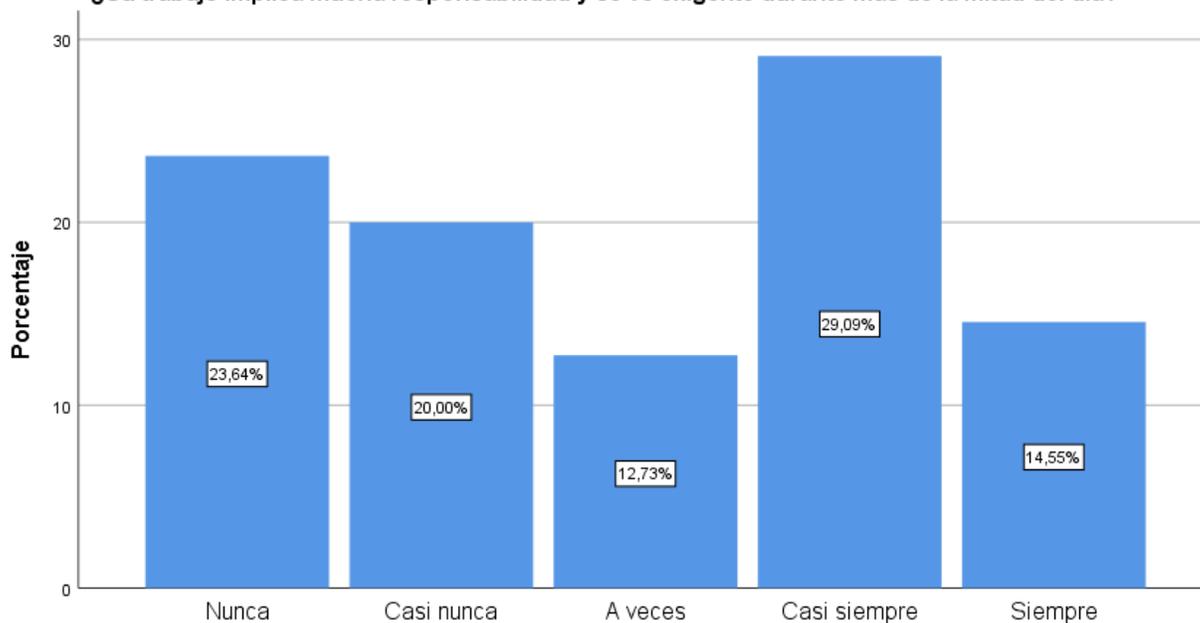
¿Siente que el ritmo de trabajo le cause un dolor constante en alguna parte de su cuerpo?

¿Le permiten elegir su ritmo de trabajo y su tiempo de inactividad en su centro laboral?



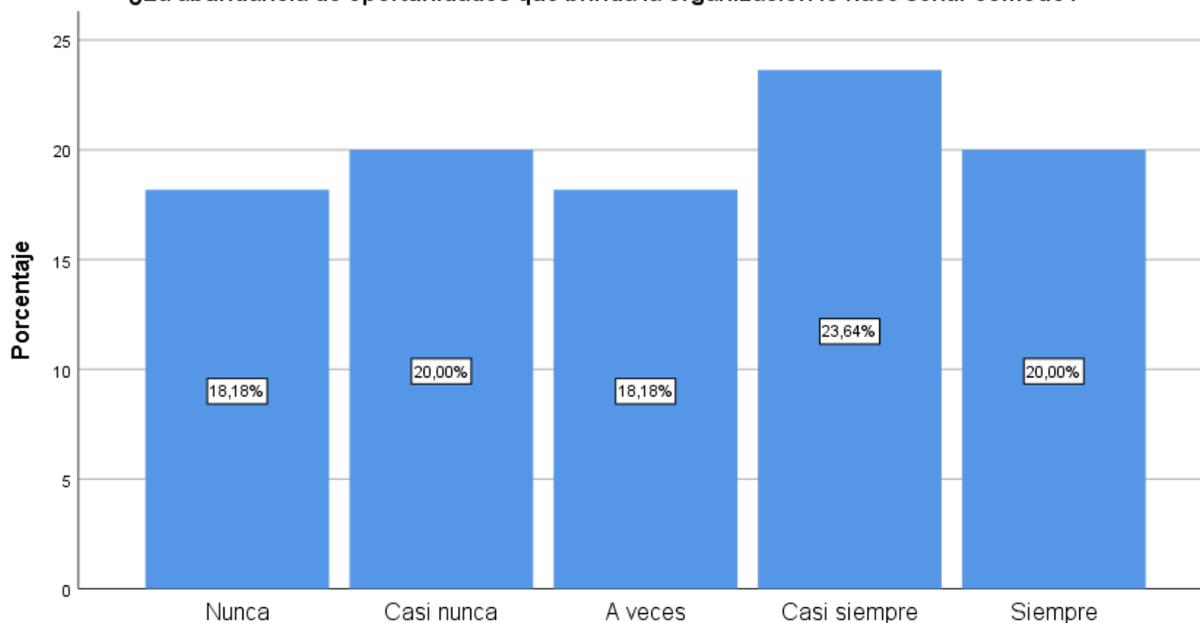
¿Le permiten elegir su ritmo de trabajo y su tiempo de inactividad en su centro laboral?

¿Su trabajo implica mucha responsabilidad y se ve exigente durante más de la mitad del día?



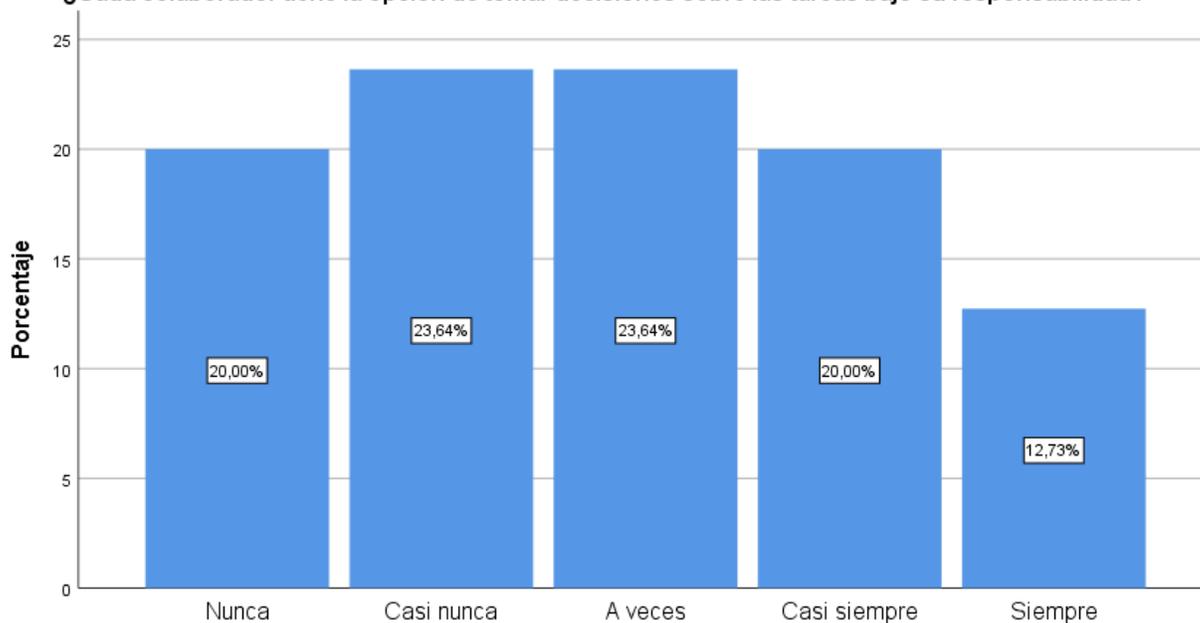
¿Su trabajo implica mucha responsabilidad y se ve exigente durante más de la mitad del día?

¿La abundancia de oportunidades que brinda la organización lo hace sentir cómodo?

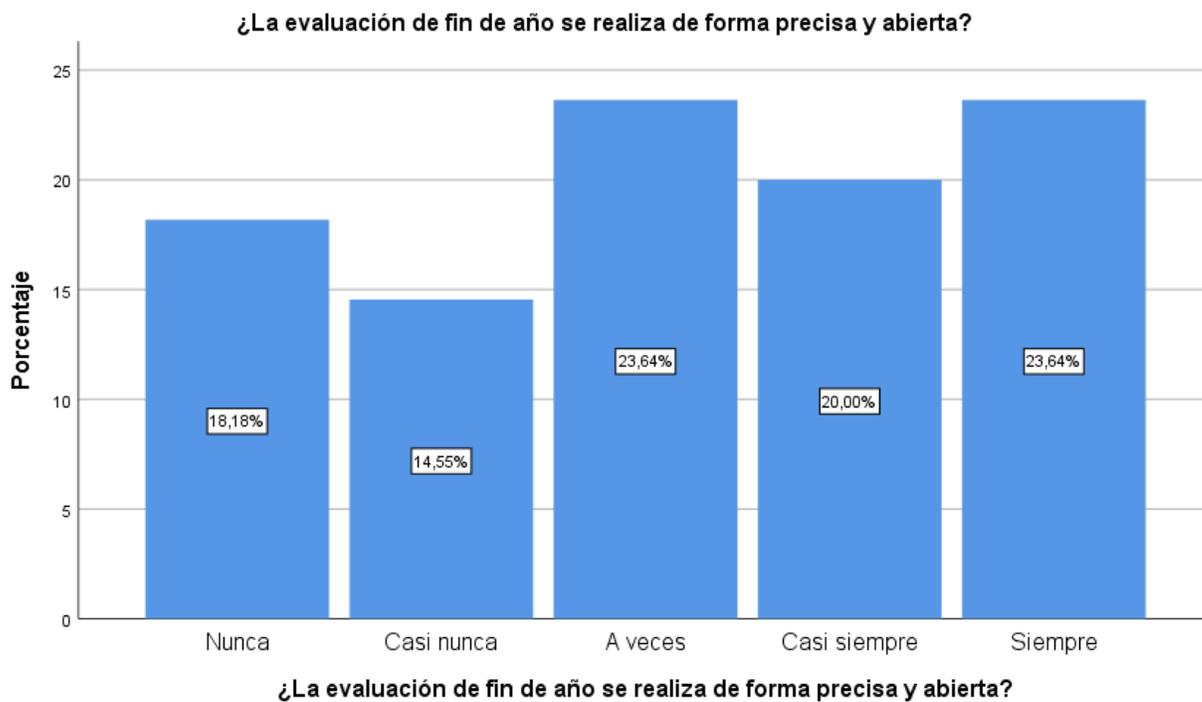


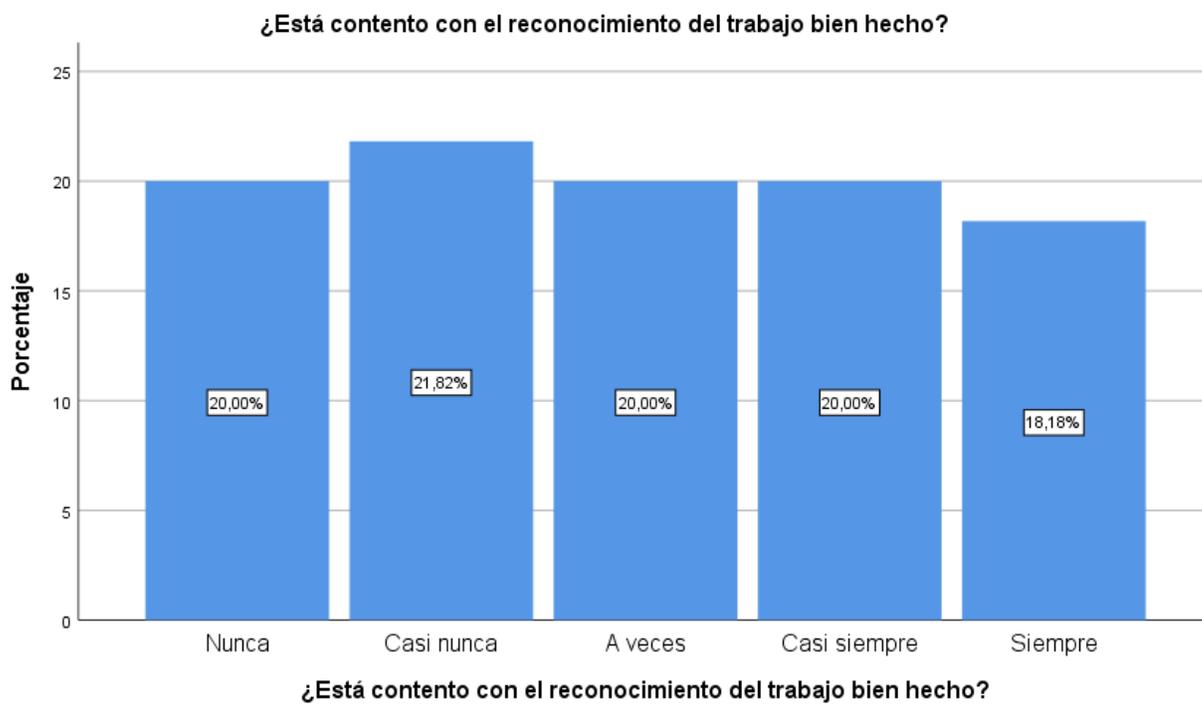
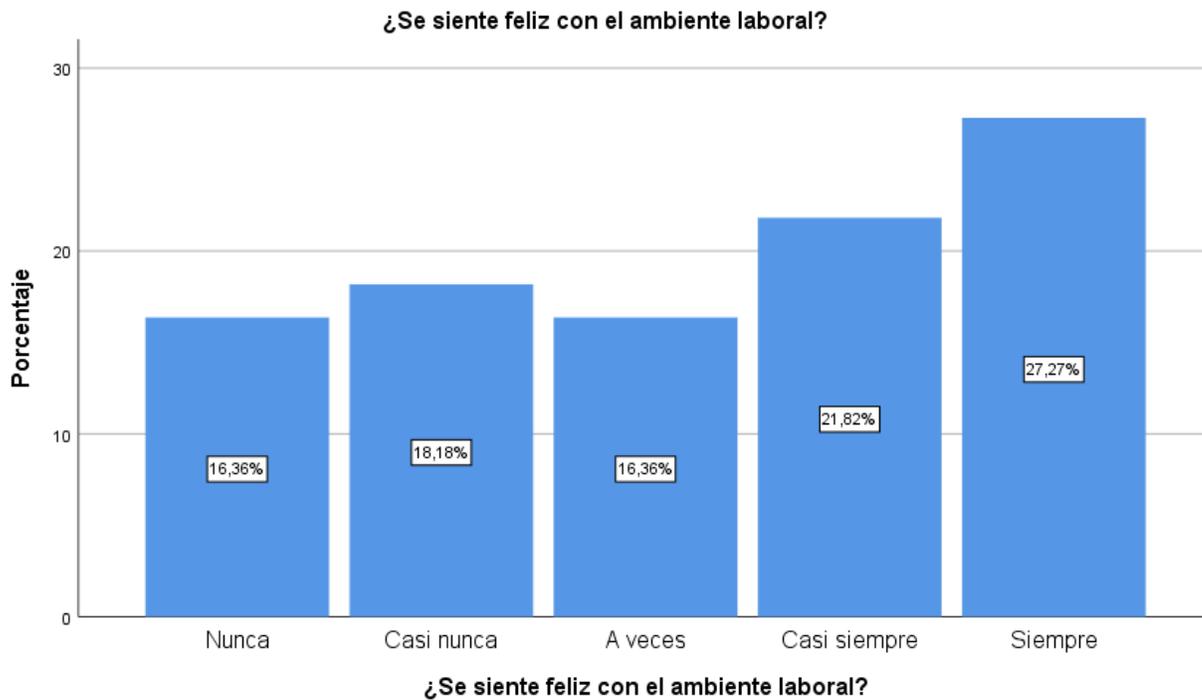
¿La abundancia de oportunidades que brinda la organización lo hace sentir cómodo?

¿Cada colaborador tiene la opción de tomar decisiones sobre las tareas bajo su responsabilidad?

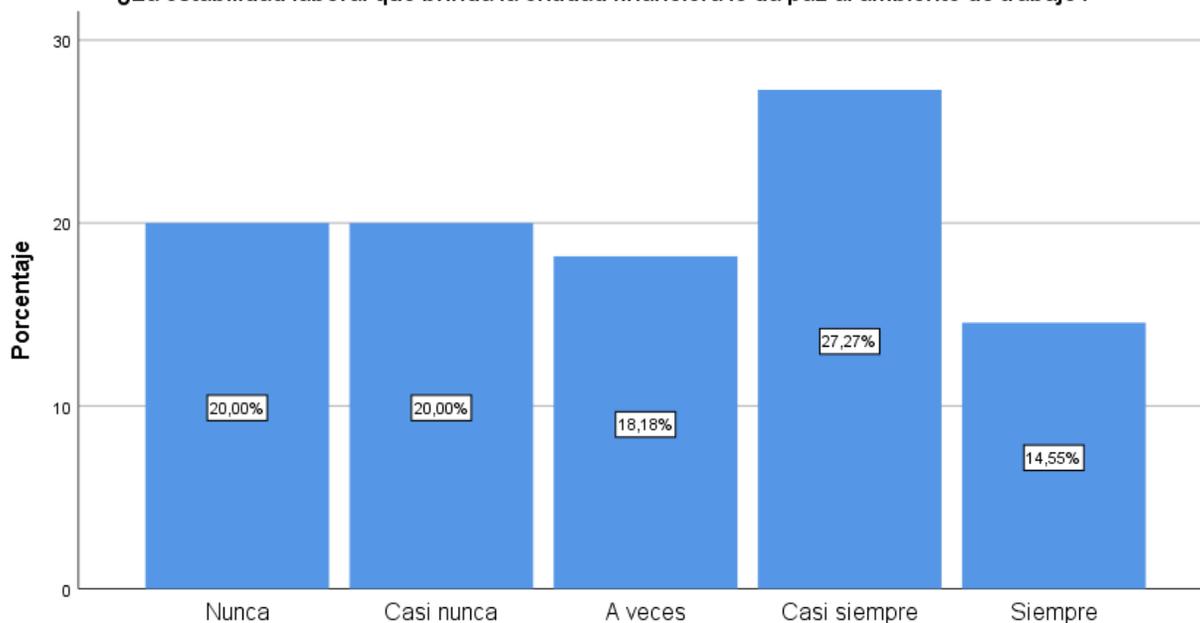


¿Cada colaborador tiene la opción de tomar decisiones sobre las tareas bajo su responsabilidad?



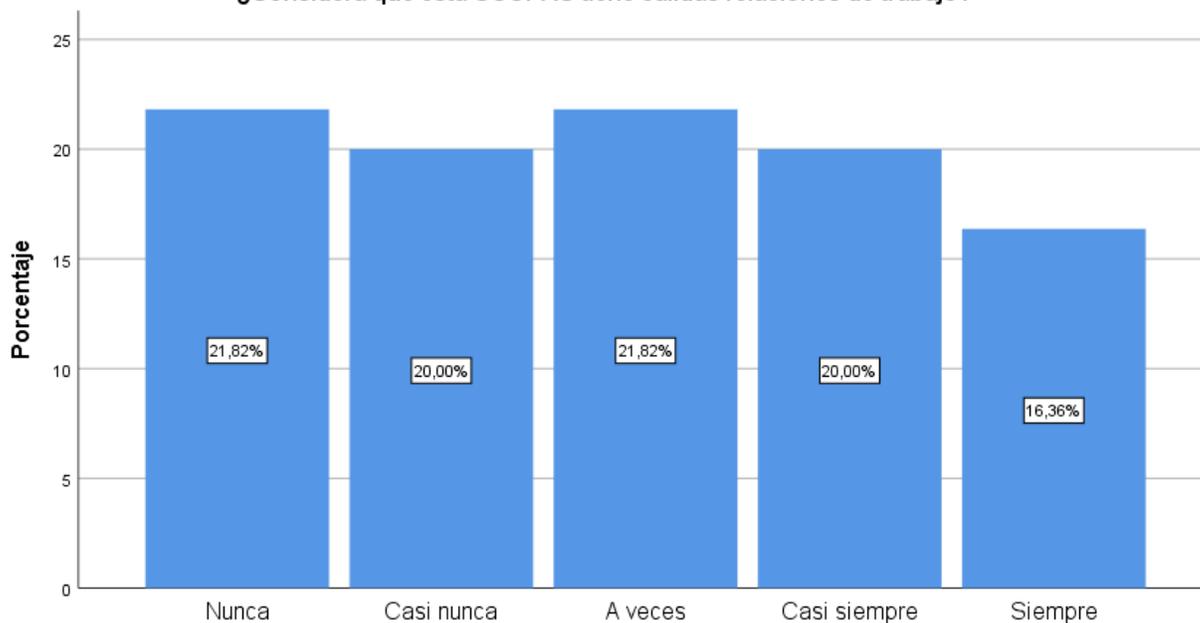


¿La estabilidad laboral que brinda la entidad financiera le da paz al ambiente de trabajo?

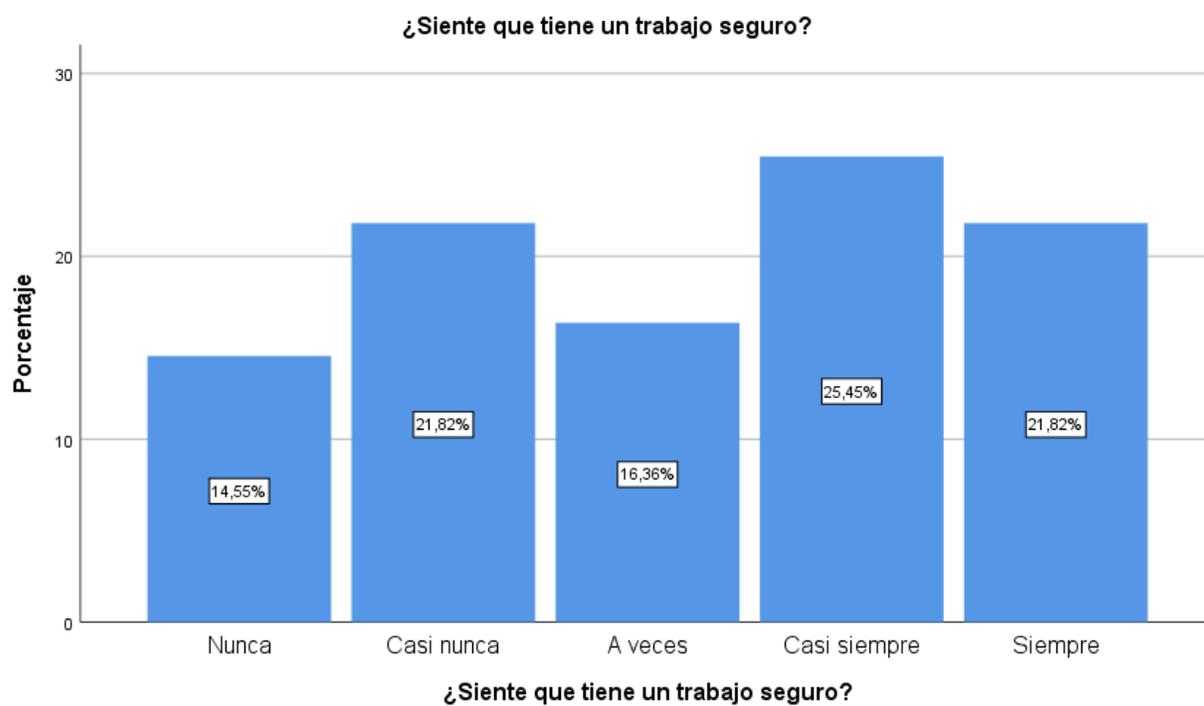
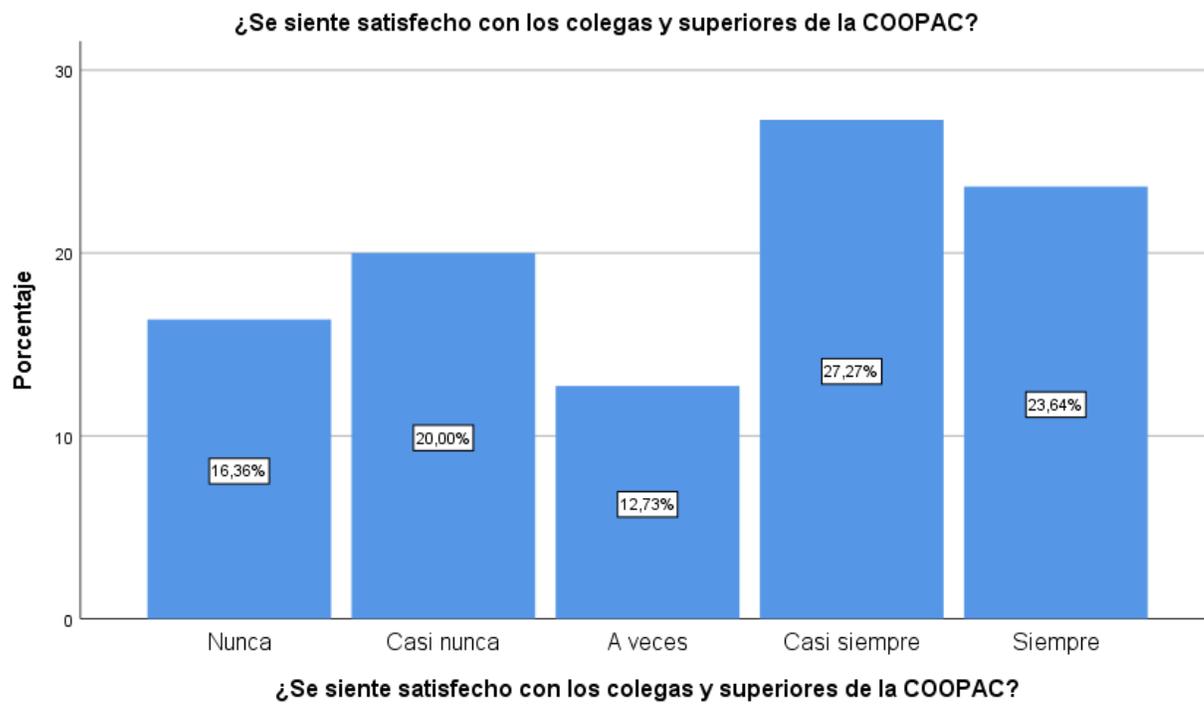


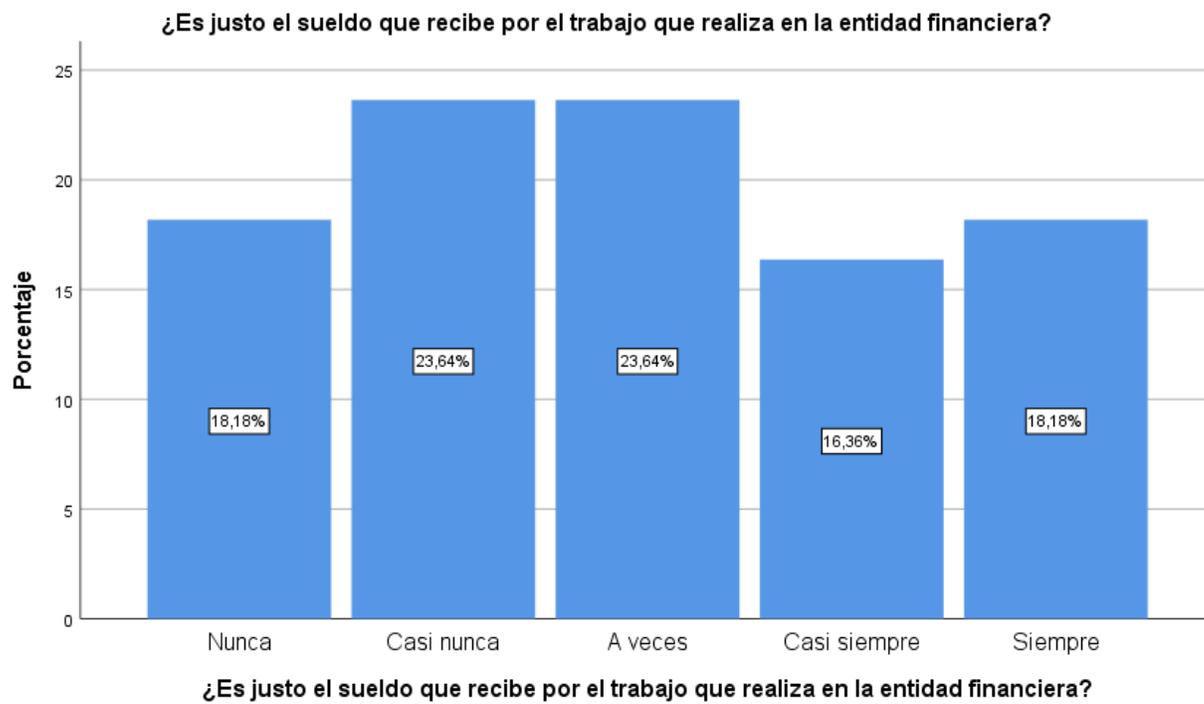
¿La estabilidad laboral que brinda la entidad financiera le da paz al ambiente de trabajo?

¿Considera que esta COOPAC tiene cálidas relaciones de trabajo?



¿Considera que esta COOPAC tiene cálidas relaciones de trabajo?





Anexo 6. Percentiles

		Estadísticos						
		Ergonomía	Ergonomía ambiental	Ergonomía física	Ergonomía cognitiva	Satisfacción laboral	Satisfacción laboral intrínseca	Satisfacción laboral extrínseca
N	Válido	55	55	55	55	55	55	55
	Perdidos	0	0	0	0	0	0	0
Percentiles	33,33333333	25,0000	13,0000	7,0000	4,0000	30,0000	15,6667	12,6667
	66,66666667	34,6667	19,0000	10,0000	7,0000	37,6667	21,0000	17,0000

Tabla de frecuencia

		Ergonomía			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	10,00	3	5,5	5,5	5,5
	15,00	1	1,8	1,8	7,3
	17,00	3	5,5	5,5	12,7
	18,00	1	1,8	1,8	14,5
	20,00	3	5,5	5,5	20,0
	21,00	1	1,8	1,8	21,8
	22,00	1	1,8	1,8	23,6
	23,00	1	1,8	1,8	25,5
	24,00	2	3,6	3,6	29,1
	25,00	3	5,5	5,5	34,5
	27,00	2	3,6	3,6	38,2
	29,00	5	9,1	9,1	47,3
	30,00	3	5,5	5,5	52,7
	31,00	2	3,6	3,6	56,4
	32,00	3	5,5	5,5	61,8
	33,00	1	1,8	1,8	63,6
	34,00	2	3,6	3,6	67,3
	36,00	3	5,5	5,5	72,7
	37,00	3	5,5	5,5	78,2
	38,00	1	1,8	1,8	80,0
39,00	2	3,6	3,6	83,6	
40,00	6	10,9	10,9	94,5	
43,00	1	1,8	1,8	96,4	
50,00	2	3,6	3,6	100,0	
Total		55	100,0	100,0	

Ergonomía ambiental

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	5,00	3	5,5	5,5	5,5
	7,00	1	1,8	1,8	7,3
	8,00	2	3,6	3,6	10,9
	9,00	3	5,5	5,5	16,4
	10,00	5	9,1	9,1	25,5
	12,00	2	3,6	3,6	29,1
	13,00	3	5,5	5,5	34,5
	14,00	4	7,3	7,3	41,8
	15,00	7	12,7	12,7	54,5
	16,00	2	3,6	3,6	58,2
	18,00	2	3,6	3,6	61,8
	19,00	7	12,7	12,7	74,5
	20,00	10	18,2	18,2	92,7
	21,00	2	3,6	3,6	96,4
	25,00	2	3,6	3,6	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Ergonomía física

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	3,00	3	5,5	5,5	5,5
	4,00	2	3,6	3,6	9,1
	5,00	2	3,6	3,6	12,7
	6,00	7	12,7	12,7	25,5
	7,00	5	9,1	9,1	34,5
	8,00	8	14,5	14,5	49,1
	9,00	8	14,5	14,5	63,6
	10,00	3	5,5	5,5	69,1
	11,00	3	5,5	5,5	74,5
	12,00	9	16,4	16,4	90,9
	13,00	1	1,8	1,8	92,7
	14,00	1	1,8	1,8	94,5
	15,00	3	5,5	5,5	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Ergonomía cognitiva

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	2,00	7	12,7	12,7	12,7
	3,00	6	10,9	10,9	23,6
	4,00	7	12,7	12,7	36,4
	5,00	5	9,1	9,1	45,5
	6,00	11	20,0	20,0	65,5
	7,00	3	5,5	5,5	70,9
	8,00	8	14,5	14,5	85,5
	9,00	2	3,6	3,6	89,1
	10,00	6	10,9	10,9	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Satisfacción laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	11,00	3	5,5	5,5	5,5
	19,00	1	1,8	1,8	7,3
	22,00	3	5,5	5,5	12,7
	23,00	1	1,8	1,8	14,5
	24,00	3	5,5	5,5	20,0
	25,00	1	1,8	1,8	21,8
	26,00	1	1,8	1,8	23,6
	28,00	1	1,8	1,8	25,5
	29,00	3	5,5	5,5	30,9
	30,00	3	5,5	5,5	36,4
	31,00	3	5,5	5,5	41,8
	32,00	3	5,5	5,5	47,3
	33,00	4	7,3	7,3	54,5
	34,00	2	3,6	3,6	58,2
	35,00	1	1,8	1,8	60,0
	36,00	2	3,6	3,6	63,6
	37,00	2	3,6	3,6	67,3

39,00	3	5,5	5,5	72,7
40,00	1	1,8	1,8	74,5
42,00	2	3,6	3,6	78,2
44,00	5	9,1	9,1	87,3
45,00	1	1,8	1,8	89,1
46,00	3	5,5	5,5	94,5
50,00	1	1,8	1,8	96,4
55,00	2	3,6	3,6	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Satisfacción laboral intrínseca

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	6,00	3	5,5	5,5	5,5
	9,00	1	1,8	1,8	7,3
	11,00	1	1,8	1,8	9,1
	12,00	3	5,5	5,5	14,5
	13,00	2	3,6	3,6	18,2
	14,00	3	5,5	5,5	23,6
	15,00	5	9,1	9,1	32,7
	16,00	2	3,6	3,6	36,4
	17,00	2	3,6	3,6	40,0
	18,00	7	12,7	12,7	52,7
	19,00	3	5,5	5,5	58,2
	20,00	3	5,5	5,5	63,6
	21,00	4	7,3	7,3	70,9
	22,00	1	1,8	1,8	72,7
	23,00	5	9,1	9,1	81,8
	24,00	5	9,1	9,1	90,9
	25,00	1	1,8	1,8	92,7
	27,00	1	1,8	1,8	94,5
	29,00	1	1,8	1,8	96,4
	30,00	2	3,6	3,6	100,0
Total	55	100,0	100,0		

Satisfacción laboral extrínseca

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	
Válido	5,00	3	5,5	5,5	5,5	
	8,00	1	1,8	1,8	7,3	
	9,00	1	1,8	1,8	9,1	
	10,00	2	3,6	3,6	12,7	
	11,00	5	9,1	9,1	21,8	
	12,00	6	10,9	10,9	32,7	
	13,00	3	5,5	5,5	38,2	
	14,00	4	7,3	7,3	45,5	
	15,00	6	10,9	10,9	56,4	
	16,00	5	9,1	9,1	65,5	
	17,00	2	3,6	3,6	69,1	
	18,00	2	3,6	3,6	72,7	
	19,00	2	3,6	3,6	76,4	
	20,00	4	7,3	7,3	83,6	
	21,00	3	5,5	5,5	89,1	
	22,00	3	5,5	5,5	94,5	
	24,00	1	1,8	1,8	96,4	
	25,00	2	3,6	3,6	100,0	
	Total		55	100,0	100,0	

Anexo 7. Prueba de normalidad

Resumen de procesamiento de casos

	Válido		Casos Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Ergonomía	55	100,0%	0	0,0%	55	100,0%
Ergonomía ambiental	55	100,0%	0	0,0%	55	100,0%
Ergonomía física	55	100,0%	0	0,0%	55	100,0%
Ergonomía cognitiva	55	100,0%	0	0,0%	55	100,0%
Satisfacción laboral	55	100,0%	0	0,0%	55	100,0%
Satisfacción laboral intrínseca	55	100,0%	0	0,0%	55	100,0%
Satisfacción laboral extrínseca	55	100,0%	0	0,0%	55	100,0%

Descriptivos

		Estadístico	Error estándar	
Ergonomía	Media	29,6182	1,27617	
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	27,0596	
		Límite superior	32,1768	
	Media recortada al 5%	29,6818		
	Mediana	30,0000		
	Varianza	89,574		
	Desviación estándar	9,46434		
	Mínimo	10,00		
	Máximo	50,00		
	Rango	40,00		
	Rango intercuartil	14,00		
	Asimetría	-,172	,322	
Curtosis	-,320	,634		
Ergonomía ambiental	Media	15,1273	,68217	
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	13,7596	
		Límite superior	16,4949	
	Media recortada al 5%	15,2020		
	Mediana	15,0000		
	Varianza	25,595		
	Desviación estándar	5,05911		
	Mínimo	5,00		
	Máximo	25,00		
	Rango	20,00		
	Rango intercuartil	10,00		
	Asimetría	-,281	,322	
Curtosis	-,718	,634		
Ergonomía física	Media	8,7818	,41979	

	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	7,9402	
		Límite superior	9,6234	
	Media recortada al 5%		8,7576	
	Mediana		9,0000	
	Varianza		9,692	
	Desviación estándar		3,11324	
	Mínimo		3,00	
	Máximo		15,00	
	Rango		12,00	
	Rango intercuartil		6,00	
	Asimetría		,119	,322
	Curtosis		-,560	,634
Ergonomía cognitiva	Media		5,7091	,340 01
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	5,0274	
		Límite superior	6,3908	
	Media recortada al 5%		5,6768	
	Mediana		6,0000	
	Varianza		6,358	
	Desviación estándar		2,52156	
	Mínimo		2,00	
	Máximo		10,00	
	Rango		8,00	
	Rango intercuartil		4,00	
	Asimetría		,162	,322
	Curtosis		-1,021	,634
Satisfacción laboral	Media		33,5091	1,35 534
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	30,7918	
		Límite superior	36,2264	
	Media recortada al 5%		33,6414	
	Mediana		33,0000	
	Varianza		101,032	
	Desviación estándar		10,05148	
	Mínimo		11,00	
	Máximo		55,00	
	Rango		44,00	
	Rango intercuartil		14,00	
	Asimetría		-,145	,322
	Curtosis		,033	,634
Satisfacción laboral intrínseca	Media		18,3273	,762 79
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	16,7980	
		Límite superior	19,8566	
	Media recortada al 5%		18,3788	
	Mediana		18,0000	

	Varianza		32,002	
	Desviación estándar		5,65703	
	Mínimo		6,00	
	Máximo		30,00	
	Rango		24,00	
	Rango intercuartil		8,00	
	Asimetría		-,152	,322
	Curtosis		-,070	,634
Satisfacción laboral extrínseca	Media		15,1818	,65705
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	13,8645	
		Límite superior	16,4991	
	Media recortada al 5%		15,2172	
	Mediana		15,0000	
	Varianza		23,744	
	Desviación estándar		4,87279	
	Mínimo		5,00	
	Máximo		25,00	
	Rango		20,00	
	Rango intercuartil		7,00	
	Asimetría		,015	,322
	Curtosis		-,336	,634

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Ergonomía	,092	55	,200*	,977	55	,358
Ergonomía ambiental	,160	55	,001	,948	55	,019
Ergonomía física	,108	55	,159	,968	55	,148
Ergonomía cognitiva	,115	55	,069	,935	55	,005
Satisfacción laboral	,072	55	,200*	,978	55	,415
Satisfacción laboral intrínseca	,077	55	,200*	,979	55	,459
Satisfacción laboral extrínseca	,088	55	,200*	,977	55	,357

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

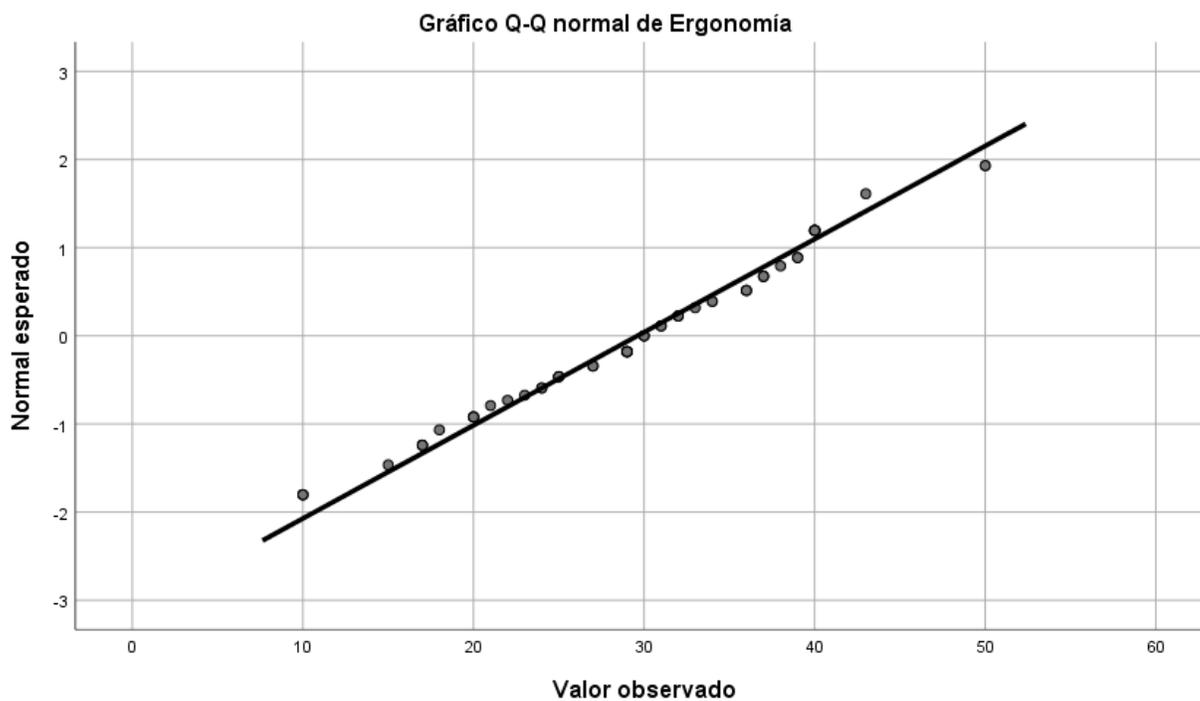
a. Corrección de significación de Lilliefors

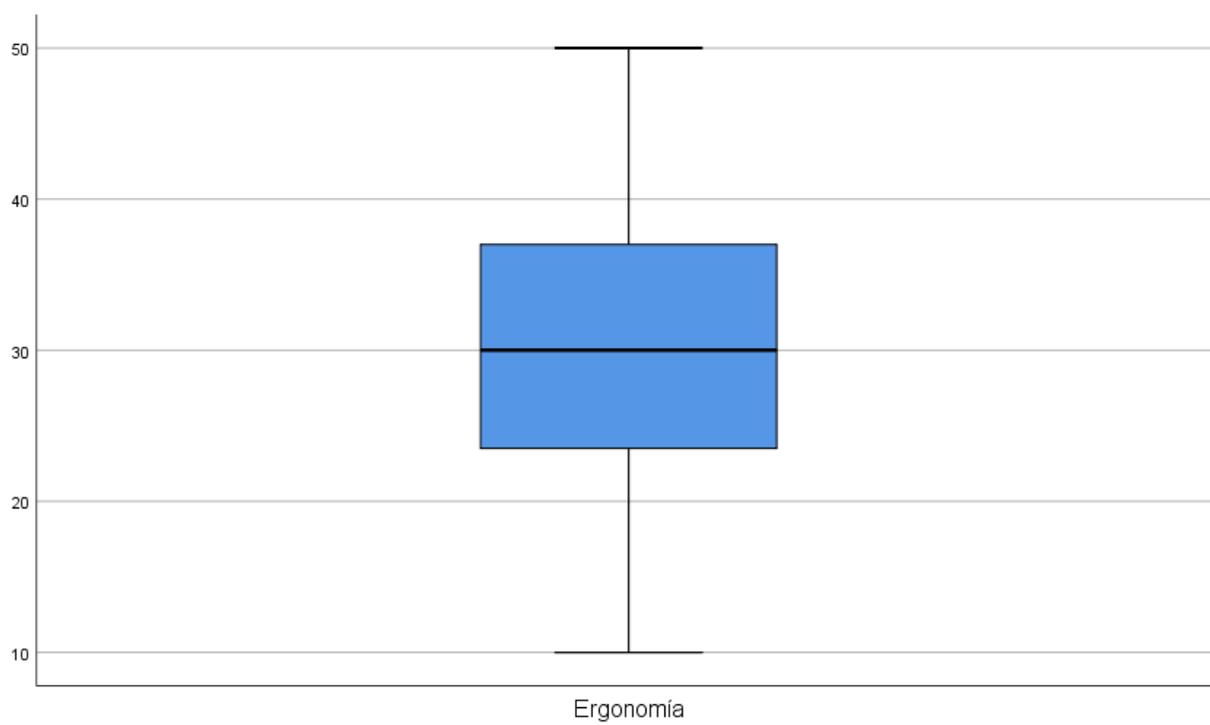
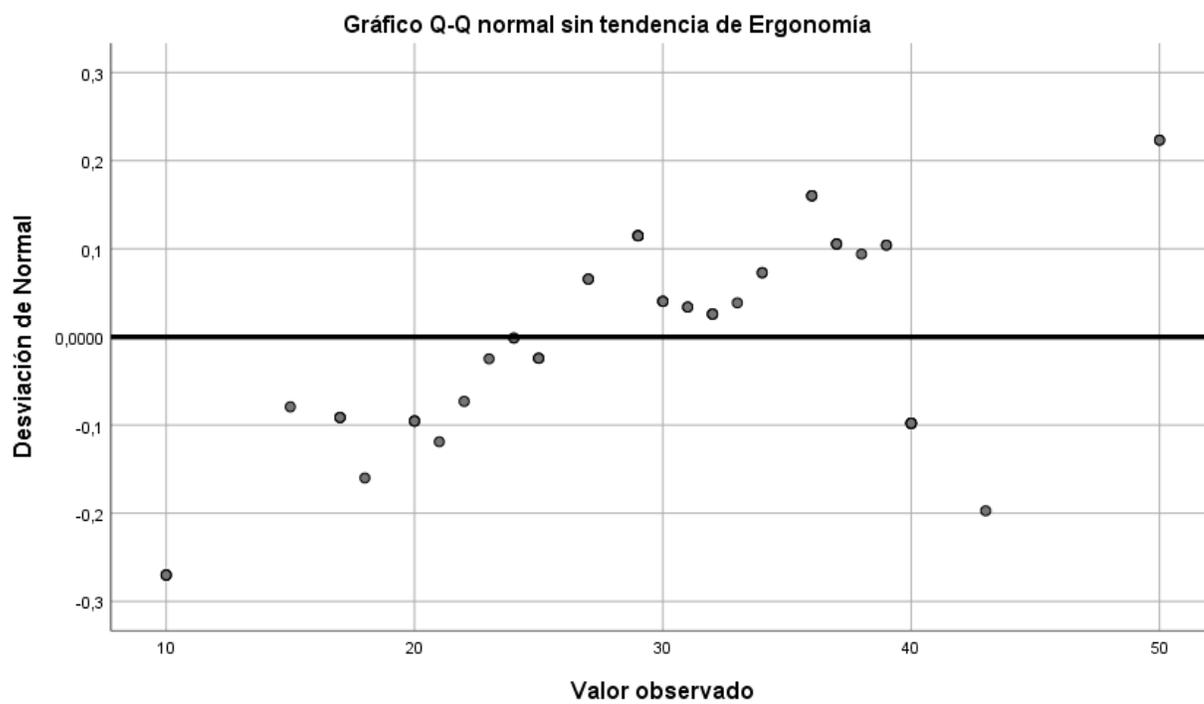
Ergonomía

Ergonomía Gráfico de tallo y hojas

Frecuencia	Stem & Hoja
3.00	1 . 000
5.00	1 . 57778
8.00	2 . 00012344
10.00	2 . 5557799999
11.00	3 . 00011222344
9.00	3 . 666777899
7.00	4 . 0000003
.00	4 .
2.00	5 . 00

Ancho del tallo: 10.00
Cada hoja: 1 caso(s)



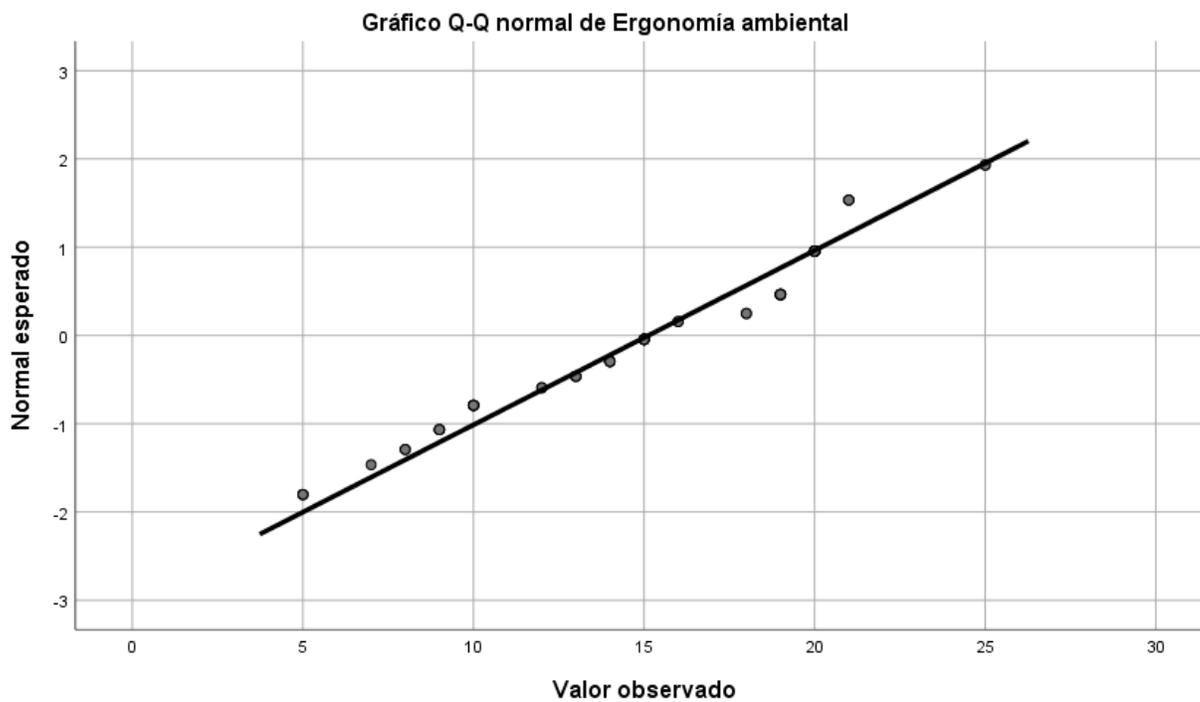


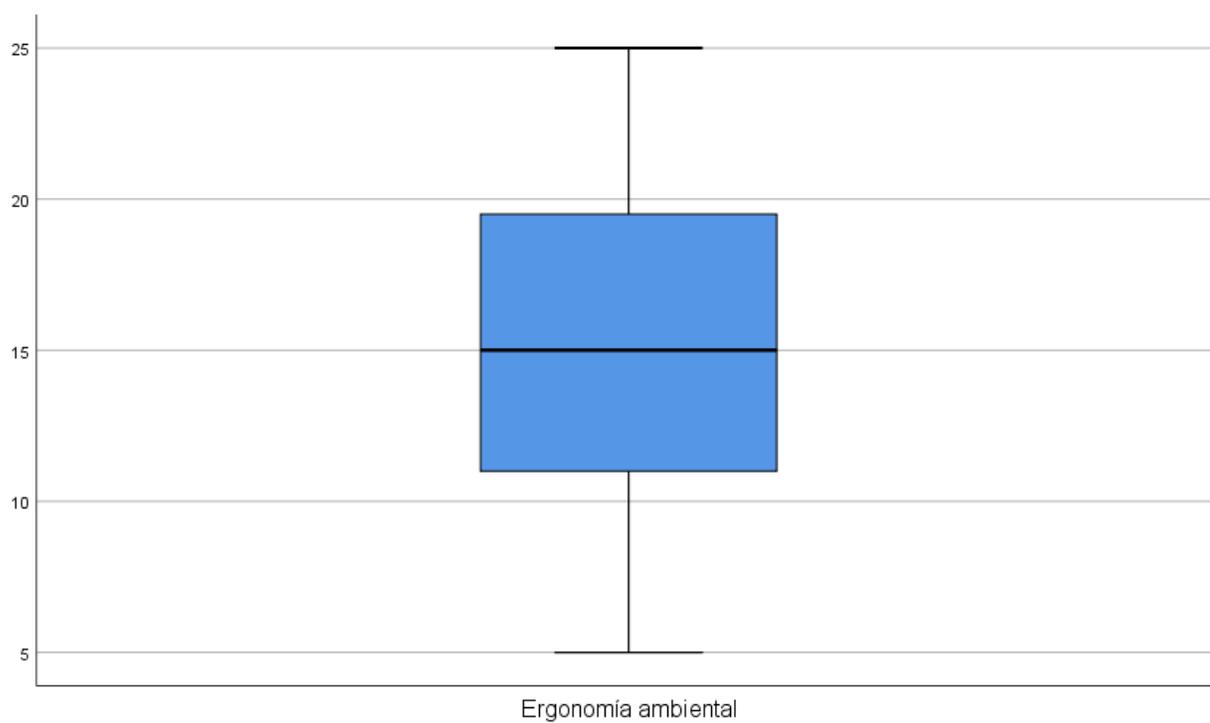
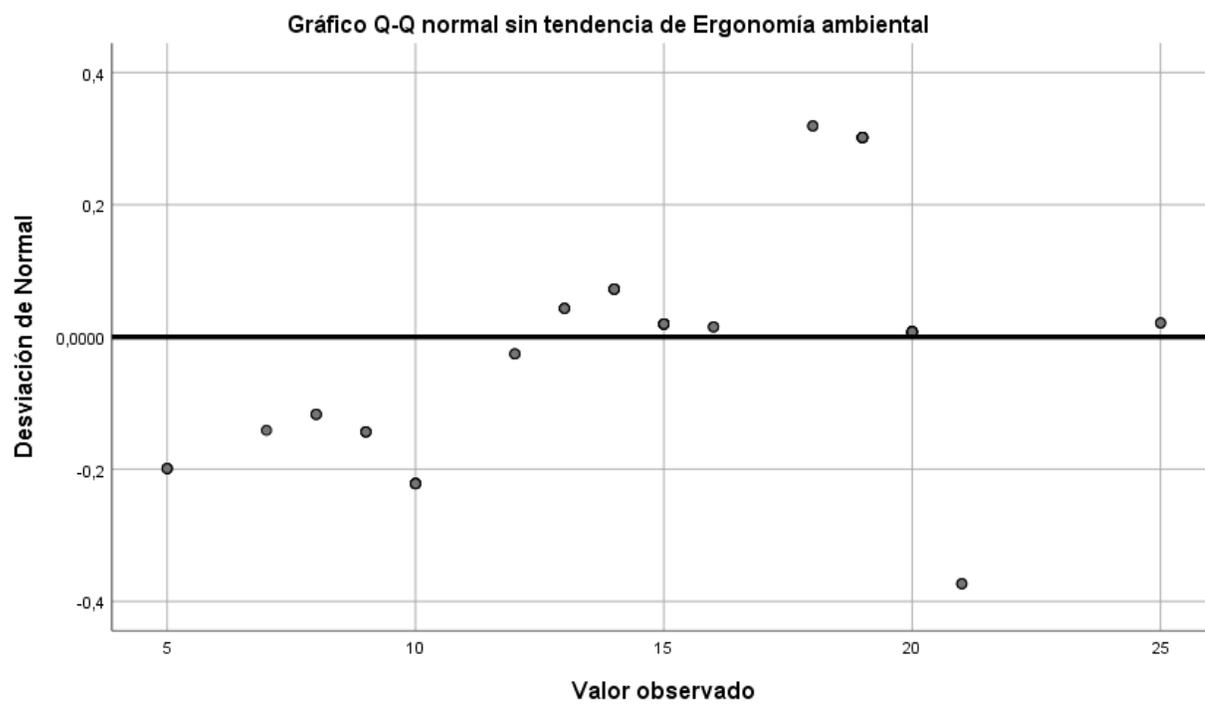
Ergonomía ambiental

Ergonomía ambiental Gráfico de tallo y hojas

Frecuencia	Stem &	Hoja
.00	0 .	
9.00	0 .	555788999
14.00	1 .	00000223334444
18.00	1 .	555555566889999999
12.00	2 .	000000000011
2.00	2 .	55

Ancho del tallo: 10.00
Cada hoja: 1 caso(s)



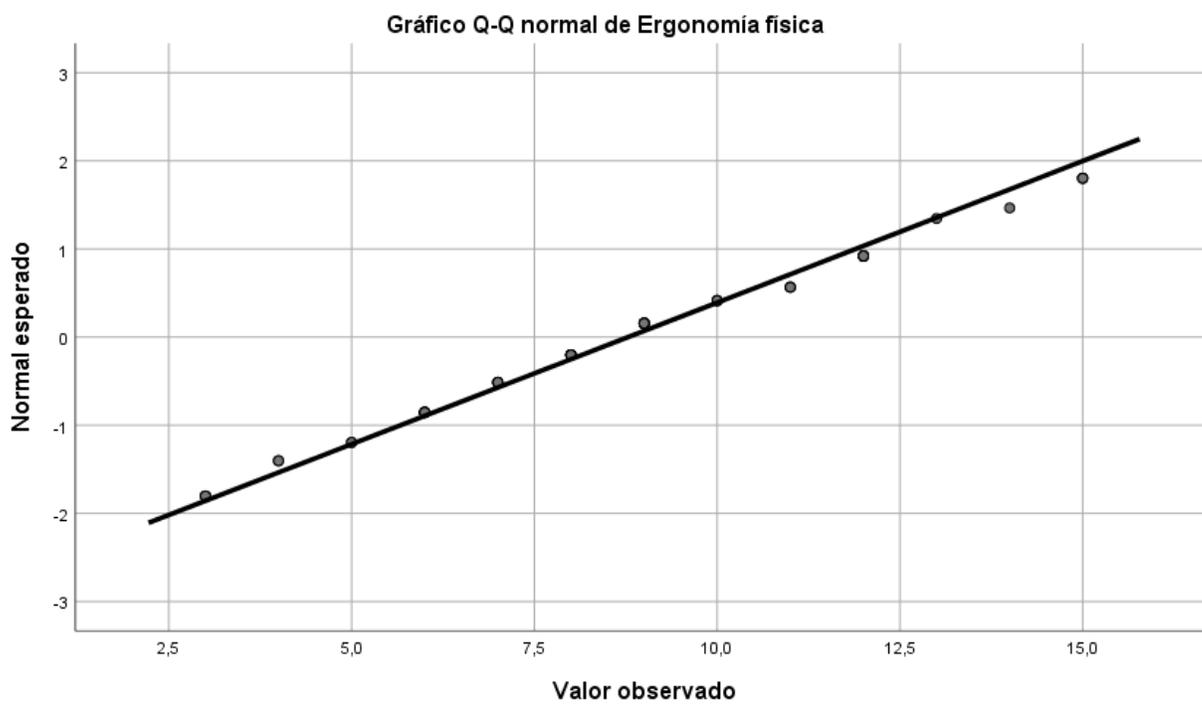


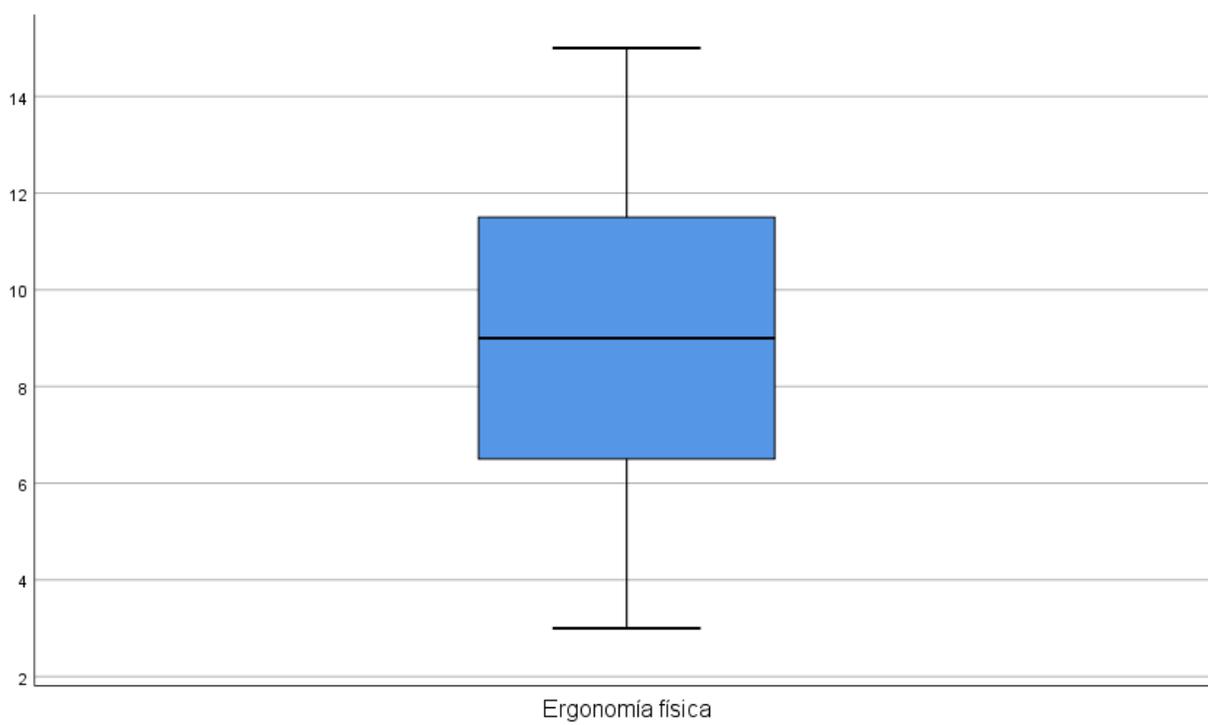
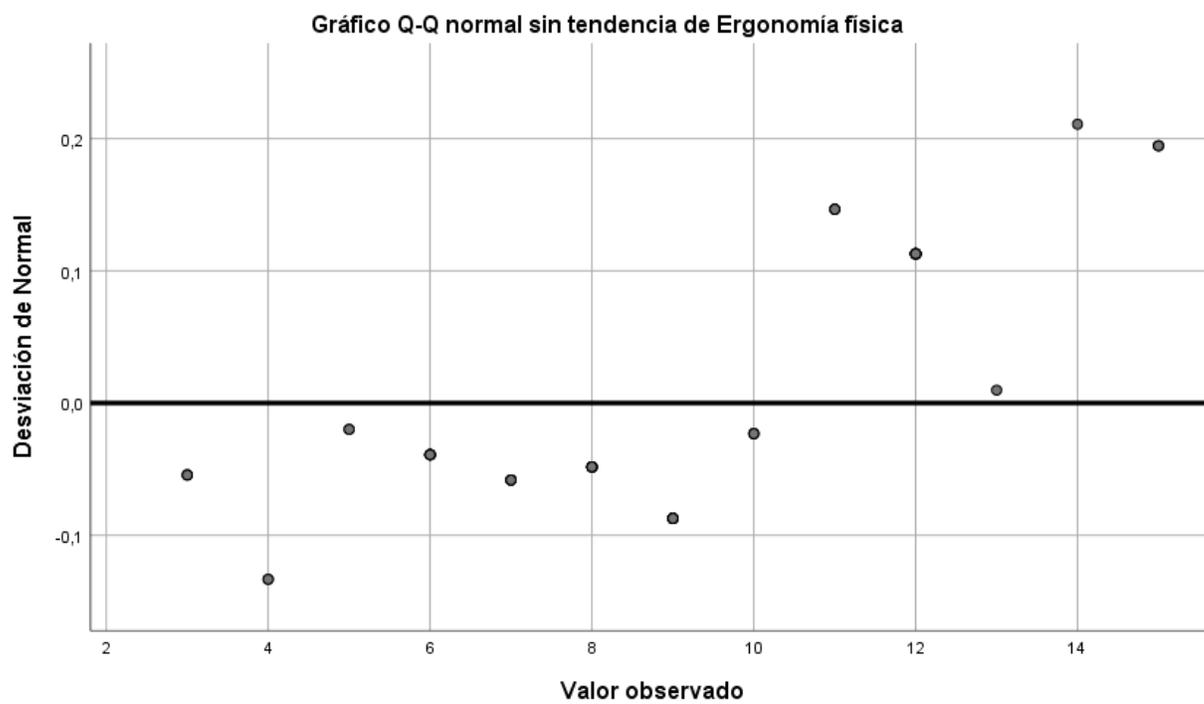
Ergonomía física

Ergonomía física Gráfico de tallo y hojas

Frecuencia	Stem &	Hoja
3.00	0 .	333
4.00	0 .	4455
12.00	0 .	666666677777
16.00	0 .	8888888899999999
6.00	1 .	000111
10.00	1 .	2222222223
4.00	1 .	4555

Ancho del tallo: 10.00
Cada hoja: 1 caso(s)



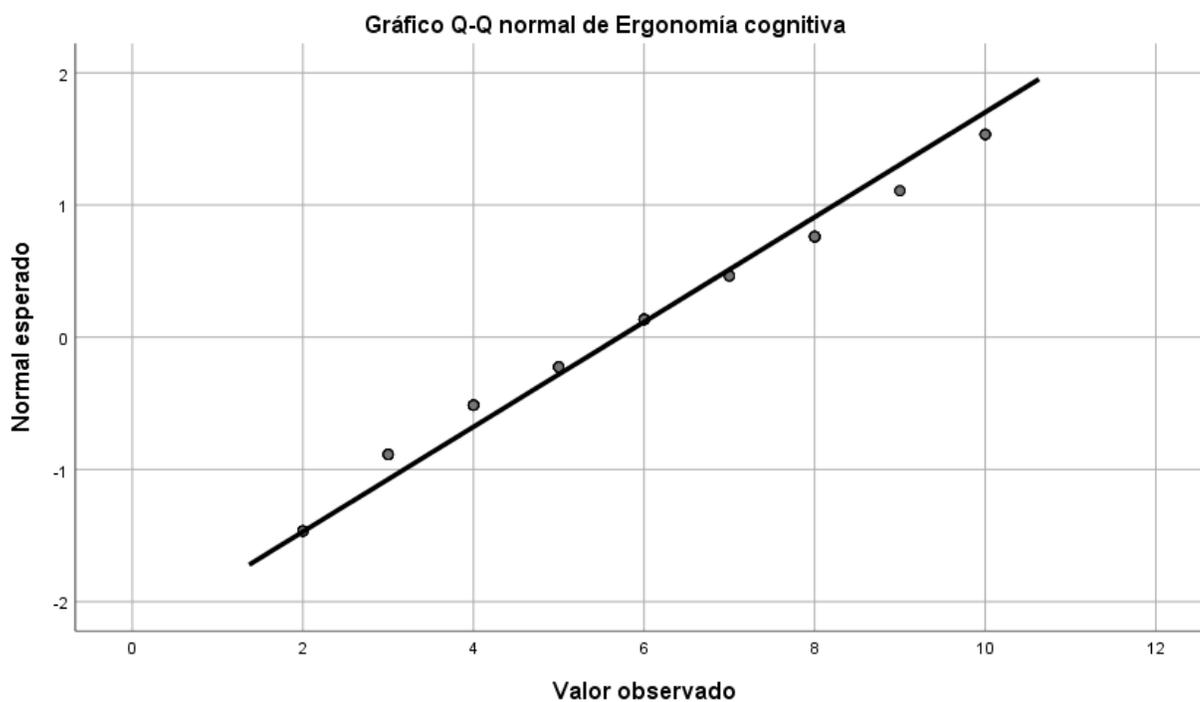


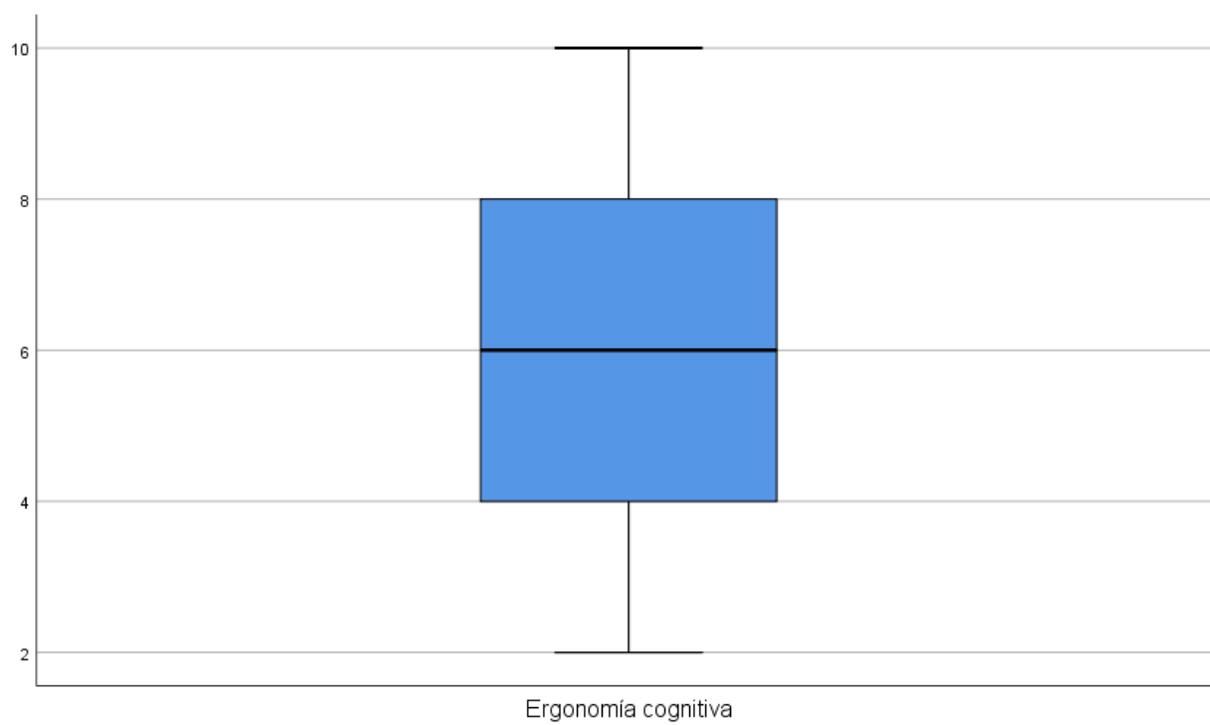
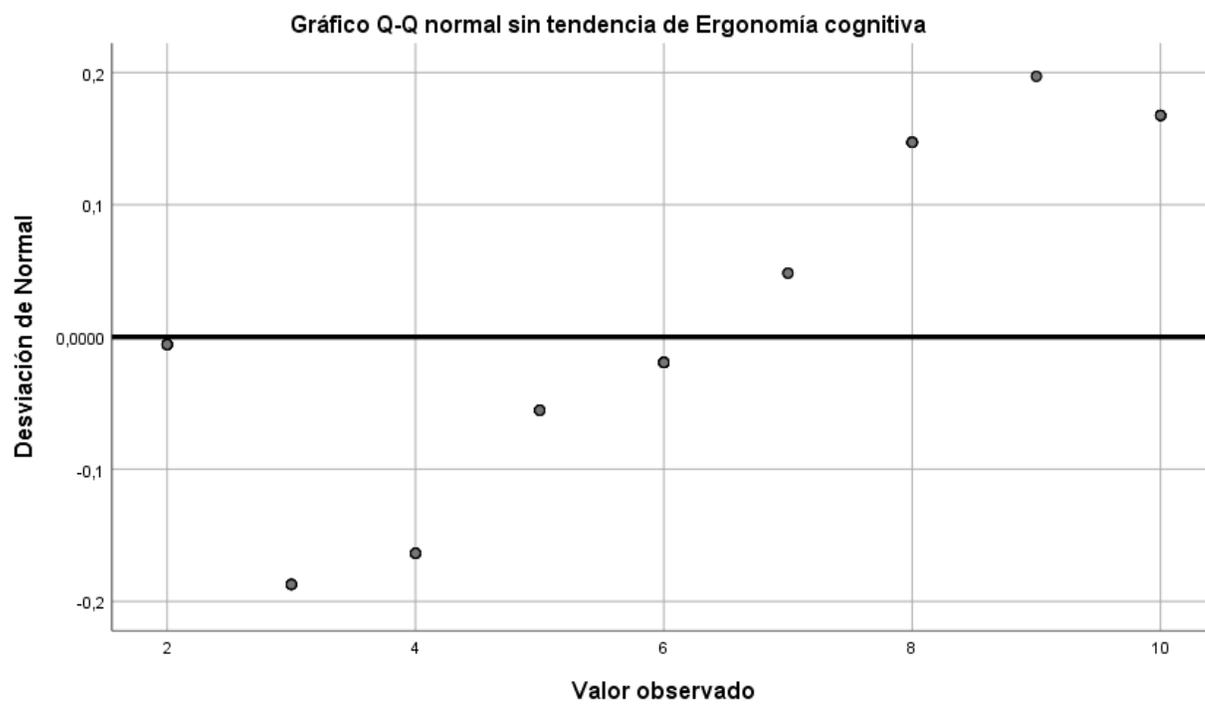
Ergonomía cognitiva

Ergonomía cognitiva Gráfico de tallo y hojas

Frecuencia	Stem &	Hoja
7.00	2 .	0000000
6.00	3 .	000000
7.00	4 .	0000000
5.00	5 .	00000
11.00	6 .	00000000000
3.00	7 .	000
8.00	8 .	00000000
2.00	9 .	00
6.00	10 .	000000

Ancho del tallo: 1.00
Cada hoja: 1 caso(s)





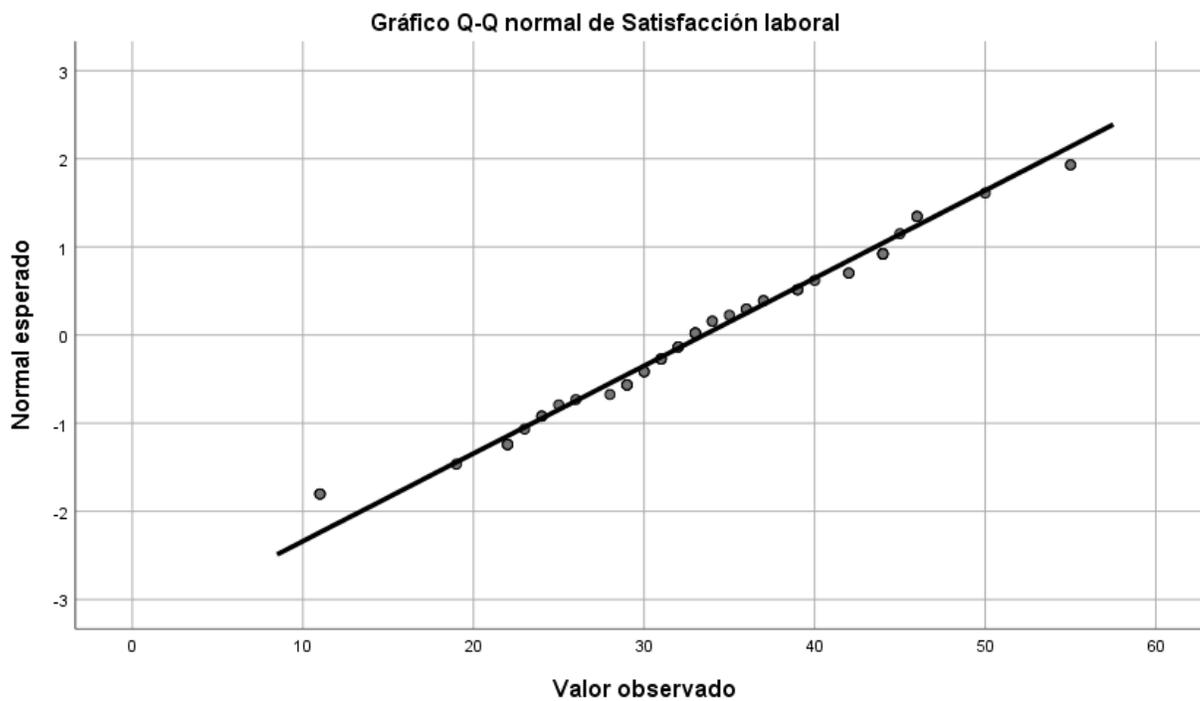
Satisfacción laboral

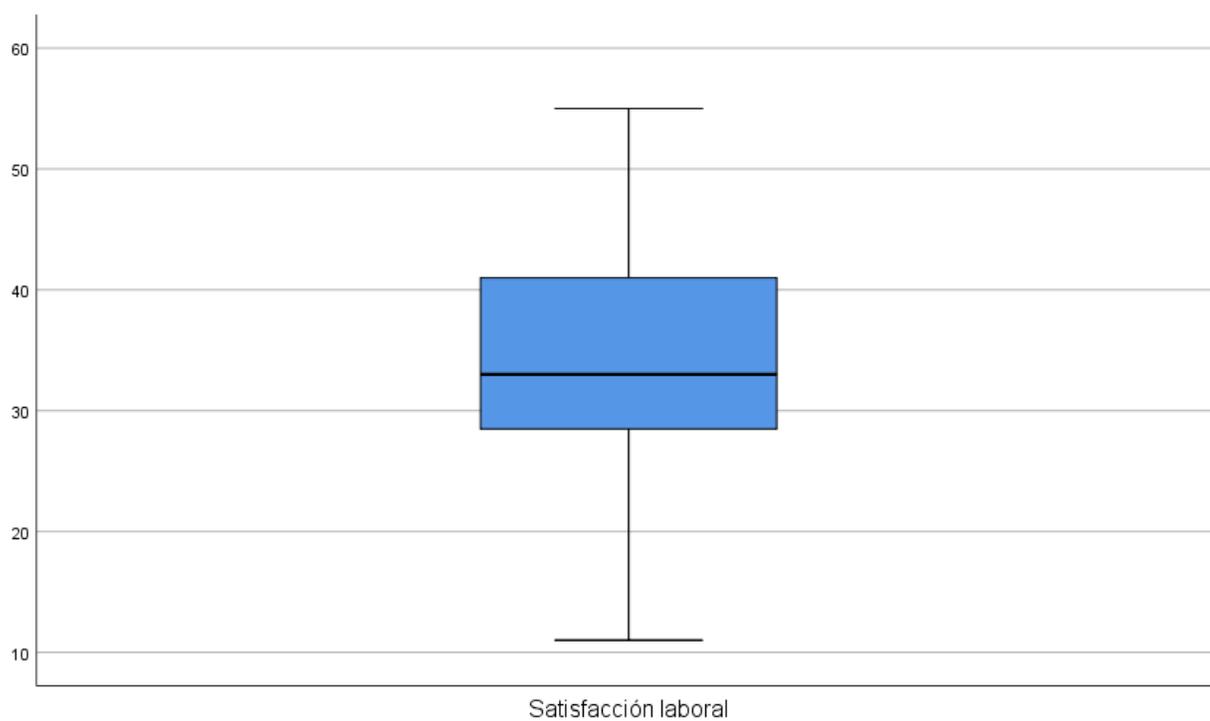
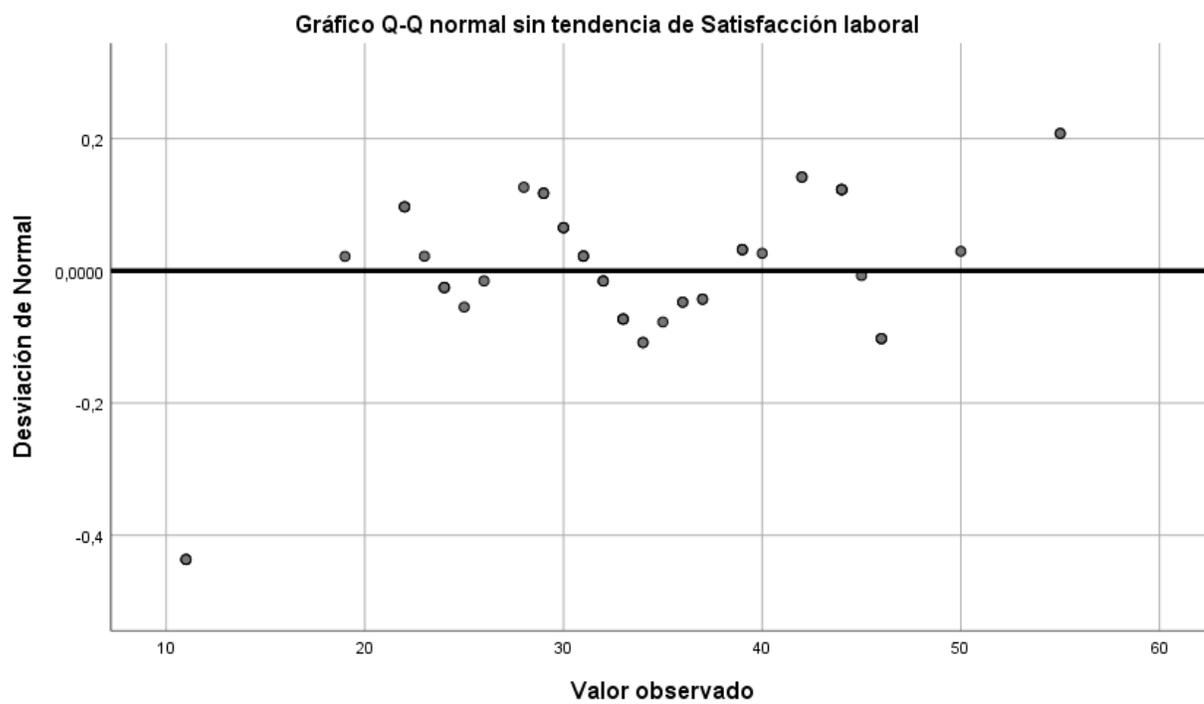
Satisfacción laboral Gráfico de tallo y hojas

Frecuencia	Stem &	Hoja
3.00	1 .	111
1.00	1 .	9
7.00	2 .	2223444
6.00	2 .	568999
15.00	3 .	000111222333344
8.00	3 .	56677999
8.00	4 .	022444444
4.00	4 .	5666
1.00	5 .	0
2.00	5 .	55

Ancho del tallo: 10.00

Cada hoja: 1 caso(s)



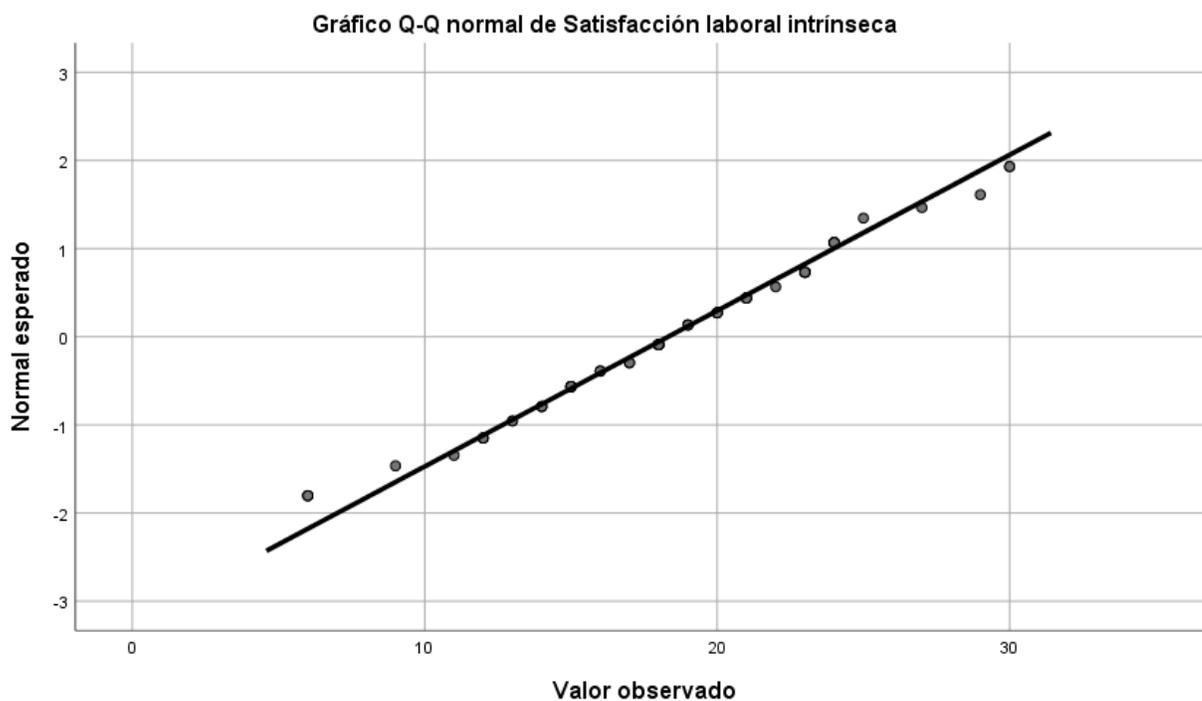


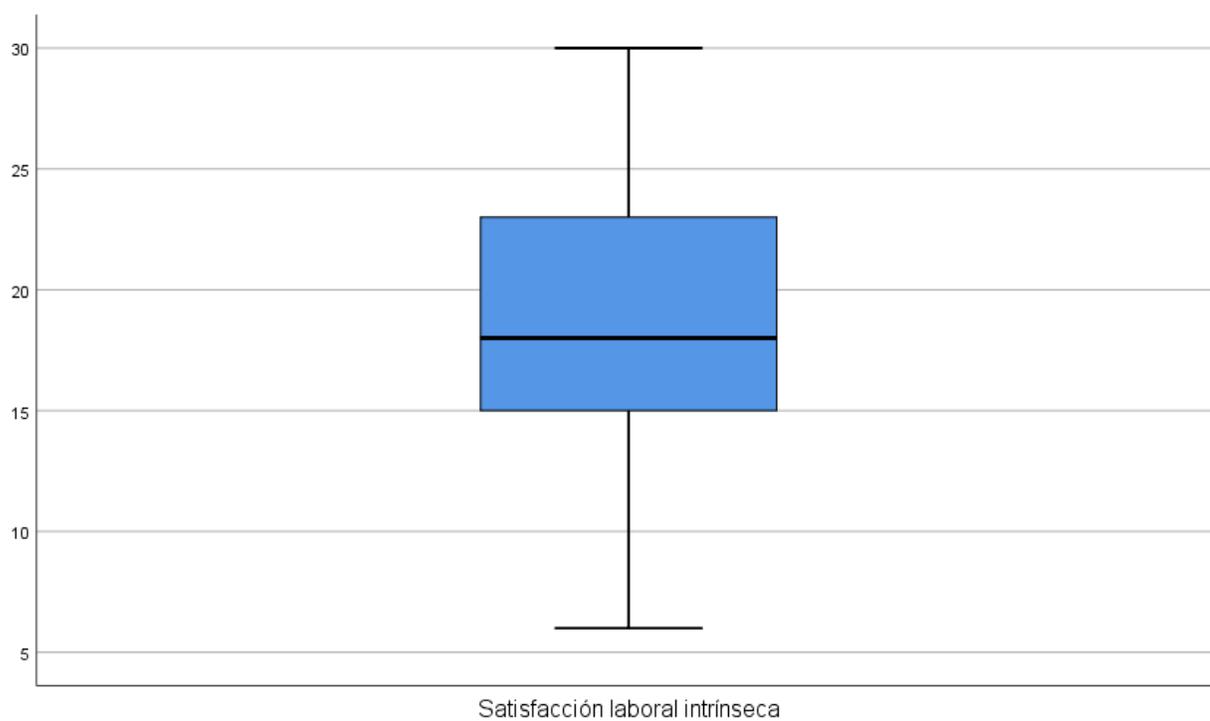
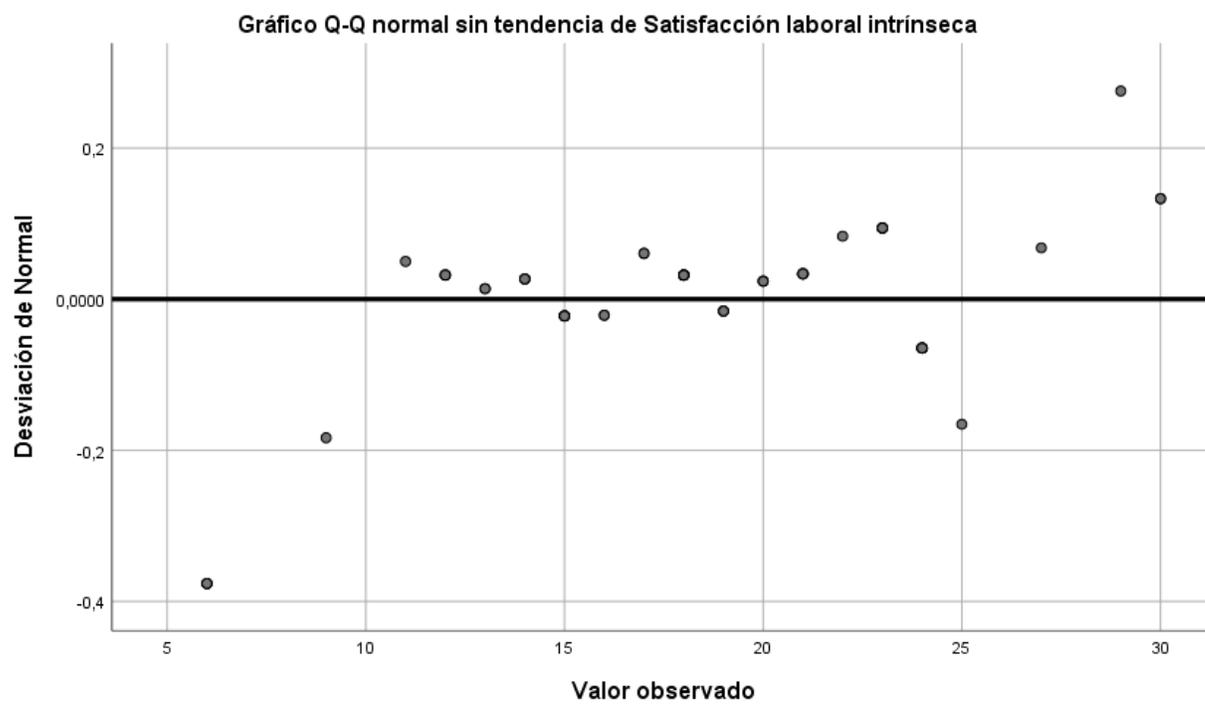
Satisfacción laboral intrínseca

Satisfacción laboral intrínseca Gráfico de tallo y hojas

Frecuencia	Stem &	Hoja
4.00	0 .	6669
9.00	1 .	122233444
19.00	1 .	5555666778888888999
18.00	2 .	000111123333344444
3.00	2 .	579
2.00	3 .	00

Ancho del tallo: 10.00
Cada hoja: 1 caso(s)



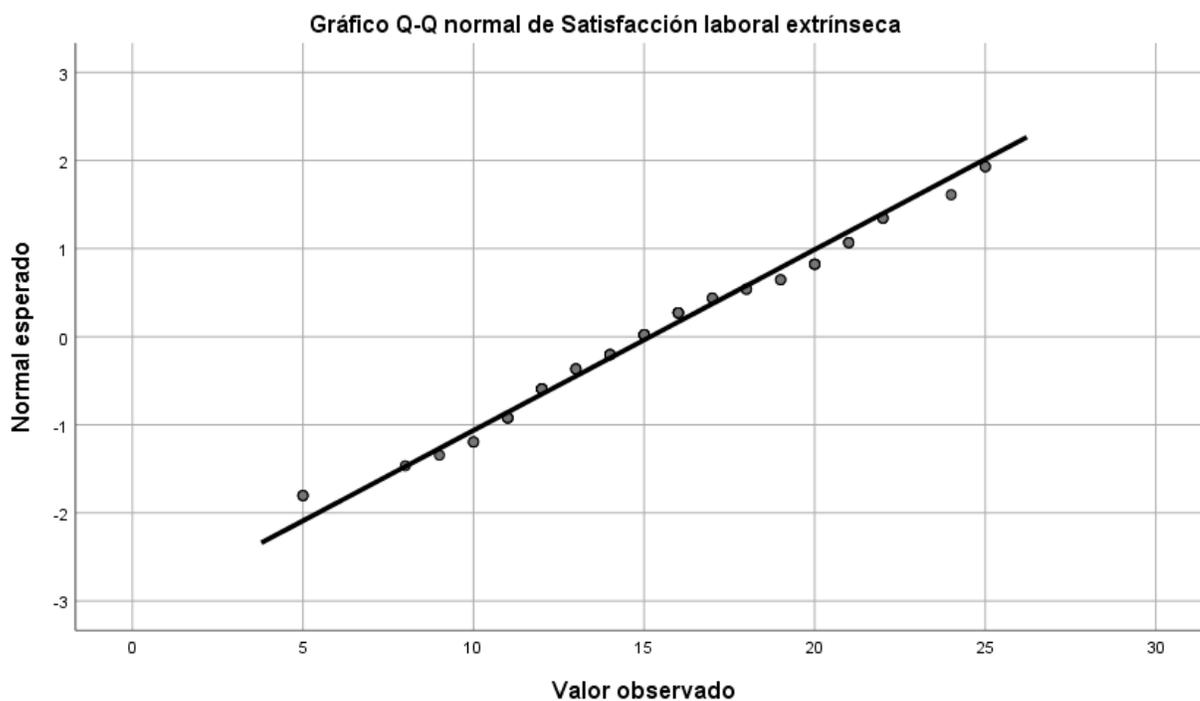


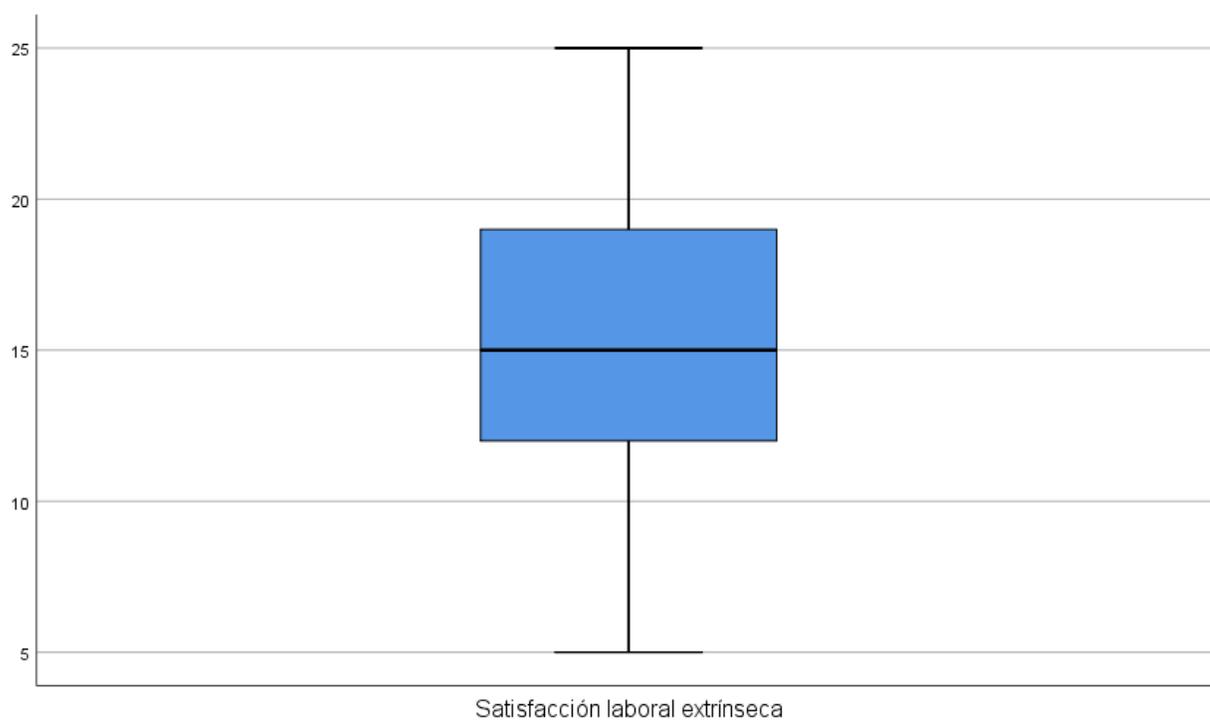
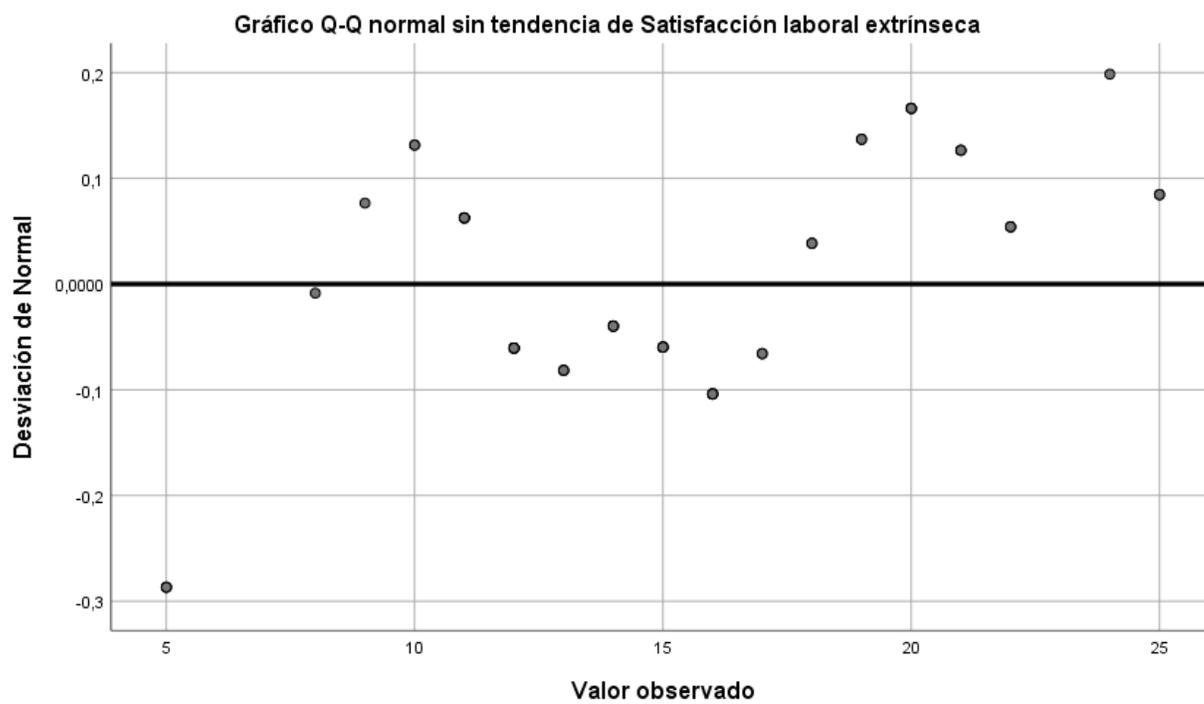
Satisfacción laboral extrínseca

Satisfacción laboral extrínseca Gráfico de tallo y hojas

Frecuencia	Stem &	Hoja
.00	0 .	
5.00	0 .	55589
20.00	1 .	001111122222223334444
17.00	1 .	555555666666778899
11.00	2 .	00001112224
2.00	2 .	55

Ancho del tallo: 10.00
Cada hoja: 1 caso(s)

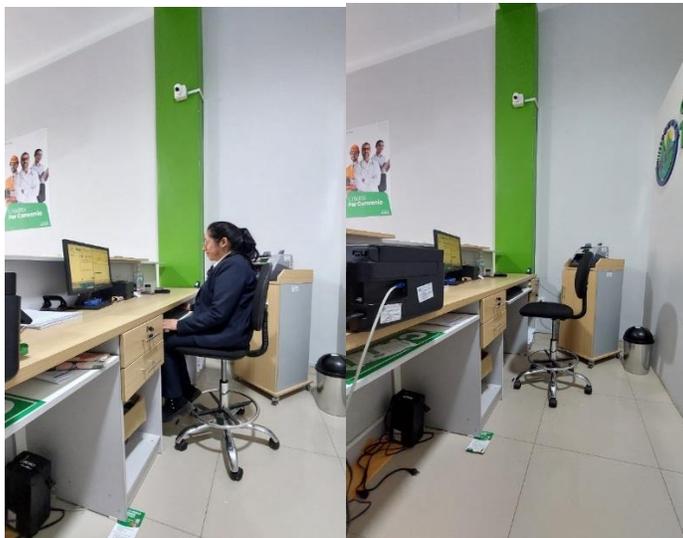




Anexo 8. Imágenes de apoyo visual

Figura 12

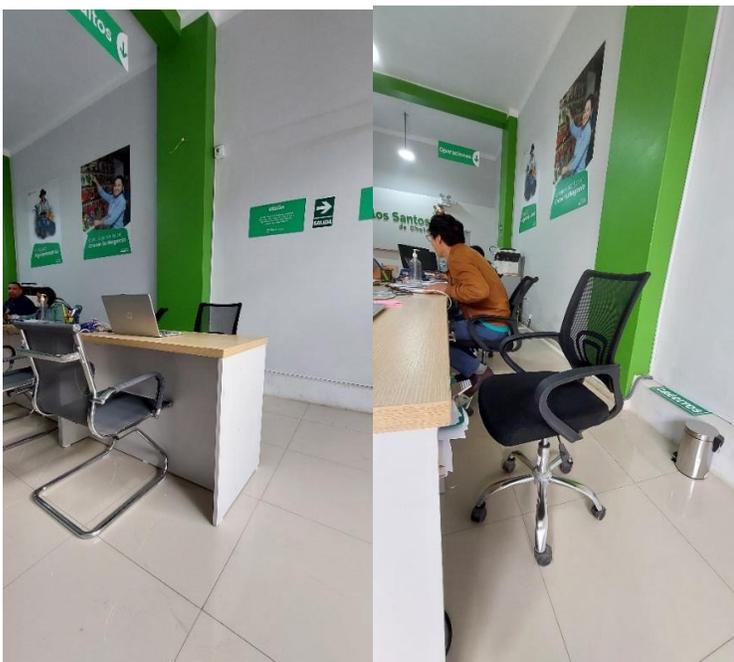
Espacio de trabajo de la COOPAC. Todos Los Santos De Chota – Cajamarca



Nota. El lugar habilitado para el puesto de cajera.

Figura 13

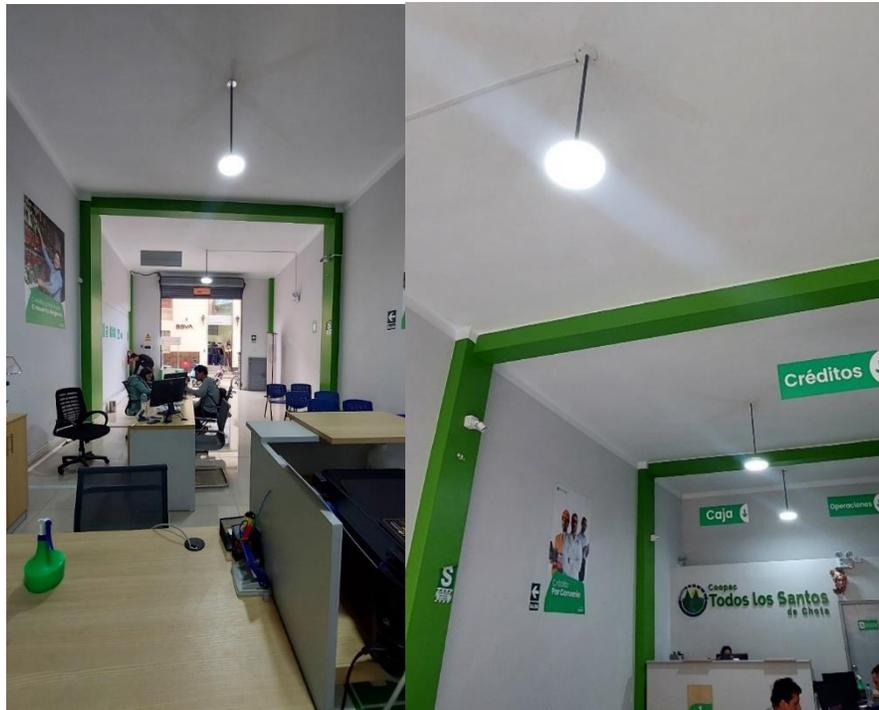
Espacio de trabajo de la COOPAC. Todos Los Santos De Chota – Cajamarca



Nota. El lugar habilitado para el puesto de analista de crédito.

Figura 14

Es pacio de trabajo en la COOPAC. Todos Los Santos De Chota – Cajamarca



Nota. Se percibe la iluminación y el espacio total de la oficina.

Figura 15

Fachada de la COOPAC. Todos Los Santos De Chota – Cajamarca



Nota. Se percibe la entrada de la oficina y su iluminación y ventilación.

Anexo 9. Formato de validación de expertos

**FORMATO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR
EXPERTOS – LISTA DE COMPROBACIÓN**

1. **Título de la Tesis:** "NIVEL DE ERGONOMÍA Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA COOPAC. TODOS LOS SANTOS DE CHOTA, CHOTA – 2022
2. **Nombre del tesista:** María Fernanda Vásquez Varas
3. **Experto:** Abner Alejandro Carvajulca Aguilar
4. **Grado Académico:** Ingeniero Industrial Colegiado
5. **Estimado (a) experto(a):**

Adjunto instrumentos de recolección de datos, matriz de operacionalización de variables y matriz de consistencia metodológica, con la finalidad se sirva determinar si el instrumento de medición reúne los indicadores necesarios y evaluar si ha sido excelente, muy bueno, bueno, regular o deficiente, colocando un aspa (X) en el casillero correspondiente, conforme a cada definición.

Nº	Indicadores	Definición	Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente
1	Claridad y precisión	Los enunciados están redactados en forma clara y precisa, sin ambigüedades.		X			
2	Coherencia	Los enunciados guardan relación con el trabajo de investigación		X			
3	Validez	Los enunciados han sido redactados teniendo en cuenta la validez de contenido y criterio.		X			
4	Organización	La estructura es adecuada.		X			
5	Efectividad	Los enunciados establecen claramente lo que debe verificarse y aportan información relevante a la investigación		X			
6	Orden	Los enunciados han sido redactados utilizando la técnica de lo general a lo particular.		X			
7	Marco de Referencia	Los enunciados han sido redactados de acuerdo con el marco de referencia del encuestado: lenguaje, nivel de información.		X			
8	Extensión	El número de enunciados no es excesivo y aportan información al trabajo de investigación.		X			
9	Inocuidad	Los enunciados no constituyen riesgo para el aplicador		X			
10	Sencillo	Fácil de leer, comprender y usar		X			

Opinión: Favorable (X) No favorable ()

Cajamarca, 8 de junio del 2023.



 ABNER ALEJANDRO CARVAJULCA AGUILAR
 Ingeniero Industrial
 Reg. CIP. N° 291070

Firma del experto

**FORMATO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR
EXPERTOS – LISTA DE COMPROBACIÓN**

1. Título de la Tesis: "NIVEL DE ERGONOMÍA Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA COOPAC. TODOS LOS SANTOS DE CHOTA, CHOTA – 2022
2. Nombre del tesista: María Fernanda Vásquez Varas
3. Experto: Anthony Percy Torres Vargas
4. Grado Académico: Ingeniero Industrial Colegiado
5. Estimado (a) experto(a):

Adjunto instrumentos de recolección de datos, matriz de operacionalización de variables y matriz de consistencia metodológica, con la finalidad se sirva determinar si el instrumento de medición reúne los indicadores necesarios y evaluar si ha sido excelente, muy bueno, bueno, regular o deficiente, colocando un aspa (X) en el casillero correspondiente, conforme a cada definición.

Nº	Indicadores	Definición	Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente
1	Claridad y precisión	Los enunciados están redactados en forma clara y precisa, sin ambigüedades.			X		
2	Coherencia	Los enunciados guardan relación con el trabajo de investigación		X			
3	Validez	Los enunciados han sido redactados teniendo en cuenta la validez de contenido y criterio.		X			
4	Organización	La estructura es adecuada.			X		
5	Efectividad	Los enunciados establecen claramente lo que debe verificarse y aportan información relevante a la investigación		X			
6	Orden	Los enunciados han sido redactados utilizando la técnica de lo general a lo particular.				X	
7	Marco de Referencia	Los enunciados han sido redactados de acuerdo con el marco de referencia del encuestado: lenguaje, nivel de información.			X		
8	Extensión	El número de enunciados no es excesivo y aportan información al trabajo de investigación.			X		
9	Inocuidad	Los enunciados no constituyen riesgo para el aplicador	X				
10	Sencillo	Fácil de leer, comprender y usar		X			

Opinión: Favorable (X) No favorable ()

Cajamarca, 8 de junio del 2023.

.....
Firma del experto

**FORMATO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR
EXPERTOS - ENCUESTA (CUESTIONARIO)**

1. Título de la Tesis: "NIVEL DE ERGONOMÍA Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA COOPAC. TODOS LOS SANTOS DE CHOTA, CHOTA – 2022
2. Nombre del tesista: María Fernanda Vásquez Varas
3. Experto: *MARIO OSWALDO PAREDES SÁNCHEZ*.
4. Grado Académico: *DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN*.
5. Estimado (a) experto(a):

Adjunto instrumentos de recolección de datos, matriz de operacionalización de variables y matriz de consistencia metodológica, con la finalidad se sirva determinar si el instrumento de medición reúne los indicadores necesarios y evaluar si ha sido excelente, muy bueno, bueno, regular o deficiente, colocando un aspa (X) en el casillero correspondiente, conforme a cada definición.

Nº	Indicadores	Definición	Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente
1	Claridad y precisión	Las preguntas están redactadas en forma clara y precisa, sin ambigüedades.			X		
2	Coherencia	Las preguntas guardan relación con la hipótesis, las variables e indicadores del proyecto.			X		
3	Validez	Las preguntas han sido redactadas teniendo en cuenta la validez de contenido y criterio.			X		
4	Organización	La estructura es adecuada. Comprende la presentación, agradecimiento, datos demográficos, instrucciones			X		
5	Confiabilidad	El instrumento es confiable porque se aplicó la prueba de fiabilidad estadística)			X		
6	Control de sesgo	Presenta algunas preguntas distractoras. para controlar la contaminación de las respuestas			X		
7	Orden	Las preguntas y reactivos han sido redactadas utilizando la técnica de lo general a lo particular.			X		
8	Marco de Referencia	Las preguntas han sido redactadas de acuerdo con el marco de referencia del encuestado: lenguaje, nivel de información.			X		
9	Extensión	El número de preguntas no es excesivo y está en relación con las variables, dimensiones e indicadores del problema.			X		
10	Inocuidad	Las preguntas no constituyen riesgo para el encuestado.			X		

Opinión: Favorable (X) No favorable ()

Cajamarca, 23 de mayo del 2023.



 Firma del experto

**FORMATO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR
EXPERTOS - ENCUESTA (CUESTIONARIO)**

1. Título de la Tesis: "NIVEL DE ERGONOMÍA Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA COOPAC. TODOS LOS SANTOS DE CHOTA, CHOTA – 2022
2. Nombre del tesista: María Fernanda Vásquez Varas
3. Experto: *Alejandro Vaiguay Ruiz*
4. Grado Académico: *Doctor en Administración*
5. Estimado (a) experto(a):

Adjunto instrumentos de recolección de datos, matriz de operacionalización de variables y matriz de consistencia metodológica, con la finalidad se sirva determinar si el instrumento de medición reúne los indicadores necesarios y evaluar si ha sido excelente, muy bueno, bueno, regular o deficiente, colocando un aspa (X) en el casillero correspondiente, conforme a cada definición.

Nº	Indicadores	Definición	Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente
1	Claridad y precisión	Las preguntas están redactadas en forma clara y precisa, sin ambigüedades.			X		
2	Coherencia	Las preguntas guardan relación con la hipótesis, las variables e indicadores del proyecto.			X		
3	Validez	Las preguntas han sido redactadas teniendo en cuenta la validez de contenido y criterio.			X		
4	Organización	La estructura es adecuada. Comprende la presentación, agradecimiento, datos demográficos, instrucciones			X		
5	Confiabilidad	El instrumento es confiable porque se aplicó la prueba de fiabilidad estadística)			X		
6	Control de sesgo	Presenta algunas preguntas distractoras. para controlar la contaminación de las respuestas			X		
7	Orden	Las preguntas y reactivos han sido redactadas utilizando la técnica de lo general a lo particular.			X		
8	Marco de Referencia	Las preguntas han sido redactadas de acuerdo con el marco de referencia del encuestado: lenguaje, nivel de información.			X		
9	Extensión	El número de preguntas no es excesivo y está en relación con las variables, dimensiones e indicadores del problema.			X		
10	Inocuidad	Las preguntas no constituyen riesgo para el encuestado.			X		

Opinión: Favorable (X) No favorable ()

Cajamarca, 23 de mayo del 2023.



 Firma del experto

**FORMATO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR
EXPERTOS - ENCUESTA (CUESTIONARIO)**

1. Título de la Tesis: "NIVEL DE ERGONOMÍA Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA COOPAC. TODOS LOS SANTOS DE CHOTA, CHOTA – 2022
2. Nombre del tesista: María Fernanda Vásquez Varas
3. Experto: LIC ADMON ROSA HENDEZA ESQUIVES.
4. Grado Académico: DOCTOR.
5. Estimado (a) experto(a):

Adjunto instrumentos de recolección de datos, matriz de operacionalización de variables y matriz de consistencia metodológica, con la finalidad se sirva determinar si el instrumento de medición reúne los indicadores necesarios y evaluar si ha sido excelente, muy bueno, bueno, regular o deficiente, colocando un aspa (X) en el casillero correspondiente, conforme a cada definición.

Nº	Indicadores	Definición	Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente
1	Claridad y precisión	Las preguntas están redactadas en forma clara y precisa, sin ambigüedades.		/			
2	Coherencia	Las preguntas guardan relación con la hipótesis, las variables e indicadores del proyecto.		/			
3	Validez	Las preguntas han sido redactadas teniendo en cuenta la validez de contenido y criterio.		/			
4	Organización	La estructura es adecuada. Comprende la presentación, agradecimiento, datos demográficos, instrucciones		/			
5	Confiabilidad	El instrumento es confiable porque se aplicado la prueba de fiabilidad estadística)		/			
6	Control de sesgo	Presenta algunas preguntas distractoras. para controlar la contaminación de las respuestas		/			
7	Orden	Las preguntas y reactivos han sido redactadas utilizando la técnica de lo general a lo particular.		/			
8	Marco de Referencia	Las preguntas han sido redactadas de acuerdo con el marco de referencia del encuestado: lenguaje, nivel de información.		/			
9	Extensión	El número de preguntas no es excesivo y está en relación con las variables, dimensiones e indicadores del problema.		/			
10	Inocuidad	Las preguntas no constituyen riesgo para el encuestado.		/			

Opinión: Favorable No favorable ()

Cajamarca, 23 de mayo del 2023.



.....
Firma del experto

**FORMATO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR
EXPERTOS - ENCUESTA (CUESTIONARIO)**

1. Título de la Tesis: "NIVEL DE ERGONOMÍA Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA COOPAC. TODOS LOS SANTOS DE CHOTA, CHOTA – 2022
2. Nombre del tesista: María Fernanda Vásquez Varas
3. Experto: *Abner Alejandro*
4. Grado Académico: *Ingeniero Industrial*
5. Estimado (a) experto(a):

Adjunto instrumentos de recolección de datos, matriz de operacionalización de variables y matriz de consistencia metodológica, con la finalidad se sirva determinar si el instrumento de medición reúne los indicadores necesarios y evaluar si ha sido excelente, muy bueno, bueno, regular o deficiente, colocando un aspa (X) en el casillero correspondiente, conforme a cada definición.

Nº	Indicadores	Definición	Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente
1	Claridad y precisión	Las preguntas están redactadas en forma clara y precisa, sin ambigüedades.		X			
2	Coherencia	Las preguntas guardan relación con la hipótesis, las variables e indicadores del proyecto.		X			
3	Validez	Las preguntas han sido redactadas teniendo en cuenta la validez de contenido y criterio.		X			
4	Organización	La estructura es adecuada. Comprende la presentación, agradecimiento, datos demográficos, instrucciones		X			
5	Confiabilidad	El instrumento es confiable porque se aplicó la prueba de fiabilidad estadística)	X				
6	Control de sesgo	Presenta algunas preguntas distractoras. para controlar la contaminación de las respuestas		X			
7	Orden	Las preguntas y reactivos han sido redactadas utilizando la técnica de lo general a lo particular.		X			
8	Marco de Referencia	Las preguntas han sido redactadas de acuerdo con el marco de referencia del encuestado: lenguaje, nivel de información.		X			
9	Extensión	El número de preguntas no es excesivo y está en relación con las variables, dimensiones e indicadores del problema.	X				
10	Inocuidad	Las preguntas no constituyen riesgo para el encuestado.		X			

Opinión: Favorable (X)

No favorable ()


ABNER ALEJANDRO CARVAJAL AGUILAR
 Ingeniero Industrial
 Reg CIP N° 291070

Cajamarca, 23 de mayo del 2023.

.....
Firma del experto