



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN**  
**CARRERA DE: PSICOLOGÍA INDUSTRIAL**  
**MODALIDAD PRESENCIAL**

**Informe Final del Trabajo de Graduación o titulación Previo a la Obtención del  
Título de Psicóloga Industrial**

**TEMA:**

---

**“LA ERGONOMÍA Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL  
EN LOS COLABORADORES DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y  
CRÉDITO EDUCADORES DE PASTAZA LTDA”**

---

**AUTORA: DAMARIS DEYANIRA PAZMIÑO LEON**

**TUTOR: LCDA. MG. MARÍA GABRIELA ROMERO RODRÍGUEZ**

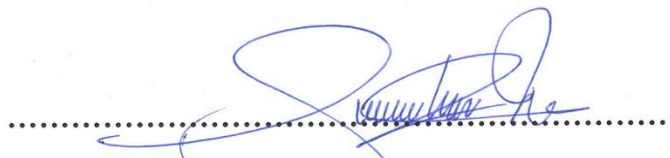
**AMBATO – ECUADOR**

**2017**

**APROBACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE GRADUACIÓN O  
TITULACIÓN**

**CERTIFICA**

Yo, Lcda. María Gabriela Romero Rodríguez Mg con CI. 1803691136 en mi calidad de Tutor del Trabajo de Graduación o Titulación, sobre el tema “LA ERGONOMÍA Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO EDUCADORES DE PASTAZA LTDA ”desarrollado por la señorita: Damaris Deyanira Pazmiño Leon , egresada de la carrera de PSICOLOGÍA INDUSTRIAL, de la facultad de CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN considero que dicho Informe Investigativo, reúne los requisitos técnicos, científicos y reglamentarios necesarios, por lo que autorizo la presentación del mismo ante el Organismo pertinente, para que sea sometido a evaluación por parte de la Comisión calificadora designada por el H. Consejo Directivo.



Lcda. María Gabriela Romero Rodríguez Mg

CI. 1803691136

**TUTOR DE TESIS**

## AUTORÍA DEL TRABAJO DE GRADO

Yo, Damaris Deyanira Pazmiño Leon CI. 1600549586, indico que los criterios emitidos en el trabajo de investigación sobre el tema: **“LA ERGONOMÍA Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO EDUCADORES DE PASTAZA LTDA ”**, tales como: contenidos, ideas, análisis, conclusiones y artículo académico (Paper) son de exclusiva responsabilidad de mi persona, como autor de este trabajo de grado.



.....  
Damaris Deyanira Pazmiño Leon

CI. 1600549586

**AUTORA**

## CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

Yo, Damaris Deyanira Pazmiño Leon portadora de la C.I. N° 1600549586 cedo los derechos en líneas patrimoniales del presente Trabajo Final de Grado o Titulación sobre el tema: “**LA ERGONOMÍA Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO EDUCADORES DE PASTAZA LTDA**”, autorizo su reproducción total o parte de ella, siempre que esté dentro de las regulaciones de la Universidad Técnica de Ambato, respetando mis derechos de autor y no se utilice con fines de lucro.

  
.....

**Damaris Deyanira Pazmiño Leon**

CI. 1600549586

**AUTORA**

**AL CONSEJO DIRECTIVO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS  
HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN**

La Comisión de estudio y calificación del Informe del Trabajo de Graduación o Titulación, sobre el tema: :“**LA ERGONOMÍA Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO EDUCADORES DE PASTAZA LTDA**”presentado por la señorita Damaris Deyanira Pazmiño Leon, egresada de la Carrera de Psicología Industrial; Modalidad Presencial, Promoción Octubre 2016 – marzo 2017 una vez revisada y calificada la investigación, se **APRUEBA** en razón de que cumple con los principios básicos técnicos y científicos de investigación y reglamentarios. Por lo tanto se autoriza la presentación ante los organismos pertinentes.

**LA COMISIÓN**

  
.....

Psi.Org.Mg.Grace Lascano

CI.1803435435

**Miembro del Tribunal**

  
.....

Mg.Veronica Llerena

CI.1802915874

**Miembro del Tribunal**

## **Dedicatoria**

Dedico este proyecto con todo mi amor y esfuerzo, a Dios por guiarme en el camino correcto para cumplir una meta más; A mis Abuelitas por ser ellas el pilar fundamental en mi vida brindándome su amor y su incondicional apoyo. A mi madre por su preocupación por mi bienestar y el amor que nos tiene unidas a la distancia. A mi hermana Tamara por ser mi consejera y amiga este logro les dedico a las mujeres de mi vida gracias por ser parte de esta etapa la Universidad.

**Damaris Deyanira Pazmiño León**

## **Agradecimiento**

A la Universidad Técnica de Ambato y todos sus docentes quienes formaron parte de mi formación académica.

Especialmente, agradezco a todo el personal que conforma la CACEP LTDA; por facilitarme la realización de este proyecto.

**Damaris Deyanira Pazmiño León**

## ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

<b>CONTENIDO</b>	<b>Pág.</b>
Portada.....	i
Aprobación del Tutor del Trabajo de Graduación o Titulación.....	ii
Autoría del Trabajo de Grado .....	iii
Cesión de Derechos de Autor.....	iv
Al Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación.....	v
Dedicatoria .....	vi
Agradecimiento.....	vii
Índice General de Contenidos .....	viii
Índice de Gráficos .....	xi
Índice de Cuadros.....	xii
Resumen Ejecutivo.....	xiii
Abstract .....	xiv
Introducción .....	xv

### **CAPÍTULO I**

#### **EL PROBLEMA**

1.1 Tema de Investigación .....	1
1.2 Planteamiento del Problema.....	1
1.2.1 Contextualización.....	1
1.2.2 Análisis Crítico.....	4
1.2.3 Prognosis .....	5
1.2.4 Formulación del Problema .....	6
1.2.5 Interrogantes.....	6
1.2.6 Delimitación del Objetivo de Investigación.....	6
1.3 Justificación.....	7
1.4 Objetivos .....	8
1.4.1 Objetivo General .....	8
1.4.2 Objetivos Específicos.....	8



## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

2.1 Antecedentes Investigativos.....	9
2.2 Fundamentación Filosófica .....	12
2.2.2 Fundamentación Legal .....	13
2.3 Categorías Fundamentales .....	16
2.4 Fundamentación Teórica.....	19
2.4.1 Variable Independiente .....	19
2.4.1.1 Ergonomía.....	19
2.4.1.2 Seguridad e Higiene Industrial.....	25
2.4.1.3 Salud Ocupacional .....	28
2.4.2 Variable Dependiente.....	30
2.4.2.1 Gestión de Talento Humano.....	30
2.4.2.2 Evaluación del Desempeño .....	33
2.4.2.3 Desempeño Laboral .....	38
2.5 Hipótesis.....	44
2.6 Señalamiento de las Variables. ....	44
2.6.1 Variable Independiente: .....	44
2.6.2 Variable Dependiente:.....	44

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA**

3.1.1 Enfoque Cualitativo .....	45
3.1.2 Enfoque Cuantitativo .....	45
3.2 Modalidad Básica de la Investigación.....	45
3.2.1 Modalidad Bibliográfica – Documental.....	45
3.2.2 Modalidad de Campo .....	46
3.3 Nivel o Tipo de Investigación .....	46
3.3.1 Nivel Exploratoria.....	46
3.3.2 Nivel Descriptiva .....	46
3.3.3 Investigación Correlacional .....	46
3.4 Población y Muestra.....	47

3.4.1 Población.....	47
3.5 Operacionalización de Variables.....	48
3.5.1 Variable Independiente: Factores de Riesgo Psicosociales. ....	48
3.5.2 Variable Dependiente: Desempeño Laboral. ....	49
3.6 Técnicas e Instrumentos de Recolección de la Información.....	50
3.6.1 Técnica - Encuesta .....	50
3.7 Plan de Procesamiento de la Información.....	50
3.8 Plan de Procesamiento de la Información.....	51

## **CAPÍTULO IV**

### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS**

4.1 Análisis de los Resultados.....	52
4.2 Verificación de Hipótesis.....	62
4.2.1 Planteamiento de la Hipótesis .....	62
4.2.2 Modelo Matemático .....	62
4.2.3 Modelo Estadístico.....	63
4.2.3.1 Nivel de Significación, Grados de Libertad, Resta de Decisión.....	63
4.2.4 Decisión.....	65

## **CAPÍTULO V**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

5.1 Conclusiones .....	67
5.2 Recomendaciones.....	68
Bibliografía .....	81
Anexos.....	84
<b>Artículo Académico.....</b>	<b>70</b>

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

	<b>Pág.</b>
Gráfico No. 1.1 Árbol de problemas .....	3
Gráfico No. 2.1 Red de inclusiones conceptuales.....	16
Gráfico No. 2.2 Constelación variable independiente .....	17
Gráfico No. 2.3 Constelación variable Dependiente.....	18
Gráfico No. 4.1 Capacitaciones .....	53
Gráfico No. 4.2 Ideas y Soluciones .....	54
Gráfico No. 4.3 Carga laboral .....	55
Gráfico No. 4.4 Actividades Diarias .....	57
Gráfico No. 4.5 Actividades Rutinarias .....	58
Gráfico No. 4.6 Explicación de Actividades.....	59
Gráfico No. 4.7 Aportar ideas.....	60
Gráfico No. 4.8 Consideran la postura corporal .....	61

## ÍNDICE DE CUADROS

	<b>Pág.</b>
Cuadro No. 3.1 Población y muestra .....	47
Cuadro No. 3.2 Ergonomía .....	48
Cuadro No. 3.3 Desempeño Laboral.....	49
Cuadro No. 3.4 Recolección de Información.....	50
Cuadro No. 4.1 Evaluación del Desempeño .....	56
Cuadro No. 4.2 Capacitaciones .....	53
Cuadro No. 4.3 Ideas y Soluciones .....	54
Cuadro No. 4.4 Carga laboral .....	55
Cuadro No. 4.5 Capacitaciones .....	52
Cuadro No. 4.6 Actividades Diarias.....	57
Cuadro No. 4.7 Actividades Rutinarias.....	58
Cuadro No. 4.8 Explicación de Actividades .....	59
Cuadro No. 4.9 Aportar ideas .....	60
Cuadro No. 4.10 Consideran la postura corporal.....	61
Cuadro No. 4.11 Cálculo de $X^2$ c .....	63
Cuadro No. 4.12 Frecuencias Observadas .....	64
Cuadro No. 4.13 Frecuencia esperada.....	64
Cuadro No. 4.14 Cálculo del $\chi^2$ .....	65

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACION**  
**CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL**  
**MODALIDAD PRESENCIAL**

**TEMA:** “La ergonomía y su influencia en el desempeño laboral en los colaboradores de la Cooperativa de ahorro y crédito educadores de Pastaza Ltda.”,

**Autor:** Damaris Deyanira Pazmiño León

**Tutor:** Lcda. Mg. Gabriela Romero

**Resumen Ejecutivo**

El presente trabajo de investigación, tiene como objetivo conocer la influencia de la Ergonomía sobre el Desempeño laboral de la CACEP Ltda.; a su vez, pretende establecer la relación que tienen las condiciones físicas en que los trabajadores se desenvuelven y su capacidad para auto-gestionarse. Para el desarrollo de esta investigación, se analizaron revistas científicas y libros; seguidamente se realizó el proceso de paralización de variables, a partir del cual se desarrolló un cuestionario de 10 preguntas; que fue aplicado a un universo de 36. Los datos recolectados en la encuesta fueron sistematizados, analizados e interpretados mediante el método probabilístico Chi cuadrado ;.Este método ayudó a comprobar la hipótesis planteada; es decir, que la Ergonomía si influye en el desempeño laboral de Cooperativa de ahorro y Crédito Educadores de Pastaza . Es por esto que se debe gestionar una Ergonomía responsable, que permita controlar los riesgos existentes en CACEP Ltda.; para evitar enfermedades y accidentes laborales.

**Palabras clave:** Ergonomía, condiciones ambientales, desempeño laboral, accidentes y enfermedades laborales, factores de riesgo ambientales, logro de objetivos, esfuerzo físico, evaluación y control de riesgos.

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACION**  
**CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL**  
**MODALIDAD PRESENCIAL**

**TEMA:** “La ergonomía y su influencia en el desempeño laboral en los colaboradores de la Cooperativa de ahorro y crédito educadores de Pastaza Ltda. ”

**Autor:** Damaris Deyanira Pazmiño León

**Tutor:** Lcda. Mg. Gabriela Romero

**Abstract**

The present research work has as objective to know the influence of the Ergonomics on the Work performance of the CACEP Ltda; In turn, seeks to establish the relationship of the physical conditions in which the workers develop and their ability to self-manage. For the development of this research, scientific journals and books were analyzed; Then the process of variable operability was performed, from which a questionnaire of 10 questions was developed; Which was applied to a universe of 36. The data collected in the survey were systematized, analyzed and interpreted using the probabilistic Chi square method. This method helped to verify the hypothesis raised; That is, that the Ergonomics does influence the work performance of Cooperative Savings and Credit Educators of Pastaza. That is why we must manage a responsible Ergonomics, which allows controlling the risks in CACEP Ltda; To avoid diseases and accidents at work.

**Keywords:** Ergonomics, environmental conditions, work performance, occupational accidents and diseases, environmental risk factors, achievement of objectives, physical effort, risk assessment and control.

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACION**  
**CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL**  
**MODALIDAD PRESENCIAL**

**TEMA:** “La ergonomía y su influencia en el desempeño laboral en los colaboradores de la Cooperativa de ahorro y crédito educadores de Pastaza Ltda. ”

**Autor:** Damaris Deyanira Pazmiño León

**Tutor:** Lcda.Mg .Gabriela Romero

### **INTRODUCCIÓN**

Hoy en día, se tiene pleno conocimiento de la importancia de mantener fidelizado al recurso humano dentro de la organización, unas deficientes condiciones ambientales, al igual que una despreocupada gestión en la Ergonomía; son factores que no permiten tener a un personal motivado, lo que repercute mayormente en su desempeño laboral. Es por esto, que este proyecto de investigación pretende estudiar la Ergonomía y su influencia en el Desempeño laboral de la CACEP Ltda. Teniendo en cuenta que su correcta administración no solo logrará un personal más satisfecho, sino también una organización con un menor índice de enfermedades y accidentes laborales.

El proyecto investigativo, ha sido desarrollado en 6 capítulos; expuestos a continuación:

**Capítulo I.-** El primer capítulo, se señala el tema de investigación, al igual que la problemática en relación a las variables dependiente (Desempeño laboral) e independiente (Ergonomía). El estudio de la problemática es analizado de una forma macro, meso y micro, lo que permite en la contextualización, inferir la situación actual, fuera y dentro de nuestro país; así como, en la Cooperativa de ahorro y crédito educadores de Pastaza. Posteriormente, en el análisis crítico se desarrolla las causas y efectos del problema encontrado, para complementarlo con la prognosis, que sugiere una visión crítica al futuro del problema si no es resuelto. Además, se describe el objetivo de la investigación, es decir; campo, área, aspecto, delimitación, y ubicación espacial. Finalmente, se describe el objetivo general y los objetivos específicos.

**Capítulo II.-** En este capítulo se desarrolla el marco teórico; analizando investigaciones previas; además de fundamentos que contextualizan el estudio filosófico, axiológico, psicológico y legal. Seguidamente, se genera una investigación bibliográfica a través de fuentes secundarias, desarrollando las categorías fundamentales las cuales permitirán investigar sobre temas que abarcan las variables a estudiar.

**Capítulo III.-** En esta etapa, se señala la metodología de la investigación, sus enfoques (cualitativo y cuantitativo), modalidad y el tipo de investigación. Seguidamente, se delimita la muestra de la población, es decir la cantidad de personas a quien se aplicará la técnica de la encuesta, también se estructura una matriz de operacionalización de variables, en la que se formula preguntas que forman parte de la encuesta a aplicar.

**Capítulo IV.-** En este capítulo es el Análisis e Interpretación de Resultados, se puede apreciar los datos obtenidos de la aplicación del cuestionario sistematiza la información recolectada en las encuestas; en tablas, gráficas y la interpretación de cada pregunta, verificación de la hipótesis mediante el método de comprobación de hipótesis Chi- cuadrado y decisión que se acepta de acuerdo con el método aplicado. Posteriormente, es analizada e interpretada en función de la problemática a solventar.

**Capítulo V.-** Se define conclusiones y recomendaciones del trabajo en consistencia con los objetivos de la investigación; y, los hallazgos de la investigación de campo.

**Artículo VI:** En el artículo académico, se discuten los hallazgos más importantes que se han encontrado durante el capítulo uno al cinco de la investigación, proponiendo además soluciones a las falencias detectadas en cuanto a las variables de estudio.



# CAPÍTULO I

## EL PROBLEMA

### 1.1 Tema de investigación

“LA ERGONOMÍA Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO EDUCADORES DE PASTAZA LTDA”

### 1.2 Planteamiento del problema

#### 1.2.1 Contextualización

En **América** la OPS estudia la ergonomía física ,posturas más apropiadas de acuerdo a diversos estudios realizados existen 468 millones de trabajadores y aunque el registro de estas patologías es muy bajo, su presencia se considera invisible pues "pueden causar enfermedades graves como dolores lumbares, estrés, depresión y cánceres" según la (OPS) Organización Panamericana de la Salud ,alrededor de 770 nuevos casos de personas con enfermedades profesionales se registran a diario en América .

*“Según( Asociación Española de Ergonomía) (AEE) “Ciencia aplicada de carácter multidisciplinar que tiene como finalidad la adecuación de los productos, sistemas y entornos artificiales a las características, limitaciones y necesidades de sus usuarios, para optimizar su eficacia, seguridad y confort.”*

En el **Ecuador** Según los datos estadísticos de Riesgos del Trabajo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), en el 2011 se registraron 4.115 accidentes laborales en Ecuador. Gino Cornejo, subdirector provincial de Riesgos del Trabajo, manifestó que ese incremento se debe a que la entidad ha implementado un plan de capacitación masivo, constante y periódico en las empresas, las cuales ya tienen conocimiento de sus obligaciones.

La exigencia de los organismos de control en el Ecuador: Dirección Nacional del Seguro General de Riesgos del Trabajo del IESS, y el Ministerio de Trabajo y Empleo, buscan disminuir el aumento en el número de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales en el Ecuador, haciendo cumplir la legislación actual, algunas vigentes desde la década de los 70s.

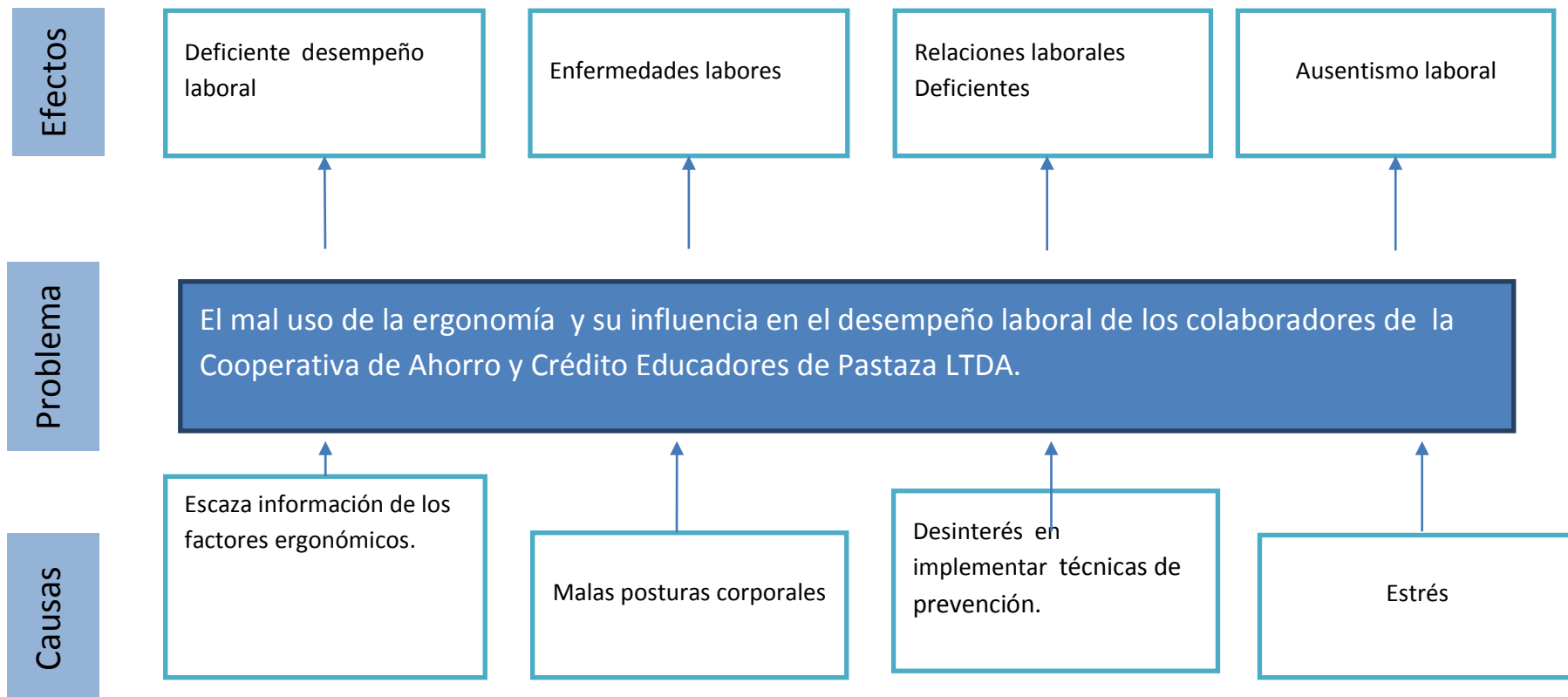
De acuerdo con **VÁSQUEZ, L. (2014)**, Director de Riesgos de Trabajo del IESS, en una publicación realizada en el diario El Telégrafo señala lo siguiente:

*Que la OIT estima que Ecuador cumple apenas el 2 % de lo que debería en materia de seguridad y salud. Además menciona que en enfermedades ocupacionales de cada 4 jornadas que se pierde, 3 son por enfermedad y una por accidente. Si se le diagnostica una enfermedad ocupacional, el 40% es crónica, el 10% por discapacidad y el 1% por fallecimiento.*

En la **Cooperativa de Ahorro y Crédito Educadores de Pastaza** no cuentan con un Sistema de Administración de la Seguridad y Salud en el Trabajo de los riesgos ergonómicos, con ello pueden proteger y prevenir a sus trabajadores de los riesgos .En la implementación de un Sistema de Administración de la Seguridad y Salud en el Trabajo deben estar involucrados y comprometidos todos los que forman parte de la empresa.

## Árbol de Problemas

Gráfico No. 1.1 Árbol de problemas



Fuente: Cooperativa de Ahorro y Crédito Educadores de Pastaza  
Elaborado por: Damaris Deyanira Pazmiño

### 1.2.2 Análisis crítico

Toda organización que agrupe a un número de personas para alcanzar un fin común tiene la responsabilidad de encargarse de la salud integral de todos sus trabajadores, actualmente es común que en las oficinas las personas realicen sus actividades el mayor tiempo en posiciones estáticas.

El mal uso de la ergonomía y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Educadores de Pastaza no cuentan con técnicas y análisis de los factores ergonómicos de los posibles riesgos que podrían causar en la salud de sus colaboradores afectando así en la productividad, desempeño laboral y cumplimiento de los objetivos retrasando las actividades.

La falta de compromiso por la implementación de técnicas ergonómicas a generado que exista molestias en el entorno laboral al no tratar adecuadamente la ergonomía dentro de la CACEP , la salud de los colaboradores se vería afectada en dolores musculares de espalda, cuello ,manos, muñecas y molestias visuales inclusive lesiones por malas posturas corporales por pasar mucho tiempo delante de una computadora , la reducida movilidad del cuerpo sobre el poco espacio en los escritorio , los efectos del mal uso de la ergonomía se presentan en las continuas enfermedades físicas y mentales que se presentan en el trabajo logrando presentarse trastornos como: el estrés, síndrome de burnout, fatiga crónica.

La CACEP busca corregir e implementar la ergonomía en el ambiente laboral con el objetivo de disminuir riesgos asociados al tipo de actividad: movilidad restringida, posturas inadecuadas, iluminación deficiente sus consecuencias negativas sobre la salud y el bienestar de sus colaboradores.

El gerente de la CACEP muestra interés por la implementación de la ergonomía, la aplicación de técnicas ergonómicas para mejorar el sistema de evaluación del desempeño que les permitan identificar de manera oportuna ,eficaz las fallas,limitaciones que se registran para corregirlas y garantizar el alcance de los objetivos institucionales de esa manera brindar estabilidad laboral que genere a los colaboradores tranquilidad, salud, motivación y buen estado emocional.

### 1.2.3 Prognosis

Las enfermedades profesionales tienen un fuerte impacto sobre el trabajo de la CACEP LTDA, Cooperativa de ahorro y crédito educadores de Pastaza ubicada en el centro de Puyo en caso de no dar importancia los procesos en la aplicación de la ergonomía ocasionando que afecte la salud e integridad de los colaboradores puesto que no deben olvidar la influencia que tiene la ergonomía en el Desempeño Laboral del colaborador pues tomar en cuenta los factores Ergonómicos es importante por que son una gran causa de posibles anomalías que adquieren con la interacción del colaborador con los elementos que le rodean en el ambiente laboral , presentar el debido interés en adoptar un modelo de prevención ,identificar los riesgos y crear políticas preventivas para el debido implemento de técnicas de prevención en los factores ergonómicos, las consecuencias en la CACEP serán la pérdida de recursos económicos y tiempo debido índices de absentismo.

Provocando así en los colaboradores enfermedades laborales ,fatiga ,dolores musculares ,traumas físicos en brazos , piernas ,manos ,lesiones que afectan la salud, disminuyendo el rendimiento y afectando la productividad de la Cooperativa a través del ausentismo, limitaciones físicas y psicomotoras ,etc.

Las tareas diarias repetitivas, la carga de trabajo es un gran factor que provoca en los colaboradores estrés afectando la incapacidad para concentrarse, disminuyendo los rangos de atención en consecuencia sus habilidades para tomar decisiones lo que podría causar un costo significativo para la cooperativa en la reducción de la eficiencia, efectividad al no llegar al cumplimiento de metas y objetivos laborales.

Lo que podría dar paso a complicaciones en el cumplimiento de objetivos, bajo desempeño laboral, etcétera.

La ergonomía en la organización podrían originar efectos negativos en la salud de los colaboradores, tales como: fatiga ocular, posturas corporales inadecuadas como de espalda, brazos ocasionando tensión muscular: de cuello, hombros también dolores de cabeza, manos muñecas ignorando los efectos negativos que pueden producir en el desempeño laboral.

Al no efectuar esta investigación y de continuar el problema, podríamos tener resultados negativos con la cooperativa y los colaboradores.

Cuando el Talento Humano esta desmotivado el colaborador hace el mínimo esfuerzo, para impedir estas situaciones desfavorables toca estar en permanente atención y descubrir a tiempo si manifiesta un cambio en el trabajo por cualquier colaborador para que no se dé un bajo Desempeño laboral.

#### **1.2.4 Formulación del problema**

¿De qué manera influye la ergonomía en el Desempeño laboral de los colaboradores de la cooperativa de ahorro y crédito educadores de Pastaza Ltda. ?

#### **1.2.5 Interrogantes**

¿Cuáles son los Factores de Riesgos Ergonómicos que existen en los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Educadores de Pastaza Ltda.?

¿Cuál es el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Educadores de Pastaza Ltda.?

¿Existe la posibilidad de elaborar un artículo académico sobre la temática investigada?

#### **1.2.6 Delimitación Del Objetivo De Investigación**

##### **Delimitación de contenido**

- **Campo:** Talento Humano
- **Área:** Seguridad y Salud Ocupacional
- **Aspecto:** La Ergonomía y el Desempeño Laboral

##### **Delimitación temporal**

El trabajo de investigación tendrá lugar durante el periodo Octubre 2016 –Febrero 2017

**Ubicación espacial:**

Cooperativa de ahorro y crédito educadores de Pastaza, puyo, Ecuador

**1.3 Justificación**

Este trabajo investigativo es **importante** ya que contiene un análisis del área más importante y descuidada en técnicas ergonómicas de prevención de trastornos musculoesquelético, utilizando procedimientos, equipos de medición y normas técnicas aprobadas a nivel nacional e internacional.

Los **beneficiarios** se centran en desarrollar un programa de prevención y así facilitar los medios para que la empresa objeto de nuestro estudio, pueda asumir un compromiso por la prevención y conformar un sistema que permita alcanzar resultados satisfactorios.

Esta investigación cuenta con la factibilidad idónea, ya que se cuenta con los recursos humanos, técnicos y económicos para llevar a cabo la investigación, así como el visto bueno de las autoridades para facilitar la información necesaria para el desarrollo del proyecto.

Cabe destacar que la ejecución del proyecto investigado es **factible** ya que se dispone del talento humano, recursos materiales, infraestructura así como también recursos económicos.

## **1.4 OBJETIVOS**

### **1.4.1 Objetivo General**

Determinar la influencia de la Ergonomía en el Desempeño laboral en los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Educadores de Pastaza Ltda.

### **1.4.2 Objetivos Específicos**

- Identificar los Factores de Riesgos Ergonómicos a los que se exponen los colaboradores de la Cooperativa de ahorro y crédito educadores de Pastaza Ltda.
- Analizar el Desempeño laboral en los colaboradores de la Cooperativa de ahorro y crédito educadores de Pastaza Ltda.
- Elaborar un artículo académico en el cuál se evidencie los resultados más relevantes de la investigación.



## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1 Antecedentes Investigativos**

El presente trabajo de investigación se fundamenta en investigaciones realizadas Anteriormente, destacando los temas que se relacionan a la Ergonomía y el

#### **Desempeño Laboral:**

En la **Universidad Técnica de Ambato** existe una investigación con el tema: **LOS FACTORES ERGONÓMICOS Y SU INFLUENCIA EN EL RENDIMIENTO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA AGROCUEROS S.A. DE AMBATO PROVINCIA DEL TUNGURAHUA**

**Autor:** Ricardo Vladimir Mena Telenchana

**Carrera:** Psicología Industrial

**Año:** 2013

#### **Resumen:**

El presente trabajo tiene como propósito conocer la situación actual que prevalece en las Empresas de nuestra ciudad, respecto a las condiciones ergonómicas de los puestos de trabajo. Paratal efecto se tomó como caso de estudio Empresa Agrocueros S.A. del Cantón Ambato, provincia de Tungurahua. El objetivo de esta investigación es Determinar el impacto de los los factores ergonómicos y su influencia en el rendimiento laboral. Dicho estudio se centró principalmente en la evaluación de los siguientes puntos, iluminación, temperatura, dimensiones de puestos de trabajo malestares manifestados por el personal evaluado, ejercicios de relajación y estiramiento de las extremidades que más se utiliza para realizar la producción dentro de la Empresa. Por otra parte, fue necesario diseñar un cuestionario para la recolección de los datos de cada trabajador en el área de producción y administrativo, una vez identificados y evaluados los factores de riesgo en una muestra de 47colaboradores (40 de producción y 7 administrativos), se obtuvo como resultado que los problemas ergonómicos si afecta en el rendimiento de los colaboradores, así mismo la falta de capacitación sobre factores de riesgo ergonómico y la ausencia de un manual de manejo de ejercicios y técnicas ergonómicas para mejorar el rendimiento laboral en los colaboradores de la empresa.

### **Conclusiones de los autores:**

- La mayor parte de colaboradores responden que el control de la ergonomía en las empresas son malas, ya que la mayoría desconoce las técnicas que debe utilizar para evitar accidentes laborales por falta de control.
- El permanecer estáticos cuando trabajan son formas de mantenerse en mala posición por lo que los trabajadores no saben el perjuicio que se están causando en su cuerpo.
- Los colaboradores de la empresa Agrocueros S.A manifiestan que la mayor parte del tiempo de su trabajo no son rutinario. Ellos lo miran al trabajo como algo normal sin darse cuenta que están siendo perjudicados en su salud.
- Según los datos obtenidos de los colaboradores no conocen sobre manejos en seguridad industrial o prevenciones de riesgos laborales y mucho menos sobre conocimientos en instrumentos y manejo en seguridad ergonómico para que sea una ayuda en el rendimiento laboral.

### **Conclusión personal:**

El Talento Humano con el que cuenta una empresa es un pilar fundamental para alcanzar el éxito, por esta razón es importante prestar atención a cada aspecto que influye en la salud y bienestar del colaborador para alcanzar un óptimo Desempeño Laboral, un colaborador que se encuentre motivado , satisfecho, contribuyen ampliamente a ser un empleado productivo.

En la **Universidad Técnica de Ambato** existe una investigación con el tema:

“Factores de Riesgo Psicosociales y el Desempeño Laboral del Personal en la Empresa Imporcalza S.A.”

**Autor:** Velásquez Beltrán Alex Javier

**Año:** 2014-2015    **Carrera:** Psicología Industrial

**Objetivos:****General:**

Investigar la relación que existe entre los Factores de Riesgo Psicosociales y el Desempeño laboral del personal de IMPORCALZA S.A.

**Específicos**

Identificar los factores de Riesgo Psicosociales del personal de IMPORCALZA S.A.

Establecer el nivel de Desempeño Laboral del personal de IMPORCALZA S.A.

Proponer alternativas de solución al problema generado a causa de los Factores de Riesgo Psicosociales.

**Conclusiones:**

El nivel de desempeño laboral se ve ralentizado por la falta de trabajo en equipo y por la poca eficacia con que se procesa la materia prima, generando una subutilización de recursos económicos y materiales.

Es evidente la falta de apoyo profesional, en materia de Gestión del Capital Humano, ya que, en la mayoría, de los aspectos evaluados, sus índices son significativos en cuanto a la presencia de riesgos del trabajo.

Los factores de Riesgo Psicosociales más influyentes en el Desempeño Laboral causan que el trabajador no cumpla con sus tareas frecuentes en el tiempo solicitado, disminuyendo la eficiencia de la empresa, a consecuencia de la carga laboral y la jornada de trabajo, además de la falta de capacitación al personal sobre temas específicos en cada área.

**Comentario personal:**

El apoyo de las autoridades y personal laboral para el cambio, es un factor importante ya que estos pueden causar que el trabajador no desempeñe sus actividades laborales de forma segura, lo que con el tiempo genera reducción de la eficacia organizacional además de un talento humano afectado de forma física y psicológica a causa de los Factores de Riesgo Psicosocial.

## 2.2 Fundamentación Filosófica

- *La presente investigación se alinea con el paradigma crítico propositivo donde el ser humano pueda desarrollar sus capacidades y potencializar su desempeño en su área laboral. En el caso particular de esta investigación proponer un perfil ergonómico en la institución para prevenir enfermedades profesionales. Con la que el personal potencialice su desempeño personal y profesional por lo que la propuesta planteada debe estar encaminada a solucionar los problemas sociales en que el humanismo sea una pieza fundamental en toda acción individual y colectiva siempre buscando el bien común y el desarrollo participativo (Mantilla & Tibanta 2004)*

Su base Crítica radica en una investigación científica, ya que se identificaron causas y efectos de la problemática. En tanto que en la fase propositiva se describen posibles soluciones o alternativas para responder a la problemática de la investigación.

- **Fundamentación Axiológica**

Los valores morales son elementos prioritarios en toda formación humana, que contribuyen al hombre a darle una dimensión de importancia y trascendencia ética, moral y cívica en el contexto de su convivencia y desempeño social.

La axiología hace referencia al estudio de los valores de cada ser humano, al hacer referencia a este estudio toma gran importancia el desarrollo de los valores dentro de la organización, tomando en cuenta que los valores son pilares fundamentales para mantener el bienestar en los trabajadores y lograr exitosamente el cumplimiento de las actividades dando sentido y coherencia a lo que realizamos.

La presente investigación se enmarca en una fundamentación axiológica encaminada en la honestidad, rectitud y la verdad concluyente sea cual fuere su resultado solo la verdad de los hechos provee conocimientos aplicables al desarrollo social cultural y científico dentro de su convivir diario propiciando la responsabilidad, honestidad, amabilidad así como lealtad empresarial y la pro actividad en su trabajo.2.2.1

### **Fundamentación Psicológica**

Por medio de esta fundamentación se busca mantener una estabilidad emocional en los empleados y que se sientan a gusto en el lugar donde construyen relaciones interpersonales en sus distintos puestos de trabajo motivándolos y reconociendo el desempeño eficiente que realizan en sus funciones.

### **2.2.2 Fundamentación legal**

De acuerdo a la Constitución Política de la República del Ecuador (2008) manifiesta lo siguiente:

Desempeñar empleos y funciones públicas con base en méritos y capacidades, y en un sistema de selección y designación transparente, incluyente, equitativo, pluralista y democrático, que garantice su participación, con criterios de equidad y paridad de género, igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad y participación intergeneracional.

Se reconocerá y protegerá el trabajo autónomo y por cuenta propia realizado en espacios públicos, permitidos por la ley y otras regulaciones. Se prohíbe toda forma de confiscación de sus productos, materiales o herramientas de trabajo.

El Ecuador se ha suscrito con la (Organización Internacional del Trabajo , 2006) el Convenio C187 sobre el Marco promocional para la Seguridad y Salud en el Trabajo, que en su artículo 5, literal b sostiene:

Contribuir a la protección de los trabajadores mediante la eliminación de los peligros y riesgos del trabajo o su reducción al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, con miras a prevenir las lesiones, enfermedades y muertes ocasionadas por el trabajo y a promover la seguridad y salud en el lugar de trabajo.

En concordancia, a la Constitución de la República del Ecuador (2008) en su sección sexta, artículo 326, numeral 5 manifiesta: “Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar” (p.152). Así también, Plan Nacional del Buen Vivir (2009), en su objetivo 6 declara: “Garantizar el trabajo estable, justo y digno en su diversidad de formas” (p.271). Los acuerdos y leyes mencionados dejan claro que tanto internacionalmente como dentro del Ecuador se busca el bienestar de los trabajadores protegiendo y salvaguardando su salud e integridad en todas las formas.

## CODIGO DE TRABAJO

### Capítulo IV

#### DE LAS OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR Y DEL TRABAJADOR

Art. 42.- Obligaciones del empleador.- Son obligaciones del empleador:

## CODIGO DE TRABAJO

### CAPÍTULO III

#### DE LAS ENFERMEDADES PROFESIONALES

Art. 363.- Clasificación.- Son enfermedades profesionales las siguientes:

##### 1. ENFERMEDADES INFECCIOSAS Y PARASITARIAS:

a. CARBUNCO: curtidores, cardadores de lana, pastores y peleteros, manipuladores de crin, cerda y cuernos;

b. MUERMO: cuidadores de ganado caballar;

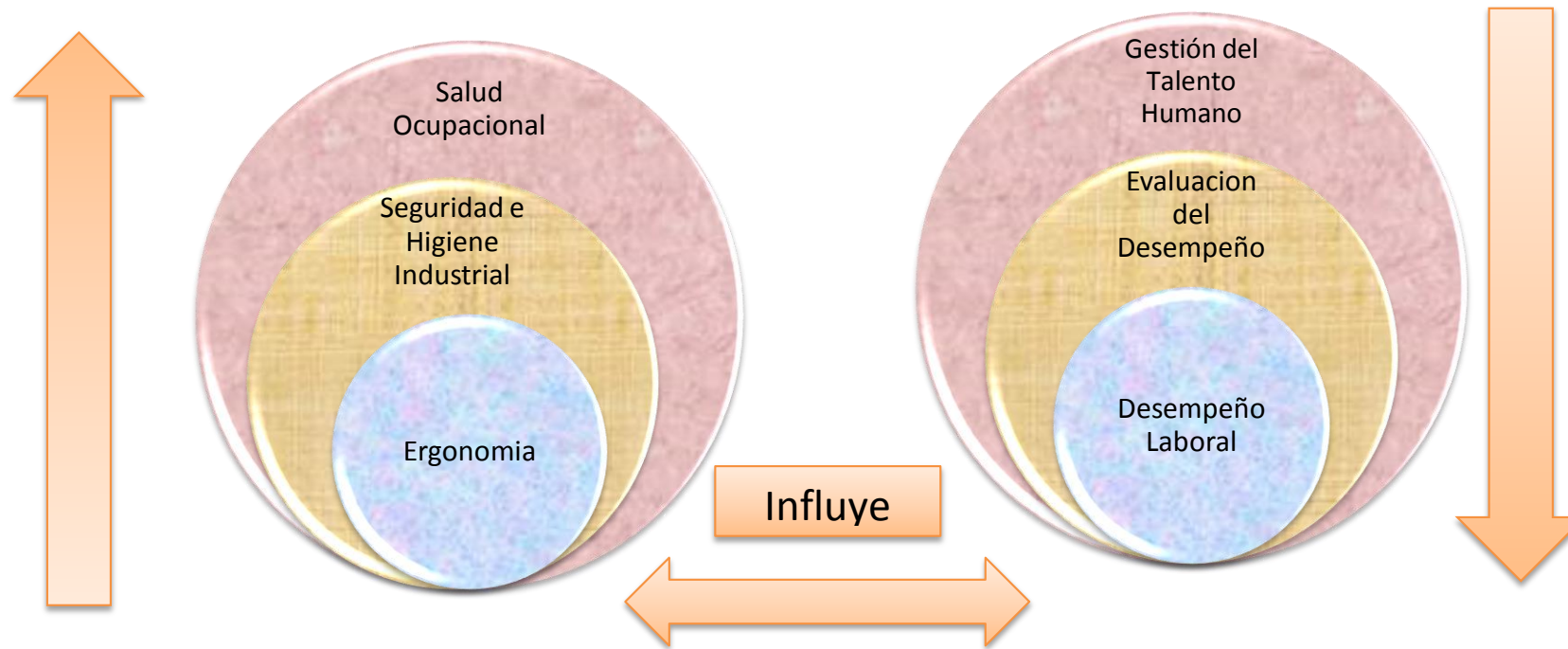
c. ANQUILOSTOMIASIS: mineros, ladrilleros, alfareros, terreros, jardineros y areneros;

d. ACTINOMICOSIS: panaderos, molineros de trigo, cebada, avena, centeno y campesinos;

e. LEISHMANIOSIS: leñadores de las regiones tropicales;

### 2.3 Categorías fundamentales

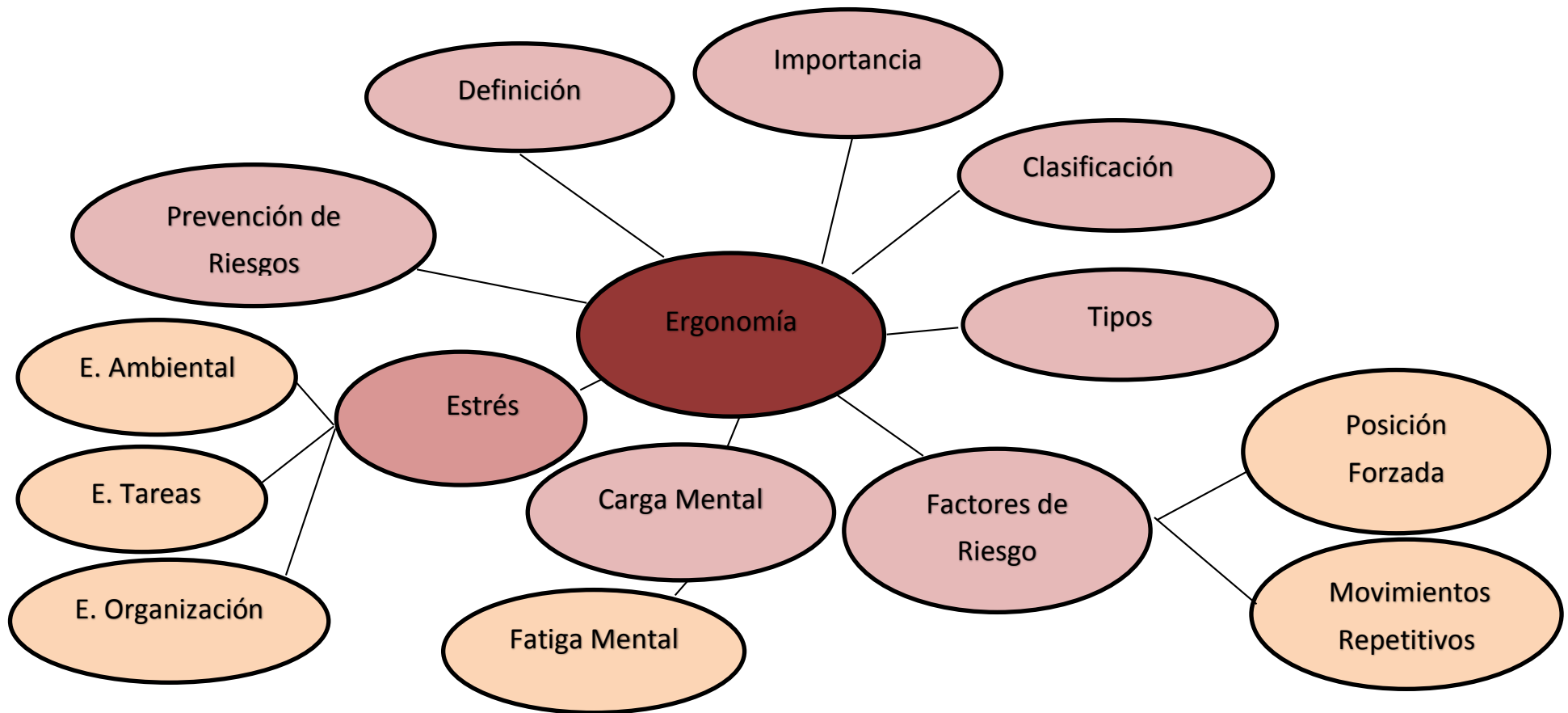
Gráfico No. 2.1 Red de inclusiones conceptuales



Elaborado por: Damaris Deyanira Pazmiño León



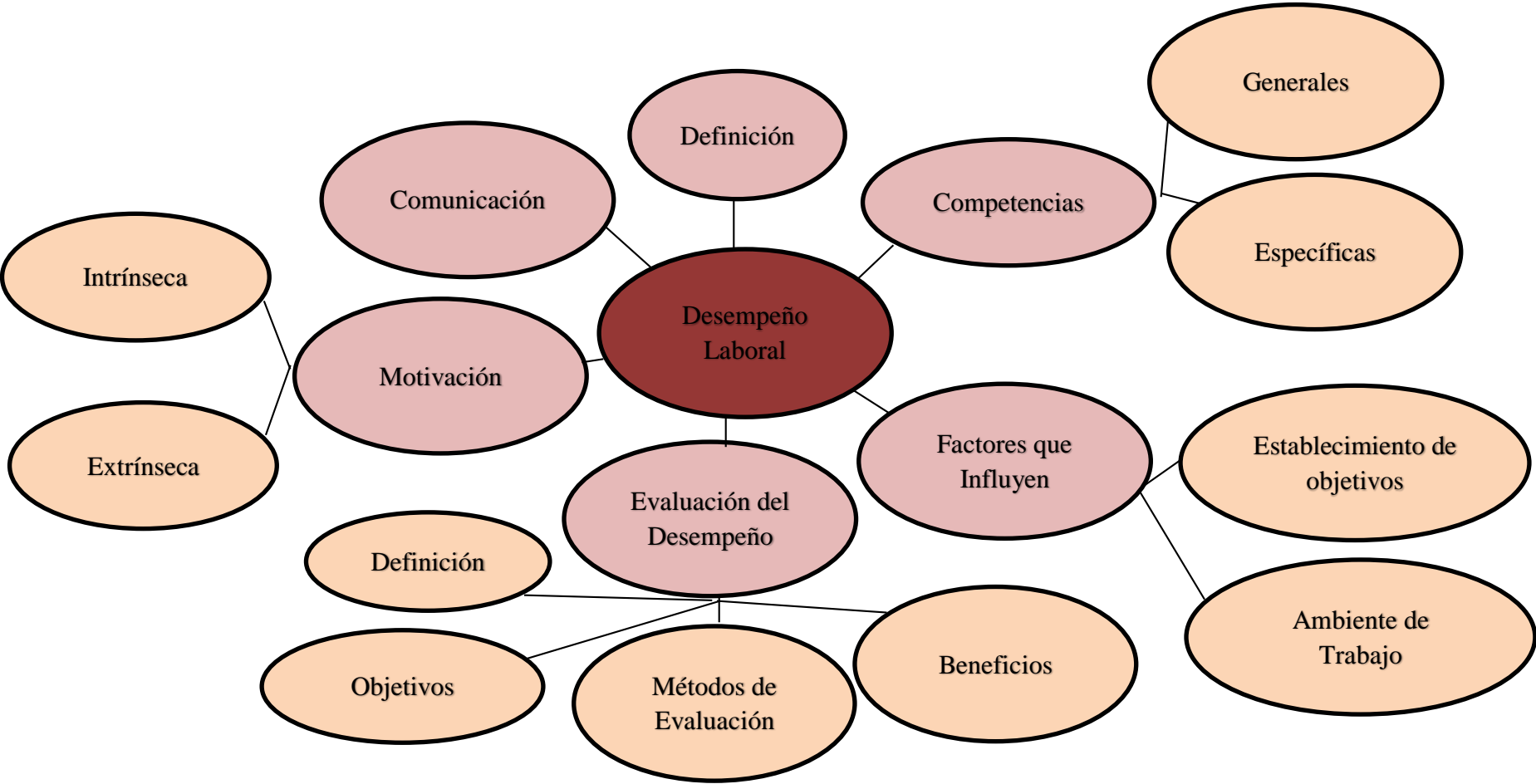
**Gráfico No. 2.2 Constelación variable independiente**



**Fuente:** Investigación de campo

**Elaborado por:** Damaris Deyanira Pazmiño León

Gráfico No. 2.3 Constelación variable Dependiente



Fuente: Investigación de campo  
Elaborado por: Damaris Deyanira Pazmiño León

## **2.4 Fundamentación Teórica**

### **2.4.1 Variable Independiente**

#### **2.4.1.1 Ergonomía**

Según la OIT, la ergonomía es:

***“La ergonomía es el estudio del trabajo en relación con el entorno en que se lleva a cabo (el lugar de trabajo) y con quienes lo realizan (los trabajadores)” .***

*Se utilizada para determinar cómo diseñar o adaptar el lugar de trabajo al trabajador a fin de evitar distintos problemas de salud y de aumentar la eficiencia en el trabajo. En lenguaje más sencillo es hacer que el trabajo se adapte al trabajador y no obligar al trabajador a adaptarse a él.*

Según (Acevedo, Miguel, 2014, p.1) se entiende a la Ergonomía como: la “ciencia del trabajo”, que elimina las barreras que se oponen a un trabajo humano seguro, productivo y de calidad mediante el adecuado ajuste de productos, tareas y ambientes a la persona.

La Ergonomía, se define como un enfoque que involucra las necesidades y capacidades humanas como el diseño de sistemas tecnológicos. Su propósito es asegurar que los humanos y la tecnología trabajen en completa armonía, manteniendo los equipos y las tareas en acuerdo con las características humanas.

#### **La Importancia de la ergonomía en la empresa**

*Según (Canarias, 2006, p .1) la importancia de la ergonomía*

***Cada día son más evidentes las consecuencias negativas que produce un centro de trabajo o puesto de trabajo mal diseñado para la salud de los trabajadores y para la propia productividad de la empresa. Ante esta situación, en los últimos años, algunos trabajadores, sindicatos, empleadores, fabricantes e investigadores han empezado a prestar atención a la ergonomía para proteger la salud y la comodidad de los trabajadores y para aumentar la productividad en los centros de trabajo.***

Es importante evidenciar los riesgos ergonómicos que afectan negativamente a la salud de los empleados, conllevando a enfermedades laborales, y bajando el rendimiento productivo en la empresa. Los investigadores han centrado su interés en la ergonomía para proteger el bienestar y la productividad de los empleados en las organizaciones.

### **Clasificación de la Ergonomía**

Según (Góngora,2010,p.12) existen diferentes clasificaciones de las áreas donde interviene el trabajo de los ergonomistas, en general se pueden considerar las siguientes:

- **Antropometría.**- Es una de las áreas que fundamentan la ergonomía, y trata con las medidas del cuerpo humano que se refieren al tamaño del cuerpo, formas, fuerza y capacidad de trabajo. En la ergonomía, los datos antropométricos son utilizados para diseñar los espacios de trabajo, herramientas, equipo de seguridad y protección personal, considerando las diferencias entre las características, capacidades y límites físicos del cuerpo humano.
- **Biomecánica y fisiología.**- Es el área de la ergonomía que se dedica al estudio del cuerpo humano desde el punto de vista de la mecánica clásica o Newtoniana, y la biología, pero también se basa en el conjunto de conocimientos de la medicina del trabajo, la fisiología, la antropometría y la antropología.
- **Ergonomía ambiental.**- Estudia la interacción de las personas con el entorno físico. Las condiciones que rodean al ser humano en el desempeño de sus actividades, tales como nivel de ruido, temperatura, iluminación, etc., influyen en cómo se lleven a cabo esas actividades.
- **Ergonomía cognitiva.**- Está centrada en el estudio de las interacciones entre los seres humanos y los otros elementos del sistema. Un ejemplo de ergonomía cognitiva sería el diseño de un programa de software fácil de usar o el diseño de un sistema de control de, por ejemplo, una planta de energía nuclear que sea tan sencillo que evite que se puedan cometer errores. La ergonomía cognitiva es especialmente importante en el diseño de sistemas de alta tecnología.

- Ergonomía de diseño y evaluación.- Utiliza conceptos y datos obtenidos en mediciones antropométricas, evaluaciones biomecánicas, características sociológicas y costumbres de la población para diseñar y evaluar equipos, sistemas y lugares de trabajo.
- Ergonomía de necesidades específicas.- Está enfocada principalmente al diseño y desarrollo de equipos para personas que presentan alguna discapacidad física y para la población infantil.
- Ergonomía preventiva.- Una de las principales actividades de la ergonomía preventiva es el estudio y análisis de las condiciones de salud, confort y seguridad laboral.

### **Tipos de ergonomía**

Según; (Buzón, 2015, p. 56) Entre los tipos de ergonomía menciona como más usuales los siguientes:

**Ergonomía Físicas.**-Se preocupa de las características anatómicas, antropométricas, fisiológicas y biomecánicas humanas en tanto que se relacionan con la actividad física. Sus temas más relevantes son: Posturas en el trabajo, Manejo manual de materiales, Movimientos repetitivos, Lesiones musculares, tendinosas, Diseño de puestos de trabajo Seguridad, Salud ocupacional.

**Ergonomía Cognitivas.**- Se interesa de los procesos mentales, tales como: Percepción, Memoria, Razonamiento, Respuesta motora. En la medida que estas afectan las interacciones entre los seres humanos y los otros componentes de un sistema.

**Ergonomía Organizacional** :Se interesa en la optimización de sistemas socio técnico, incluyendo estructura organizacional, políticas, y procesos.

Son temas relevantes a este dominio los aspectos: Comunicación, Diseño de tareas, trabajo en turnos, trabajo en equipo, teletrabajo, etc. **Ergonomía Biomecánica**, aplica las leyes de la mecánica a las estructuras del aparato locomotor que permite analizar los distintos elementos que intervienen en el desarrollo de los movimientos.

Ergonomía Ambiental: Esta área se encarga del estudio de las condiciones físicas que rodean al ser humano, como: Nivel térmico ,nivel de ruido,nivel de iluminación , vibraciones el la aplicación de los conocimientos de la ergonomía ambiental con el fin de incrementar el desempeño así como la seguridad y el confort de quienes elaboran en ellos.

Ergonomía de Diseño y Evaluación: Esta área participa durante el diseño y la evaluación de equipos, sistemas en los espacios de trabajo; su aportación utiliza como base conceptos y datos obtenidos en: Mediciones antropométricas,evaluaciones biomecánicas ,características sociológicas ,costumbres de la población a la que está dirigida el diseño.

Ergonomía de Necesidades Específicas:Se centra en el diseño y desarrollo de equipos que faciliten el trabajo a los profesionales del ámbito de la construcción que cuenten con alguna discapacidad física, y en el diseño de micro ambientes autónomos.

Estos diseños se hacen únicamente para algunas personas o para situaciones únicas, ya que van dirigidos a grupos de personas específicos, que no pueden realizar el trabajo de forma normal por tu discapacidad.

Ergonomía Preventiva: Salud laboral,confort laboral que trabaja en íntima relación con las disciplinas encargadas de la seguridad e higiene en las áreas de trabajo dentro de sus actividades se encuentra: El estudio de las condiciones de seguridad ,análisis de las condiciones de seguridad.

### **Factores de riesgo:**

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS): *“Un factor de riesgo es cualquier rasgo, característica o exposición de un individuo que aumente su probabilidad de sufrir una enfermedad o lesión”*.

*Uno de los principales objetivos de los estudios epidemiológicos es la identificación de los factores que se asocian con el desarrollo o recurrencia de determinadas condiciones médicas, tal como las enfermedades musculoesqueléticas<sup>1</sup>; por lo tanto, la identificación y evaluación de los factores de riesgo constituyen la base para lograr una efectiva adaptación de los puestos y condiciones de trabajo y, por ende, la prevención de muchos trastornos de esta naturaleza*

## **Posturas forzadas**

Según (Sagrario Cilveti Gubía, 2000, p.12) las posiciones en el trabajo son:

*Las posturas forzadas comprenden las posiciones del cuerpo fijas o restringidas, las posturas que sobrecargan los músculos y los tendones, las posturas que cargan las articulaciones de una manera asimétrica, y las posturas que producen carga estática en la musculatura. (p.12)*

Existen numerosas actividades en las que el trabajador debe asumir una variedad de posturas inadecuadas que pueden provocarle un estrés biomecánico significativo en diferentes articulaciones y en sus tejidos blandos adyacentes. Las tareas con posturas forzadas implican fundamentalmente a tronco, brazos y piernas.

## **Movimientos Repetitivos**

Según (Sagrario Cilveti Gubía, 2000) los movimientos repetitivos son:

*Se entiende por movimientos repetidos a un grupo de movimientos continuos, mantenidos durante un trabajo que implica al mismo conjunto osteomuscular provocando en el mismo fatiga muscular, sobrecarga, dolor y por último lesión.*

El trabajo repetido de miembro superior se define como la realización continuada de ciclos de trabajo similares; cada ciclo de trabajo se parece al siguiente en la secuencia temporal, en el patrón de fuerzas y en las características espaciales del movimiento.

De acuerdo con lo expuesto por Cirera, Aparecida, Rueda, (Ferraz, 2012) el estrés laboral se relaciona a los factores exigencia-control vinculados con las características psicosociales del entorno laboral, que ocasiona un desequilibrio entre las condiciones de trabajo y el colaborador. Se enuncian 3 tipos de estresores:

1. Estresores del ambiente físico
2. Estresores de la tarea
3. Estresores de la organización

**1. Estresores del ambiente físico:** ( Aguirre, 2014,p.39) los define como.

“Aquellos factores ergonómicos, de diseño, características del lugar de trabajo que requieren una adaptación tanto física como psicológica, por parte del individuo que pueden afectar su bienestar psicológico” (p.39).

**Estresores de la tarea:** Al existir un desequilibrio entre las exigencias de la tarea y la capacidad del trabajador, se produce estrés laboral, los principales peligros relacionados con el estrés laboral según la OMS (2004) son:

- Tareas monótonas o sin importancia.
- Tareas desagradables.
- Exceso o escasez de trabajo
- Trabajos con plazos muy cortos
- Horarios de trabajo estrictos.
- Sobrecarga mental del trabajo
- Limitado control sobre la tarea

Por consiguiente, las implicaciones referentes a la tarea perjudican la percepción de satisfacción que tiene el trabajador con respecto a sus actividades laborales.

**3. Estresores de la organización:** Según ( OMS ,2004) la mayor parte de los casos de estrés se debe a las características propias de la organización y su relación con el trabajador.

- Inseguridad laboral
- Falta de desarrollo laboral
- Inadecuado sistema de evaluación de desempeño
- Actividad poco valorada
- Exceso o carencia de capacidades en relación al cargo.



### **2.4.1.2 Seguridad e Higiene Industrial**

La teoría de los factores higiénicos y motivaciones infiere en que las motivaciones intrínsecas (proviene de la misma persona), son mucho más fuertes que aquellas motivaciones extrínsecas (son las que proviene desde el exterior) que un colaborador puede experimentar en su lugar de trabajo, es por esto que se ha dejado de usar las remuneraciones como fuente de motivación en los trabajadores puesto que el reconocimiento, ascensos, entre otros marcan una satisfacción duradera en los colaboradores.

Después de analizar estas teorías sabemos que el recurso humano es el gran motor de la organización, pues no solo basta con poseer unas condiciones ambientales adecuadas en el área de trabajo, si no, también, brindar una motivación trascendente donde las relaciones con compañeros, jefes, subordinados se vean reflejado en el deseo de obtener logros y ascensos en la organización.

#### **Marco regulatorio de la higiene industrial en el Ecuador**

Cada vez son más países y organizaciones que crean normativas y leyes en protección de los trabajadores, estas a su vez buscan salvaguardar la integridad física y psicológica de los trabajadores; así es el caso Instrumento Andino de Seguridad y salud en el trabajo, Decisión 584 (2005) que en su capítulo III menciona:

En todo lugar de trabajo se deberán tomar medidas tendientes a disminuir los riesgos laborales. Estas medidas deberán basarse, para el logro de este objetivo, en directrices sobre sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y su entorno como responsabilidad social y empresarial. (p.8)

En el mismo capítulo en su artículo 11, literal b) menciona: “Identificar y evaluar los riesgos, en forma inicial y periódicamente, con la finalidad de planificar adecuadamente las acciones preventivas, mediante sistemas de vigilancia epidemiológica ocupacional específicos u otros sistemas similares, basados en mapa de riesgos”.

De igual manera en el Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, Resolución 957 (2005), Artículo 1, literal b) menciona la “identificación de factores de riesgo, evaluación de factores de riesgo, control de factores de riesgo y seguimiento de medidas de control.”(p.1) Como un sistema de gestión preventiva que los países miembros deberán tener en cuenta para una correcta seguridad y salud en el trabajo.

Así también en el Decreto Ejecutivo 2393, del Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo (s.f) en su art. 1 nos menciona que “Las disposiciones del presente Reglamento se aplicarán a toda actividad laboral y en todo centro de trabajo, teniendo como objetivo la prevención, disminución o eliminación de los riesgos del trabajo y el mejoramiento del medio ambiente de trabajo.” (p.1)

Las normativas y leyes propuestas hoy en día se enfocan en disminuir el número de accidentes y enfermedades laborales, por lo que es necesario identificar los factores de riesgos al que un trabajador se puede ver expuesto, para de esta manera preservar la salud de los colaboradores.

### **Condiciones de Trabajo**

Se puede decir; que las condiciones de trabajo son todos los aspectos que existen dentro del trabajo, cuando los factores de las condiciones laborales no son totalmente óptimo pueden causar enfermedades y accidentes de trabajo.

Las condiciones de trabajo son el conjunto de factores que influyen en la realización de las tareas encomendadas al trabajador y que abarcan tres aspectos diferenciados; condiciones medioambientales, condiciones físicas en las que se realiza el trabajo y condiciones organizativas que rigen en la empresa en la que trabaja. (Creus & Jorge, 2011, p.3)

## Incidentes y Accidentes

Según ( Mancera, 2012,p.378) el incidente “es un evento indeseado relacionado con el trabajo, en el cual pudo haber ocurrido una lesión o enfermedad o presentarse una víctima mortal”. Mientras que, un accidente “es todo evento indeseado que da lugar a muerte, enfermedad, lesión daño u otra perdida” (p.378)

El accidente entonces, es aquel que produce resultados negativos tanto en las personas como en la parte económica de la organización. Cuando se da lugar un accidente; el coste humano que es el más importante, puede sufrir desde lesiones triviales hasta pérdida de extremidades o incluso la muerte. El valor económico que una empresa debe afrontar cuando un accidente laboral se da lugar, depende de la gravedad del accidente, pues muchas veces no solo se debe reemplazar a la persona accidentada; sino también maquinaria o herramientas afectadas.

### Elementos que intervienen en el trabajo

Según ( Janania, 2003,p.28) existen 5 elementos que intervienen en un accidente laboral: el agente, acto inseguro, tipo de accidente, condición insegura, factor personal. Es importante reconocer que la combinación de cualquiera de estos elementos puede ocasionar un accidente laboral o incluso la muerte. (p.28)

- **El agente:** objeto o sustancia, los cuales pudieron haber sido corregido.
- **Acto inseguro:** es la utilización de equipos no seguros, posturas incorrectas, distracciones, molestias.
- **Tipo de accidente:** golpes con objetos, caídas, golpes de maquinarias en movimiento, etc.
- **Condición insegura:** agarradera quebrada de un martillo, el engranaje descubierto de una maquinaria, etc.

- **Factor personal:** falta de conocimiento o habilidad, actitud impropia.
- 

### **Estadísticas de Accidentes**

Según ( Mancera,2012,p .378) uno de los objetivos de la estadística de los accidentes, es la reducción de los mismos; mediante la recolección de información. En la realización de estas estadísticas, es necesario clasificarlos según los factores de riesgo existentes; su utilidad y beneficio, dependerá de una correcta clasificación. (p. 378)

#### **2.4.1.3 Salud Ocupacional**

En la actualidad está fuera de toda duda la interrelación trabajo-enfermedad salud y son muchos los investigadores e instituciones que están analizando estructural y específicamente los riesgos laborales de la clase trabajadora. Se ha informado, por ejemplo, que del 60 al 90% de los casos de cáncer guardan relación directa o indirecta con la acción de diversos elementos del medio, ya sea aire, agua, radiaciones, o bien con las condiciones de vida y de trabajo, las preferencias personales en materia de alimentación, consumo de tabaco o de otras sustancias tóxicas .El desarrollo de la salud ocupacional en América Latina ha ido avanzando de manera coherente con el modelo general de desarrollo , los programas de salud ocupacional han sido diseñados para proporcionar cobertura, en especial a aquellos grupos de trabajadores empleados en los sectores más dinámicos de la economía de los países: las industrias extractivas y manufactureras, el sector energético y las grandes empresas dependientes del capital transnacional. Por otro lado, existe una gran masa de trabajadores de medianas y pequeñas empresas, como artesanos, trabajadores rurales, etc., que no tienen cobertura en relación con los riesgos laborales.

Es todo acontecimiento repentino que afecta la salud del trabajador a causa del desempeño de sus labores o en ocasión de las mismas. Habitualmente comprende la lesión físicopsí- quita derivada de las relaciones y efectos a que está sometido el trabajador en sus actividades dentro de su jornada laboral. El Badía Montalvo SALUD OCUPACIONAL accidente de trabajo abarca todos las relaciones directas e indirectas que existen entre la intervención humana y el proceso de producción, es decir, desde la fabricación de la maquinaria hasta su utilización por el operario.

Las cifras de accidentes de trabajo alcanzan una gran magnitud y el análisis de sus orígenes puede proporcionar pautas de orientación entre causa y efecto; es por ello que hay que considerar, entre otras, las condiciones de higiene de la empresa (temperatura, ventilación, iluminación, ruido), así como las repercusiones de ingreso económico, el estrés laboral por la producción, el tipo y condiciones del ambiente de trabajo y la monotonía. También se ha otorgado bastante importancia a la condición humana, pues sin duda el factor humano está siempre presente en la etiología del accidente de trabajo (del 60 al 80% de los accidentes tienen su origen en “fallas humanas”<sup>201</sup>).

Un estudio realizado por la OMS en 1974 (IZ), en Bolivia, Colombia, Chile, Ecuador, Perú y Venezuela confirmó la gravedad del problema en la región: “Las tasas de incidencia anual de accidentes en estos países varían del 21 al 24%.

**Enfermedad ocupacional:** Es todo proceso patológico que sobreviene a raíz de la repetición de una causa proveniente en forma directa del tipo de trabajo que desempeña el trabajador, o bien del medio en que se ha visto obligado a desempeñarlo. Puede decirse que es aquella enfermedad que tiene por escenario el lugar de trabajo y que está condicionada al cumplimiento de una determinada ocupación.

Según (Badia Montalvo 1985) Desde un punto de vista teórico, en la formulación de un programa de salud ocupacional se deben considerar algunos elementos básicos, a saber:

a) La necesidad de que las actividades de salud ocupacional se incorporen a la estructuración del sistema de salud de cada país. Ello significa la adopción de dicho programa por las instituciones de salud de mayor responsabilidad y cobertura para compartir con los seguros sociales la responsabilidad de dichas actividades. La participación de los ministerios de salud pública en este tipo de acciones es cada vez más necesaria, y su incorporación se hará a través de la red de servicios de salud.

b) La red de servicios de salud se concibe como un conjunto de unidades de producción que deben identificarse por sus características de capacidad de resolución de problemas, nivel de complejidad y localización espacial. En general, estas diferencias deben tener cierto grado de articulación, pero ambas, diferenciación y articulación, deben conocerse para poder designar y delegar actividades de salud ocupacional, según el nivel de la unidad de servicios.

c) La red de servicios en su conjunto pretende asegurar la equidad en la prestación de servicios, garantizando accesibilidad, eficacia y eficiencia social. Ello permite ofrecer una cobertura de acceso adecuada para optimar la atención de salud a los trabajadores y sus familiares.

d) Para facilitar el desarrollo del programa de salud ocupacional se estima conveniente, como estrategia valida, basar las actividades en la ideología de atención primaria de salud. La ampliación de la cobertura, las actividades de salud ambiental y la participación de la comunidad son valiosos instrumentos del programa.

## **2.4.2 Variable Dependiente**

### **2.4.2.1 Gestión de Talento Humano**

La **gestión del talento** es un proceso para incorporar nuevos talentos o empleados de valor en la empresa además de que busca retener y desarrollar el recurso humano que existe en la propia empresa. Busca que las empresas tengan un mayor número de empleados de alto potencial que aumenten el valor de la empresa.

En una de las definiciones de Gestión de Talento Humano **CHIAVENATO, I. (2009)** afirma que:

*La gestión del talento humano es contingente y situacional, pues depende de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otra infinidad de variables importantes.*

*Es una función administrativa dedicada a la adquisición, entrenamiento, evaluación y remuneración de los empleados. En cierto sentido, todos los gerentes son gerentes de personas porque están involucrados en actividades como reclutamiento, entrevistas, selección y entrenamiento. (p. 5-6).*

Estrategia empresarial que señala la importancia de la relación individual frente a las relaciones entre directivos y trabajadores.

La gestión de talento humano se refiere a una actividad que depende menos de las jerarquías, órdenes y mandatos, y señala la importancia de una participación activa de todos los trabajadores de la empresa.

El objetivo es fomentar una relación de cooperación entre los directivos y los trabajadores para evitar los frecuentes enfrentamientos derivados de una relación jerárquica tradicional.

### **Importancia de la administración del talento humano**

Todos los gerentes deben actuar como personas claves en el uso de técnicas y conceptos de administración de personal para mejorar la productividad y el desempeño en el trabajo. En el caso de una organización, la productividad es el problema al que se enfrenta y el personal es una parte decisiva de la solución.

MILKOVICH GEORGE Y BOUDREW JOHN W. (1994);

*Afirma que la gestión del talento humano es una serie de decisiones acerca de las relaciones de los empleados que influye en la eficiencia de estos y de las organizaciones.*

La gente se encarga de diseñar y producir los bienes y servicios, de controlar la calidad, de distribuir los productos, de asignar los recursos financieros, y de establecer los objetivos y estrategias para la organización, sin gente eficiente es imposible que una organización logre sus objetivos.

### **Enfoque del talento humano**

Según (LLEDÓ P, 2011), afirma que:

*El talento humano tienen un enfoque de aplicación y práctica de las actividades más importantes dentro de la organización o empresas siendo la gestión del talento humano un pilar fundamental para el desarrollo exitoso de los procesos, pues al final las personas son las responsables de ejecutar las actividades porque los proyectos no se desarrollan por sí solos. (p.52).*

“La dirección del talento humano es una serie de decisiones acerca de la relación de los empleados que influye en la eficacia de éstos y de las organizaciones”

### **Objetivos de la Gestión del Talento Humano**

- Ayudar a la organización a alcanzar los diferentes objetivos y realizar su misión.
- Proporcionar competitividad a la organización.
- Suministrar a la organización empleados bien entrenados y motivados.
- Permitir el aumento de la autorrealización y la satisfacción de los empleados en el trabajo.
- Desarrollar y mantener la calidad de vida en el trabajo.
- Administrar el cambio
- Establecer políticas éticas y desarrollar comportamientos socialmente responsables.

### **Procesos de la Gestión de Talento Humano**

Según ( CHIAVENATO, I. 2009, p.13), *“Existen seis procesos básicos de la gestión del talento humano que colaboran con la organización a alcanzar el éxito empresarial.”*(p.13).

**Administración de personas.** Son los procesos utilizados para incluir nuevos trabajadores en la institución; se incluye el reclutamiento y selección de personas,

**Aplicación de personas.** Son los procesos que permiten diseñar las tareas, actividades y funciones que los empleados realizarán en la organización, incluye el diseño, análisis y descripción de cargos.

**Compensación de personas.** Son los procesos utilizados para incentivar o motivar a los trabajadores y satisfacer sus necesidades personales; este proceso incorpora recompensas, remuneraciones, beneficios y servicios sociales.



**Desarrollo de personas.** Son los procesos empleados para la capacitación e incrementación del desarrollo profesional y personal. Este proceso incluye entrenamiento y desarrollo del personal, programas de cambio y desarrollo de carreras, programas de integración y comunicación.

**Mantenimiento de personas.** Es el proceso utilizado para la creación de condiciones ambientales y psicológicas satisfactorias para el cumplimiento de actividades y funciones de los empleados; se incluye la administración de disciplina, higiene seguridad y calidad de vida, mantenimiento de relaciones sindicales.

**Evaluación de personas.** Son los procesos empleados para acompañamiento y control de las actividades y funciones de los trabajadores verificando los resultados esperados; este proceso incluye las bases de datos de la organización y el sistema de información generales.

#### **2.4.2.2 Evaluación del desempeño**

Acorde con Cuesta (2010) “Procedimiento que pretende valorar, de la forma más sistemática y objetiva posible, el rendimiento o desempeño de los empleados de la organización” (p.341).

La evaluación del desempeño es un proceso que tiene como objetivo valorar el trabajo realizado por el personal de una forma ordenada e imparcial generando resultados que permitan establecer si el rendimiento de los trabajadores ha sido efectivo dentro de la organización.

#### **Objetivo de la evaluación del desempeño**

Según Cuesta (2010) “la mejora de actuación es el objetivo principal de la evaluación del desempeño, evidenciándose en el aumento de la productividad del trabajo” (p.342).

Uno de los objetivos considerado el más importante será mejorar la actuación y desempeño de los empleados constatándolo en el incremento del rendimiento

de la empresa a fin de cumplir con objetivos organizacionales y poder mejorar el desarrollo del empleado en su puesto de trabajo.

Según Gibson (1.997) La evaluación del desempeño es un proceso sistemático mediante el cual se evalúa el desempeño del empleado y su potencial de desarrollo de cara al futuro.

- La evaluación del desempeño permite realizar una conclusión evaluativo o estimativa sobre el desempeño en el trabajo (desempeño pasado).
- Permite la toma de decisiones relacionadas con el salario, promoción, mantenimiento y finalización del contrato de trabajo.
- Proporciona retroalimentación a los empleados sobre su desempeño.
- Contribuye al desarrollo de los empleados. Motiva a los trabajadores. Disminuye el favoritismo en la toma de decisiones relacionadas con la recompensa.

### **Comportamientos**

De acuerdo con Mondy & Noe (2005) “Los comportamientos deseados pueden ser apropiados como criterios de evaluación porque si se reconocen y recompensan, los empleados tienden a repetirlos” (p.257).

En cada puesto de trabajo se estiman ciertas conductas requeridas que al momento de realizar una evaluación pueden dar pauta a si los cumplen o no, y de esta manera si se tiene la conducta deseada motivarla a través de reconocimientos para que el trabajador la mantenga.

### **Competencias**

Según ( Mondy & Noe,2005,p.257) “Gama de conocimientos, habilidades, rasgos y comportamientos que pueden ser técnicos por naturaleza, se relacionan con habilidades interpersonales” (p.257).

La evauacion del desempeño es un proceso sistematico para realizar la evaluación periódica del desempeño dentro de su trabajo.

En consideración a **RIOS, M. (2015)** manifiesta que: *“La gestión por competencias consiste en atraer, desarrollar y mantener el talento humano mediante la alineación consistente de los sistemas, procesos y recursos humanos, en base a las capacidades y resultados requeridos para un desempeño competente.”* (p.17).

Un modelo de gestión por competencias permite incluir las siguientes etapas dentro de su estructura:

- Selección, para que mediante una selección correcta sólo ingresen personas que tengan las competencias requeridas por el perfil de cargo.
- Evaluación de desempeño, para conocer el grado de competencias de cada miembro de la organización y el correcto desarrollo de las mismas.
- Desarrollo, por medios empleados en la empresa, generar en el trabajador las competencias para el óptimo desarrollo de sus actividades o cargos a desempeñar.

### **Logro de metas**

Acorde con (Mondy & Noe, 2005, p.258) “Si las organizaciones consideran que los fines son más importantes que los medios, los resultados del logro de metas se convierten en un factor adecuado para evaluar” (p.258).

Toda organización mantiene un fin por el cual han sido creadas y se mantienen en actividad constantemente, pero para esto se debe considerar principalmente los medios a través de los cuales se llegará a cumplir esa meta establecida, de esta manera si se la ha logrado o no, puede ser considerada como elemento importante para realizar una evaluación.

## **Métodos de evaluación del desempeño**

### **Evaluación de 360 grados**

Acorde con Cuesta (2010) “Registrar el juicio de subordinados, de jefes, de iguales u homólogos (clientes internos) y de clientes externos caracteriza este método, que se ha ilustrado anteriormente” (p.356).

Consiste en el apunte de opiniones de diversas personas que mantienen relación con el evaluado a través de todas las áreas como pueden ser sus jefes, subalternos, compañeros de trabajado y también los clientes que emitirán su evaluación hacia el desempeño del trabajador.

### **Método de escalas de calificación**

Acorde con ( Mondy & Noe ,2005,p.261) “es un enfoque de evaluación de amplia aceptación que califica a los empleados de acuerdo con factores definidos” (p.261).

Es una evaluación muy utilizada por organizaciones en el cual se registra una calificación en una escala con elementos definidos que incorporan varias categorías y que varían entre números de cinco a siete para valorar el rendimiento del trabajador.

### **Incidentes críticos**

Según Mondy & Noe (2005) “Requiere mantener registros por escrito de las actividades laborales de los empleados, ya sean muy favorables o bien muy desfavorables” (p.264).

El comportamiento humano existen ciertas características fundamentales capaces de llevar a resultados positivos (éxito) o negativos (fracaso). Es una técnica sistemática por medio de la cual cada superior inmediato investiga, observa y registra los hechos, positivos o negativos, más destacados del desempeño de cada subordinado en sus tareas.

### **Estándares laborales**

De acuerdo con ( Mondy & Noe ,2005,p.264) “compara el desempeño de cada empleado con un estándar predeterminado o un nivel esperado de producción” (p.264).

Esta evaluación permite mediciones más objetivas. Se desprenden en forma directa del análisis de puestos, que pone de relieve las normas específicas de desempeño mediante el análisis de las labores.

### **Sistema basado en resultados**

Según ( Mondy & Noe ,2005,p.266) “el gerente y el subordinado acuerdan en conjunto los objetivos para el siguiente periodo de evaluación en un sistema basado en resultados, que en el pasado era una forma de administración por objetivos” (p.266).

Se fundamenta en la fijación de metas es un mecanismo para informar a los empleados sobre el progreso alcanzado frente a las metas fijadas y la retroalimentación al personal.

### **Beneficios**

- Los empleadores dispondrán de estándares definidos y aceptados para hacer más eficientes sus procesos de reclutamiento y selección de personal; apoyar procesos de evaluación del desempeño con las normas y estándares definidos y, en general, para orientar su inversión en desarrollos de recursos humanos.
- Los trabajadores actuales y futuros, contarán con un mecanismo para certificar los conocimientos adquiridos y las habilidades y actitudes desarrollados en su vida laboral y profesional, mejorando sus posibilidades de movilidad laboral, dentro o entre distintos sectores productivos y dispondrán de información sobre los conocimientos, habilidades y actitudes requeridas para el adecuado desempeño de sus funciones y para planificar posibles trayectorias de desarrollos personal y profesional.

- Los organismos del mundo de la formación y capacitación contarán con información generada y validada para orientar su oferta de programas tanto en términos de pertinencia como de calidad. El sistema de certificación constituirá un incentivo decisivo para que la oferta de educación formal se alinee con los requerimientos del mundo del trabajo en general.

### 2.4.2.3 Desempeño Laboral

- **Definiciones**

Según ( MATOS, F,2011,p.105) da a conocer una definición de Desempeño Laboral en la que manifiesta que:

*El desempeño laboral es el rendimiento individual y la acción que manifiesta el empleado al realizar las tareas y actividades primordiales que exige su cargo en el ámbito laboral permitiendo expresar su idoneidad, donde el individuo manifiesta las competencias alcanzadas, como: conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores que contribuyen al alcance de resultados esperados. (p. 105).*

El Desempeño Laboral, es el resultado de las acciones, funciones o actividades que realiza el personal, todo este resultado contribuye al logro de objetivos institucionales, además permite contar con un talento humano orientado a resultados que contribuye al éxito y crecimiento de la organización.

En otra definición desarrollada por ( ALLES, M, 2006,p.84) expone que el Desempeño Laboral es:

*Es la forma en que los empleados realizan su trabajo. Éste se evalúa durante las revisiones de su rendimiento, mediante las cuales un empleador tiene en cuenta factores como la capacidad de liderazgo, la gestión del tiempo, las habilidades organizativas y la productividad para analizar cada empleado de forma individual; las revisiones del rendimiento laboral se llevan a cabo anualmente. (p. 84).*

Para evaluar el Desempeño Laboral se toma en cuenta diferentes factores como la capacidad de liderazgo, como el empleado gestiona su tiempo, lo productivo que llega a ser y sobretodo las habilidades para la organización, todo esto permite evaluar la forma en que cada trabajador realiza sus actividades y contribuye al logro de objetivos organizacionales.

Acorde con ( Alles,2010,p.49) “Concepto integrador del conjunto de comportamientos y resultados obtenidos por un colaborador en un determinado periodo de tiempo” (p.49).

Según ( Spector ,2002,p.238) “el desempeño es el resultado de la interacción de capacidad y motivación, en este sentido, los factores tanto ambientales como personales ejercen influencias positivas” (p.238).v

### **Las Competencias en el Desempeño Laboral**

Las competencias son características subyacentes a la persona, que están causalmente relacionados con una actuación exitosa en un puesto de trabajo. Al hablar de las competencias en el desempeño laboral se dice que son las características propias de la persona y que le van a servir o ayudar para cumplir con eficacia y eficiencia las labores inherentes de cargo. Es necesario que el empleado este consiente y tenga conocimiento de estas competencias, porque es la única manera de ir perfeccionando, adquirir o desarrollar nuevas habilidades, destrezas para un incremento en la productividad.

Los empleados no sólo son competentes desde un punto de vista cognitivo, sino también emocional y como un todo: biológico, psicológico y social, es competente la persona en determinadas dimensiones del desempeño laboral. En resumen podemos expresar que el desempeño exitoso de las personas en su lugar de trabajo, y en especial de los directivos, incluye no sólo conocimientos, habilidades para hacer el trabajo (saber hacer) sino también actitudes y valores que se deben aplicar.

En concordancia con los autores el desempeño laboral es la consecuencia de resultados

de la combinación de conductas y esfuerzos realizados por una o varias personas dentro de una organización a fin de lograr un objetivo en un tiempo establecido.

## **Desempeño superior**

### **Criterios del desempeño**

Según ( BRAZZOLOTTO, S. 2012,p.53), expone que:

*Los criterios del desempeño son indicadores, tasas o datos del resultado deseado, en la ejecución de alguna tarea. Los criterios de desempeño están relacionados con las funciones principales del puesto y constituyen no solo, una lista de tareas, sino que describen lo que el empleado debe lograr en el desempeño de su puesto. Fijar criterios de desempeño, permite minimizar la aparición de elementos de subjetividad en el proceso de evaluación. (p.53).*

### **Comunicación**

Acorde con ( Chiavenato,2007,p.59) “es el proceso que une a las personas para que compartan sentimientos y conocimientos, y que comprende transacciones entre ellas. En toda comunicación existen por lo menos dos personas: la que envía un mensaje y la que lo recibe” (p.59).

Es un procedimiento mediante el cual dos o varias personas transmiten una serie de información como sentimientos o conocimientos a través de signos o palabras o de un canal establecido por ellos. En este proceso se reconoce al emisor y al receptor quienes interactúan entre sí.

Permite el dialogo constante entre los responsables y los subordinados, tanto en la comunicación de resultados como en la planificación y proyección de acciones a seguir en el futuro y de objetivos a conseguir.



## **Motivación**

De acuerdo con ( Alles, 2010,p.212) “Aquellas cosas que una persona considera o desea en forma consistente. Las motivaciones “dirigen, conllevan y seleccionan” el comportamiento hacia ciertas acciones u objetos y lo alejan de otros” (p.212).

Contribuir como medio eficaz para servir de instrumento de motivación, y no sólo de valoración cuantitativa

## **Potencial de desarrollo de los trabajadores**

La evaluación de desempeño debe generar un ambiente en el que el empleado experimente ayuda para mejorar su desempeño al ejecutar un proceso y obtener un mejor resultado. No debe convertirse en una herramienta para calificarlo si el resultado es malo. La valoración del desempeño es una herramienta al servicio de los sistemas de gestión de recursos humanos. Los resultados de la evaluación se pueden utilizar para desarrollar o mejorar otros programas. ¿Qué se evalúa?

- Las cualidades del sujeto (personalidad y comportamiento)
- Contribución del sujeto al objetivo o trabajo encomendado.
- Potencial de desarrollo. (Chiavenato, 2001,p.12) .

## **Factores que se evalúan**

Según; ( Matos,2013, p. 2). Considera entre los factores a evaluarse los siguientes:

- Conocimiento del trabajo
- Calidad del trabajo
- Relaciones con las personas
- Estabilidad emotiva
- Capacidad de síntesis
- Capacidad analítica

Lograr que la evaluación deje de ser un evento difícil y tedioso no es fácil, pero tampoco imposible. La clave para lograrlo es planear adecuadamente e involucrar con la información y formación adecuada a todos los participantes.

La evaluación del desempeño se basa en factores que analizan el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos a nivel individual de los colaboradores, mediante una apropiada evaluación del personal se facilita la información básica para la investigación de los recursos humanos promueve el estímulo a la mayor productividad del colaborador, el desempeño laboral se lo hace en la cualidades del sujeto (personalidad, comportamiento), combinación del sujeto al objeto o trabajo encomendado, también en varios factores que generalmente se evalúan entre ellas tenemos conocimientos, calidad, relaciones con las personas, estabilidad emocional, estos parámetros serán evaluados de manera que genere un ambiente de mejora del colaborador para obtener un mejor resultado.

### **Factores que Influyen en el Desempeño Laboral**

Según (QUINTERO & AFRICANO,2008,p.33), manifiestan que *“deben considerar aquellos factores que se encuentran correlacionados e inciden de manera directa en el desempeño de los trabajadores, entre los cuales se consideran los siguientes:”*(p.33).

**La motivación:** La motivación es el impulso, es lo que permite que una persona se mueva, entre los aspectos motivadores tenemos: los factores intrínsecos y extrínsecos.

**Ambiente de trabajo:** El ajuste del colaborador al puesto de trabajo requiere de conocimientos, habilidades y experiencia suficientes para el desarrollo de funciones eficazmente, motivando al empleado por su óptimo desempeño.

**Establecimiento de objetivos:** Es una técnica motivadora para los trabajadores, la realización de tareas y el cumplimiento de objetivos en tiempo determinado satisface al empleado y directivos de la organización; los objetivos son medibles y viables ofreciendo un desafío al personal.

**Reconocimiento del trabajo:** Es una técnica trascendental en las empresas; el reconocimiento por el desempeño laboral y el cumplimiento de actividades generan motivación intrínseca, favoreciendo al adecuado desenvolvimiento del trabajador.

**La formación y desarrollo profesional:** El proporcionar capacitaciones a los empleados favorece a la formación y crecimiento personal y profesional beneficiando

el rendimiento individual, contribuyendo a la obtención de metas y objetivos empresariales, aumentando la autoestima y satisfacción laboral.

### **Importancia del desempeño laboral**

- Proporciona un juicio sistemático para fundamentar aumentos salariales, promociones, transferencias, y en ocasiones despido de empleados.
- Permite comunicar a los empleados cómo marchan en el trabajo, qué deben cambiar en el comportamiento, en las actitudes, las habilidades o los conocimientos.
- La evaluación permite tomar decisiones respecto a sueldos y ascensos mediante lo observado de sus virtudes y de sus defectos.
- Puede el subordinado y el jefe analizar la conducta laboral del subordinado, corregir deficiencias y reforzar lo que se hace bien, además la evaluación ayudará a administrar y mejorar el desempeño de su empresa.

### **Resultado del desempeño laboral**

Chiavenato (2009) hay más probabilidades de obtener grandes resultados del trabajador cuando se reconocen los “tres estados psicológicos críticos”:

- “Cuando la persona considera su trabajo como algo significativo y valioso.
- Cuando la persona se siente responsable de los resultados de su labor.
- Cuando la persona conoce los resultados de su labor”.

Es indispensable identificar cuáles son los elementos que interfieren en el rendimiento del trabajador. Uno de ellos es la motivación, ya que un empleado motivado por su trabajo es más productivo, rinde más, se siente satisfecho. “El valor de las recompensas y la percepción de que éstas dependen del afán personal, determinan la magnitud del **esfuerzo** que el individuo está dispuesto a hacer. Es una relación perfecta de costo-beneficio” (Chiavenato, 2009).

## **2.5 Hipótesis**

**H1**= La Ergonomía influye en el Desempeño laboral

**H2**= La Ergonomía no influye en el Desempeño laboral

## **2.6 Señalamiento de las variables.**

### **2.6.1 Variable independiente:**

Ergonomía

### **2.6.2 Variable dependiente:**

Desempeño Laboral

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA**

El presente proyecto de investigación sobre la Ergonomía en la Cooperativa de ahorro y crédito educadores de Pastaza se desarrolla bajo el paradigma crítico propositivo con un enfoque cuali – cuantitativo.

#### **3.1.1 Enfoque Cualitativo**

Se pretende indagar mediante fuentes primarias la Ergonomía en los colaboradores de la CACEP en su labor diaria al realizar las actividades, funciones al aplicar en el trabajo de esta manera conocer la influencia que tiene en el rendimiento y la productividad .

#### **3.1.2 Enfoque Cuantitativo**

Es cuantitativo, debido a que hay información numérica, datos que fueron recopilados, sistematizados en tablas y gráficos para su posterior análisis e interpretación, de tal manera; se desarrolló un análisis descriptivo de las mejoras que se podrían hacer de la Ergonomía en la organización para elevar el nivel de Desempeño laboral.

### **3.2 Modalidad básica de la investigación**

Las modalidades empleadas en el presente trabajo de investigación son:

#### **3.2.1 Modalidad Bibliográfica – Documental**

La investigación esta fomentada en un ámbito bibliográfico documental, puesto que, se utilizó fuentes secundarias de información sobre el tema de investigación, la misma que fue recolectada a través de libros, revistas, periódicos; entre otros. Se le atribuye a esta investigación un enfoque holístico; puesto que, se pudo tomar en cuenta las diferentes perspectivas de varios autores acerca del tema investigado.

### **3.2.2 Modalidad de Campo**

El presente trabajo se realizó con propiedades y fundamentos de investigaciones de campo, puesto que la información recolectada se obtuvo directamente del lugar de los hechos, siendo así, posible palpar directamente la realidad del problema a investigar. Se utilizó como fuente primaria de recolección de información la observación y la técnica de la encuesta.

### **3.3 Nivel o tipo de investigación**

En los tipos de investigación sobresale el nivel exploratorio, descriptivo y investigación correlacional, detectando factores determinantes relacionados con las variables de estudio.

#### **3.3.1 Nivel Exploratoria**

En el nivel exploratorio se reconoció las condiciones indispensables para la elaboración de esta investigación; con aditamento a la situación actual de la Cooperativa de ahorro y crédito educadores de Pastaza

#### **3.3.2 Nivel Descriptiva**

Esta investigación se fundamenta en un nivel descriptivo, ya que, detalla la variable independiente Ergonomía y la variable dependiente Desempeño labor en sus causas y efectos, lo que permite desarrollar posibles soluciones al problema encontrado inadecuada gestión de la Ergonomía en la Cooperativa de ahorro y crédito educadores de Pastaza.

#### **3.3.3 Investigación Correlacional**

En el trabajo de investigación se exploró la relación que existe entre las dos variables de estudio de tal manera que se pueda conocer el grado de influencia entre la variable independiente (Ergonomia) y la variable dependiente (Desempeño Laboral), para determinar de qué manera influye la una variable sobre la otra.

### 3.4 Población y Muestra.

#### 3.4.1 Población.

La población en estudio está constituida por 36 personas que forman parte de la Cooperativa de Ahorro y Crédito de educadores de Pastaza, la totalidad del universo de estudio está constituido por los miembros de la entidad.

**Cuadro No. 3.1 Población y muestra**

<b>Niveles</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentajes</b>
<b>Directivos</b>	<b>7</b>	<b>20%</b>
<b>Administrativo</b>	<b>12</b>	<b>33%</b>
<b>Operativos</b>	<b>17</b>	<b>47%</b>
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>100%</b>

Elaborado por: Deyanira Pazmiño

Fuente: CACEP Ltda.

**Muestra:** Como se puede apreciar en la Tabla N°1, la población se encuentra constituida por 36 personas, motivo por el cuál no es necesario extraer una muestra; por lo tanto la investigación se aplicará a toda la población.

### 3.5 Operacionalización de Variables

#### 3.5.1 Variable Independiente: Factores de Riesgo Psicosociales.

**Cuadro No. 3.2 Ergonomía**

Conceptualización	Categorías	Indicadores	Ítems Básicos	Técnica o Instrumento
<p>Ergonomía: Disciplina que estudia cómo las personas, y el ambiente se comunican entre sí actuando con algunos de sus elementos físico, Psicológico y llegar a optimizar los criterios de eficacia, seguridad, comodidad y satisfacción ” Pereda (1993)</p>	Necesidades	Capacitación Prevención	<p>¿Considera usted que las capacitaciones sobre ergonomía ayudarían a mejorar el desempeño laboral?</p> <p>¿Usted considera que en su trabajo sus actividades realizan movimientos rutinarios?</p>	Técnica: Encuesta.
	Físico	Salud	<p>¿Al realizar sus actividades diarias en el trabajo usted permanece estático ocasionándole dolores físicos o molestias?</p>	Instrumento: Cuestionario estructurado.
	Psicológico	Desgaste emocional	<p>¿Considera usted que en su trabajo toman en cuenta la postura corporal para recomendaciones que ayuden a mejorar la Ergonomía del colaborador?</p> <p>¿Usted siente que la carga laboral en el trabajo es muy agotadora?</p>	Instrumento: Cuestionario Estructurado

Elaborado por: Damaris Deyanira Pazmiño León



### 3.5.2 Variable Dependiente: Desempeño laboral.

**Cuadro No. 3.3 Desempeño Laboral**

Conceptualización	Categorías	Indicadores	Ítems Básicos	Técnica o Instrumento
El desempeño Laboral: Son las acciones o comportamientos observados en los empleados en el trabajo encaminados al logro y cumplimiento de objetivos de la organización. Según Chiavenato (2000)	Necesidades	Capacitaciones Factores de Motivación	¿Se realizan capacitaciones de desempeño laboral que motiven al colaborador al cumplimiento de los objetivos?	Técnica: Encuesta.
	Cumplimiento	Metas	¿Existe una explicación, instrucción o inducción acerca de las actividades designadas para el correcto cumplimiento de objetivos ?	Instrumento: Cuestionario estructurado.
	Trabajo	Evaluación del desempeño	¿Se realizan evaluaciones del desempeño laboral que ayude a mejorar el desarrollo profesional?	Cuestionario estructurado.
	Organizaciones	Actividades realizadas para beneficio empresarial.	¿La Cooperativa permite la participación de los colaboradores con ideas o recomendaciones en la toma de decisiones?  ¿considera usted que aporta ideas o soluciones en beneficio del desempeño de la Cooperativa?	Instrumento: Cuestionario Estructurado

Elaborado por: Damaris Deyanira Pazmiño León

### 3.6 Técnicas e Instrumentos de Recolección de la Información

Se utilizó la técnica de encuesta, con el instrumento del cuestionario estructurado, dirigido a los colaboradores del área Directivos, administrativo y del área operativa con la correcta socialización del tema investigado consiguiendo pasamos ala recolección de los datos, abarcando todos los aspectos necesarios por medio de las preguntas cerradas y de opción múltiple que facilitaron la recolección de la información

#### 3.6.1 Técnica - Encuesta

Es una técnica utilizada para la recolección de información donde los informantes responden por escrito a preguntas planteadas; el instrumento es el cuestionario estructurado con preguntas impresas que tienen por objetivo investigar; sirve de enlace entre los objetos de la investigación y la realidad estudiada.

### 3.7 Plan de Procesamiento de la Información

#### Cuadro No. 3.4 Recolección de Información

Preguntas Básicas	Explicación
¿Para que?	<ul style="list-style-type: none"><li>• Identificar los Factores de Riesgos Ergonómicos a los que se exponen los colaboradores de la Cooperativa de ahorro y crédito educadores de Pastaza Ltda.</li><li>• Analizar el Desempeño laboral en los colaboradores de la Cooperativa de ahorro y crédito educadores de Pastaza Ltda.</li><li>• Elaborar un artículo académico en el cuál se evidencie los resultados más relevantes de la investigación</li></ul>
¿De qué personas u objetos?	A los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Educadores de Pastaza .

¿Sobre qué aspectos?	Ergonomía Desempeño laboral
¿Quién lo va a hacer?	El presente estudio lo realizará personalmente: Damaris Deyanira Pazmiño leon
¿A quién?	A los 36 colaboradores que laboran en la CACEP LTDA.
¿Cuándo?	Septiembre 2016 –marzo2017
¿Dónde?	COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO EDUCADORES DE PASTAZA LTDA.
¿Cuántas veces?	Una sola vez
¿Con que	Cuestionario Estructurado

**Elaborado por:** Deyanira Pazmiño

### **3.8 Plan de Procesamiento de la información.**

#### **Procesamiento:**

- Los datos obtenidos serán procesados de la siguiente manera:
- Preparación del instrumento de recolección de información
- Aplicación del cuestionario de evaluación de la ergonomía a los empleados de la cooperativa de ahorro y crédito educadores de Pastaza.
- Tabulación de Datos mediante Excel.
- Presentación de Tablas de Frecuencias.
- Creación de Gráficos Estadísticos.
- Análisis e Interpretación de Resultados.
- Comprobación de Hipótesis mediante el proceso del Chi cuadrado.

## CAPÍTULO IV

### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

#### 4.1 Análisis de los resultados

Análisis e interpretación de resultados de la encuesta aplicada a 36 colaboradores de la Cooperativa de ahorro y Crédito Educadores de Pastaza Ltda.

**Pregunta N. 1:** ¿ Se realizan capacitaciones de desempeño laboral que motiven al colaborador al cumplimiento de los objetivos?

**Cuadro No. 4.1** Capacitaciones

ESCALA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	8	22%
Ocasionalmente	10	28%
Nunca	18	50%
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a los colaboradores de la CACEP LTDA.

**Elaborado por:** Lorena Anabel Jiménez Borja

**Gráfico No. 4.1** Capacitaciones



**Fuente:** Encuesta aplicada a los colaboradores de la CACEP LTDA.

**Elaborado por:** Damaris Deyanira Pazmiño León

#### ANÁLISIS

Según el gráfico del 100% de empleados encuestados, el 22% manifiesta que siempre tiene conflictos con sus compañeros de trabajo, el 28% considera que a veces se han ocasionado conflictos con sus compañeros; mientras que el 50% indica que nunca ha tenido ningún tipo de conflictos con sus compañeros.

#### INTERPRETACIÓN

Basándose en los resultados obtenidos una gran mayoría de empleados encuestados han respondido que siempre han tenido conflictos con sus compañeros de trabajo, lo cual ha creado relaciones interpersonales malas incidiendo de manera negativa en el clima laboral al momento de realizar sus actividades dentro de la institución.

**Pregunta N. 2:** ¿ Considera usted que las capacitaciones sobre ergonomía ayudarían a mejorar la productividad ?

**Cuadro No. 4.1** Capacitaciones

ESCALA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	14	39%
ocasionalmente	20	56%
Nunca	2	5%
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a los colaboradores de la CACEP LTDA.

**Elaborado por:** Damaris Deyanira Pazmiño León

**Gráfico No. 4.1** Capacitaciones



**Fuente:** Encuesta aplicada a los colaboradores de la CACEP LTDA.

**Elaborado por:** Damaris Deyanira Pazmiño León

### **Análisis**

Según el gráfico del 100% de empleados encuestados, el 39% manifiesta que siempre una adecuada capacitación ayuda a mejorar el desempeño, el 56 % considera que ocasionalmente las capacitaciones acerca de ergonomía ayudarían ; mientras que el 5% indica que no sería una buena opción las capacitaciones para desarrollar sus actividades.

### **INTERPRETACIÓN**

Basándose en los resultados obtenidos se puede denotar que un porcentaje bajo de empleados creen que nunca sería bueno incrementar capacitaciones acerca de la ergonomía para el mejoramiento del buen desempeño laborar en la Cooperativa ..

**Pregunta N. 3:** ¿ ¿Considera usted que aporta ideas en mejora del desempeño laboral en la Cooperativa?

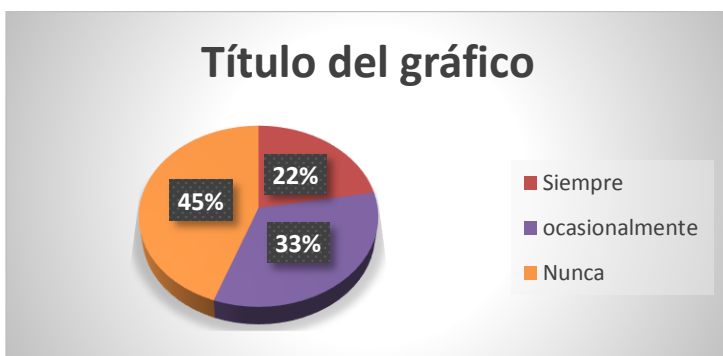
**Cuadro No. 4.2** Ideas y Soluciones

ESCALA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	8	22%
ocasionalmente	12	33%
Nunca	16	45%
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a los colaboradores de la CACEP LTDA.

**Elaborado por:** Damaris Deyanira Pazmiño León

**Gráfico No. 4.2** Ideas y Soluciones



**Fuente:** Encuesta aplicada a los colaboradores de la CACEP LTDA.

**Elaborado por:** Damaris Deyanira Pazmiño León

### Análisis

Según el gráfico del 100% de empleados encuestados, el 22% manifiesta que siempre existe aportaciones ideas, el 33% considera que a ocasionalmente los empleados aportan ideas o soluciones que se presentan en el trabajo; mientras que el 45% indica que nunca colaboran en la aportación de ideas.

### Interpretación

De acuerdo a los resultados obtenidos de los empleados encuestados, se cree que dentro de la cooperativa a veces aportan con ideas o soluciones en beneficio, razón por la cual debe haber un enfoque para incrementar la participación de los colaboradores que ayude a alcanzar los objetivos

**Pregunta N. 4:** ¿Usted siente que la carga laboral en el trabajo es muy agotadora?

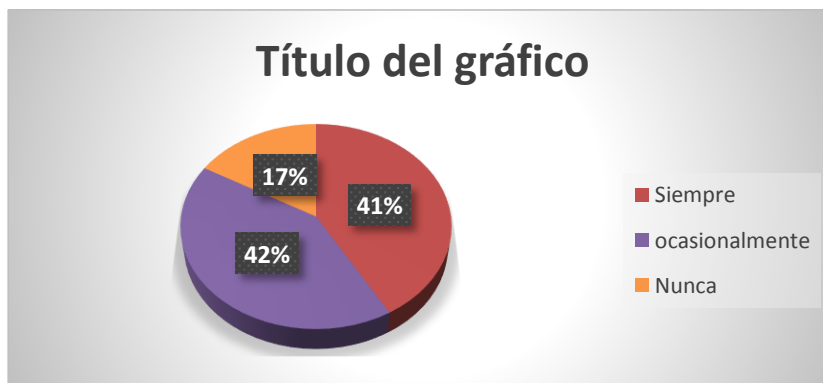
**Cuadro No. 4.3 Carga laboral**

ESCALA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	15	41%
ocasionalmente	15	42%
Nunca	6	17%
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a los colaboradores de la CACEP LTDA.

**Elaborado por:** Damaris Deyanira Pazmiño León

**Gráfico No. 4.3 Carga laboral**



**Fuente:** Encuesta aplicada a los colaboradores de la CACEP LTDA.

**Elaborado por:** Damaris Deyanira Pazmiño León

### **Análisis**

Según el gráfico del 100% de empleados encuestados, el 41% manifiesta que siempre existe trabajo o tareas acumuladas, el 42% considera que ocasionalmente la carga de trabajo aumenta excesivamente; mientras que el 17% indica que nunca existe la carga laboral de parte de los directivos o administradores de la cooperativa.

### **INTERPRETACIÓN**

De acuerdo a los resultados obtenidos la mayoría de empleados consideran que ocasionalmente se realiza la carga de trabajo el aumento de tareas en ocasiones en el trabajo y así se lograra conseguir empleados desenvueltos personal y profesionalmente.

**Pregunta N. 5:** ¿ Se realizan evaluaciones del desempeño laboral que ayude a mejorar el desarrollo profesional?

**Cuadro No. 4.5 Evaluación del Desempeño**

ESCALA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	2	5%
ocasionalmente	11	31%
Nunca	23	64%
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a los colaboradores de la CACEP LTDA.

**Elaborado por:** Damaris Deyanira Pazmiño León

**Gráfico No. 4.5 Evaluación del Desempeño**



**Fuente:** Encuesta aplicada a los colaboradores de la CACEP LTDA.

#### **Análisis**

De los datos obtenidos se pudo determinar que del 100% de empleados encuestados, el 5% de colaboradores manifiestan que si han evaluado su desempeño laboral, el 31% considera que ocasionalmente realizan la evaluación del desempeño y el 64% indica que no han evaluado su desempeño.

#### **Interpretación**

la mayoría de colaboradores manifiestan que no realizan la evaluación del desempeño ,lo que provoca que no se aprecie las capacidades y potencialidades en el cargo para un adecuado desarrollo profesional , las consecuencias de no realizar: el personal no recibe retroalimentación oportuna, puede repetir errores o desviarse de las metas establecidas perjudicando a la Cooperativa.



**Pregunta N. 6:** ¿Al realizar sus actividades diarias usted permanece estático en su jornada de trabajo ocasionándole dolores físicos o molestias?

**Cuadro No. 4.4** Actividades Diarias

ESCALA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	25	70%
ocasionalmente	8	22%
Nunca	3	8%
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a los colaboradores de la CACEP LTDA.

**Elaborado por:** Damaris Deyanira Pazmiño León

**Gráfico No. 4.4** Actividades Diarias



**Fuente:** Encuesta aplicada a los colaboradores de la CACEP LTDA.

## ANÁLISIS

Según el gráfico del 100% de empleados encuestados, el 70% manifiesta que siempre existe trabajo en equipo, el 22% considera que a veces existe trabajo en equipo con sus compañeros; mientras que el 8% indica que nunca ha existido trabajo en equipo con sus compañeros dentro de la institución.

## INTERPRETACIÓN

Basándose en los resultados obtenidos la mayor parte de empleados encuestados han sabido poner en manifiesto que siempre ha existido trabajo en equipo dentro de la institución, el cual podría mejorar el rendimiento de la institución ya que existe un objetivo en común el cual todos deseen alcanzar, la institución logrará conseguir el éxito.

**Pregunta N. 7:** ¿Usted considera que en su trabajo realiza sus actividades con movimientos repetitivos ?

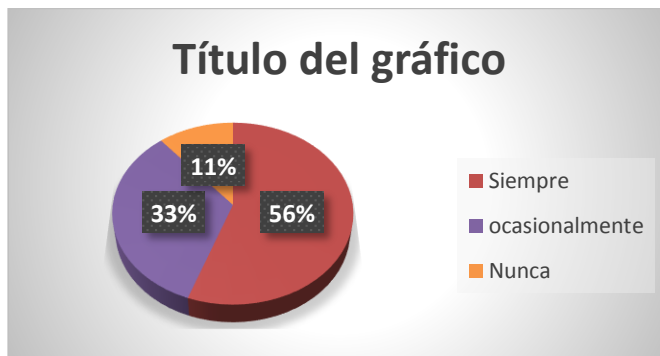
**Cuadro No. 4.5** Actividades Rutinarias

ESCALA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	20	56%
ocasionalmente	12	33%
Nunca	4	11%
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a los colaboradores de la CACEP LTDA.

**Elaborado por:** Damaris Deyanira Pazmiño León

**Gráfico No. 4.5** Actividades Rutinarias



**Fuente:** Encuesta aplicada a los colaboradores de la CACEP LTDA.

## ANÁLISIS

Según el gráfico del 100% de empleados encuestados, el 56% considera que siempre existe el cumplimiento de normas y procedimientos, el 33% manifiesta que a veces existe el cumplimiento de normas y procedimientos establecidos por la institución; mientras que el 11% indica que nunca ha existido el cumplimiento de normas y procedimientos establecidos por la institución.

## INTERPRETACIÓN

Basándose en los resultados obtenidos se puede considerar que en ocasiones existe un desacuerdo por parte de los empleados en cuanto a cumplir o no con las normas y procedimientos que tiene la institución, pudiendo ser consecuencia de la falta de conocimiento de la responsabilidad e importancia de aplicarlas.

**Pregunta N. 8:** ¿ Existe en la cooperativa induccion acerca de las actividades a realizar para el correcto cumplimiento de metas?

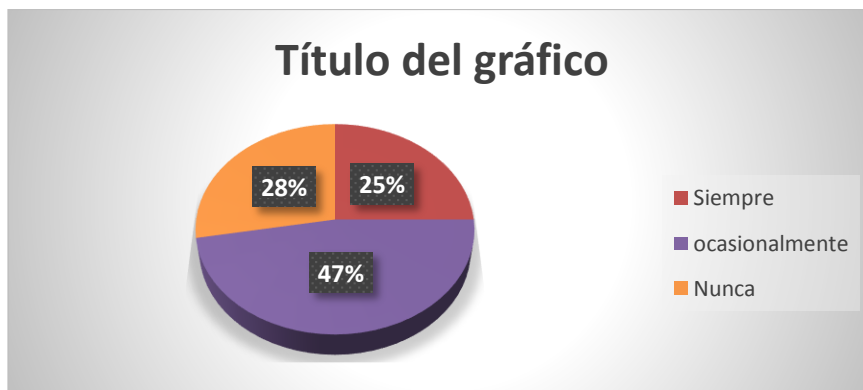
**Cuadro No. 4.6** Explicación de Actividades

ESCALA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	9	25%
ocasionalmente	17	47%
Nunca	10	28%
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a los colaboradores de la CACEP LTDA.

**Elaborado por:** Damaris Deyanira Pazmiño León

**Gráfico No. 4.6** Explicación de Actividades



**Fuente:** Encuesta aplicada a los colaboradores de la CACEP LTDA.

## ANÁLISIS

Según el gráfico del 100% de empleados encuestados, el 25% manifiesta que siempre ha estado correctamente designado las funciones a cada departamento, el 47% considera que a veces se han designado correctamente las funciones a cada departamento; mientras que el 28% indica que nunca las funciones han estado correctamente designadas a cada departamento.

## INTERPRETACIÓN

Basándose en los resultados obtenidos la mayor parte de empleados considera que en ocasiones existe una correcta designación de funciones a cada departamento, por lo cual no se puede determinar de manera clara las responsabilidades y actividades específicas que cada empleado debe cumplir, olvidando prevenir la sobrecarga de trabajo en un solo departamento o colaborador.

**Pregunta N. 9:** ¿ Le permiten participar con ideas o sugerencias en la toma de decisiones en mejora de la Cooperativa ?

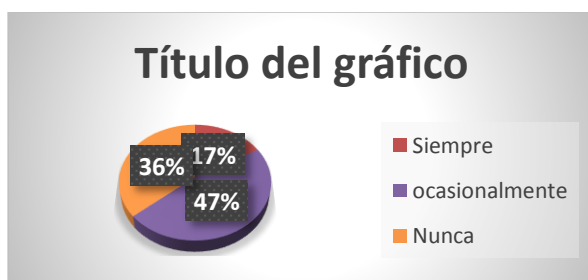
**Cuadro No. 4.7** Aportar ideas

ESCALA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	6	17%
ocasionalmente	17	47%
Nunca	13	36%
<b>Total</b>	<b>36</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a los colaboradores de la CACEP LTDA.

**Elaborado por:** Damaris Deyanira Pazmiño León

**Gráfico No. 4.7** Aportar ideas



**Fuente:** Encuesta aplicada a los colaboradores de la CACEP LTDA.

**Elaborado por:** Damaris Deyanira Pazmiño León

## ANÁLISIS

Según el gráfico del 100% de empleados encuestados, el 17% manifiesta que la institución siempre trata de mejorar los procesos comunicativos en los colaboradores, el 47% considera que a veces la institución trata de mejorar los procesos comunicativos; mientras que el 36% indica que nunca la institución ha tratado de mejorar o implementar los procesos comunicativos en los colaboradores.

## INTERPRETACIÓN

Basándose en los resultados obtenidos se considera que la institución en ecuaciones si busca mejorar o implementar los procesos comunicativos en los colaboradores, lo cual beneficia y estimule a los empleados a la motivación, logrando que las actividades que se realicen la realicen eficazmente.

**Pregunta N. 10:** ¿Considera usted que en su trabajo toman en cuenta la postura o posición corporal para mejorar la Ergonomía del colaborador?

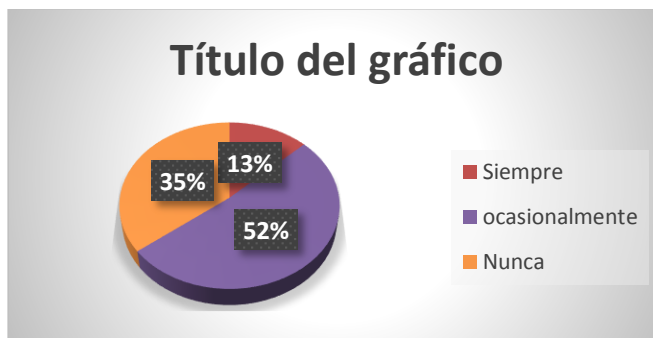
**Cuadro No. 4.8** Consideran la postura corporal

ESCALA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	4	13%
ocasionalmente	16	52%
Nunca	11	35%
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Encuesta aplicada a los colaboradores de la CACEP LTDA.

**Elaborado por:** Damaris Deyanira Pazmiño León

**Gráfico No. 4.8** Consideran la postura corporal



**Fuente:** Encuesta aplicada a los colaboradores de la CACEP LTDA.

**Elaborado por:** Damaris Deyanira Pazmiño León

## ANÁLISIS

Según el gráfico del 100% de empleados encuestados, el 13% manifiesta que siempre se realizan evaluaciones de clima laboral, el 52% manifiesta que a veces se realizan evaluaciones de clima laboral; mientras que el 35% indica que nunca la institución ha realizado ningún tipo de evaluación de clima laboral en cada departamento.

## INTERPRETACIÓN

Basándose en los resultados obtenidos mediante la encuesta aplicada podemos analizar que la institución requiere una evaluación de clima laboral ya que la mayoría de empleados manifiestan que solo en algunas ocasiones se han realizado evaluaciones de clima laboral en cada departamento, buscando conseguir con esto se mejore y se cree un ambiente laboral competente.

## 4.2 Verificación de Hipótesis

Para la verificación de la hipótesis se procede a la utilización del método del Chi-Cuadrado ( $X^2$ ) nombre con el que se le conoce a la prueba de hipótesis que se utiliza para probar la independencia de dos variables entre sí, mediante la presentación de los datos en tablas de contingencia. También permite apreciar la discrepancia entre la frecuencia observada y la frecuencia esperada.

### 4.2.1 Planteamiento de la hipótesis

Para la aplicación del método del Chi-Cuadrado ( $X^2$ ) se plantea la hipótesis alternativa ( $H_1$ ) y la hipótesis nula ( $H_0$ ) que enuncian lo siguiente:

**$H_0$ :** La Ergonomía NO influyen en el Desempeño Laboral de los colaboradores de la cooperativa de ahorro y crédito educadores de Pastaza.

**$H_1$ :** La Ergonomía SI influyen en el Desempeño Laboral de los colaboradores de la cooperativa de ahorro y crédito educadores de Pastaza.

### 4.2.2 Modelo Matemático

$H_0$ :  $O = E$

$H_a$ :  $O \neq E$

Dónde:

$X^2_c$  = Chi cuadrado

$\sum$  = Sumatoria.

$O$  = Frecuencia observada.

$E$  = Frecuencia esperada.

### 4.2.3 Modelo Estadístico

$$X^2_c = \sum \frac{(O-E)^2}{E}$$

#### 4.2.3.1 Nivel de Significación, grados de libertad, resta de decisión

$$\alpha = 0.05$$

95% de Confiabilidad

#### Grados de libertad

$$Gl = (f-1) (c-1)$$

$$Gl = (4 - 1) * (3 - 1)$$

$$Gl = (3) * (2)$$

$$Gl = 6$$

$$Gl = 12,59$$

Tabla de distribución del chi cuadrado teórico

v/p	0,001	0,0025	0,005	0,01	0,025	0,05	0,1	0,15	0,2	0,25	0,3
1	10,8274	9,1404	7,8794	6,6349	5,0239	3,8415	2,7055	2,0722	1,6424	1,3233	1,0742
2	13,8150	11,9827	10,5965	9,2104	7,3778	5,9915	4,6052	3,7942	3,2189	2,7726	2,4079
3	16,2660	14,3202	12,8381	11,3449	9,3484	7,8147	6,2514	5,3170	4,6416	4,1083	3,6649
4	18,4662	16,4238	14,8602	13,2767	11,1433	9,4877	7,7794	6,7449	5,9886	5,3853	4,8784
5	20,5147	18,3854	16,7496	15,0863	12,8325	11,0705	9,2363	8,1152	7,2893	6,6257	6,0644
6	22,4575	20,2491	18,5475	16,8119	14,4494	12,5916	10,6446	9,4461	8,5581	7,8408	7,2311
7	24,3213	22,0402	20,2777	18,4753	16,0128	14,0671	12,0170	10,7479	9,8032	9,0371	8,3834
8	26,1239	23,7742	21,9549	20,0902	17,5345	15,5073	13,3616	12,0271	11,0301	10,2189	9,5245
9	27,8767	25,4625	23,5893	21,6660	19,0228	16,9190	14,6837	13,2880	12,2421	11,3887	10,6564
10	29,5879	27,1119	25,1881	23,2093	20,4832	18,3070	15,9872	14,5339	13,4420	12,5489	11,7807
11	31,2635	28,7291	26,7569	24,7250	21,9200	19,6752	17,2750	15,7671	14,6314	13,7007	12,8987
12	32,9092	30,3182	28,2997	26,2170	23,3367	21,0261	18,5493	16,9893	15,8120	14,8454	14,0111
13	34,5274	31,8830	29,8193	27,6882	24,7356	22,3620	19,8119	18,2020	16,9848	15,9839	15,1187

Cuadro No. 4.9 Cálculo de X<sup>2</sup> c

Para un nivel de significación  $\alpha = 0.05$  y 6 grados de libertad, se acepta la hipótesis nula  $H_0$  si el valor de  $\chi^2$  calculado es  $\leq$  menor o igual al valor de  $\chi^2$  tabular caso contrario (12,59), se la rechazará la hipótesis nula y se aceptará la hipótesis alterna.

## Recolección de datos y cálculos estadísticos

**Cuadro No. 4.10 Frecuencias Observadas**

Interrogantes	CATEGORÍAS			TOTAL
	Siempre	Ocasionalmente	Nunca	
1-¿Se realizan evaluaciones del desempeño laboral que ayude a mejorar el desarrollo profesional?	2	11	23	36
4-¿Usted siente que la carga laboral en el trabajo es muy agotadora?	15	15	6	36
5-¿Se realizan capacitaciones de desempeño laboral que motiven al colaborador al cumplimiento de los objetivos?	8	10	18	36
6-¿Al realizar sus actividades diarias en el trabajo usted permanece estático ocasionándole dolores físicos o molestias?	25	8	3	36
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>44</b>	<b>50</b>	<b>144</b>

**Cuadro No. 4.11 Frecuencia esperada**

Interrogantes	CATEGORÍAS			TOTAL
	Siempre	Ocasionalmente	Nunca	
1-¿Se realizan evaluaciones del desempeño laboral que ayude a mejorar el desarrollo profesional?	12,50	11,00	12,5	36,00
4-¿Usted siente que la carga laboral en el trabajo es muy agotadora?	12,50	11,00	12,5	36,00
5-¿Se realizan capacitaciones de desempeño laboral que motiven al colaborador al cumplimiento de los objetivos?	12,50	11,00	12,5	36,00
6-¿Al realizar sus actividades diarias en el trabajo usted permanece estático ocasionándole dolores físicos o molestias?	12,50	11,00	12,5	36,00
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>44</b>	<b>50</b>	<b>144,00</b>



**Cuadro No. 4.12 Cálculo del Chi<sup>2</sup>**

<b>Interrogantes</b>	<b>Opción Respuesta</b>	<b>O</b>	<b>E</b>	<b>(O – E)</b>	<b>(O – E)<sup>2</sup>/E</b>
1	Siempre	2	12,50	-10,50	-1,68
	ocasionalmente	11	11,00	0	0,00
	Nunca	23	12,5	10,5	8,82
4	Siempre	15	12,50	2,5	0,50
	ocasionalmente	15	11,00	4	1,45
	Nunca	6	12,5	-6,5	3,38
5	Siempre	8	12,50	-4,5	1,62
	ocasionalmente	10	11,00	-1	0,09
	Nunca	18	12,5	5,5	2,42
6	Siempre	25	12,50	12,5	12,50
	ocasionalmente	8	11,00	-3	0,82
	Nunca	3	12,5	-9,5	7,22
	<b>TOTAL</b>	<b>144</b>	<b>144</b>	<b>0</b>	<b>37,14</b>

#### **4.2.4 Decisión**

Tenemos, el valor tabulado de  $X^2$  con 6 grados de libertad y un nivel de significación de 0,05 es de 12,59 (valor encontrado en la tabla) de: Puntos porcentuales de la distribución  $X^2$  Comparar los valores.

En este punto tenemos los siguientes datos:

Valor calculado: 37,14

Valor de la tabla: 12,59

**Es decir:**

Chi cuadrado real 37,14

Chi-cuadrado teórico 12,59

Decisión Estadística Con 6 grado de libertad y 95% de confiabilidad la  $X^2$  c es de

37,14 este valor cae en la zona de rechazo de la hipótesis nula ( $H_0$ ) por ser superior a  $X^2_t$  que es de 12,59; por lo tanto se acepta la hipótesis alterna ( $H_a$ ). El Chi cuadrado real (37,14) es mayor que el chi cuadrado teórico, (12,59) por lo tanto, aceptamos la hipótesis alternativa: La Ergonomía SI influyen en el Desempeño Laboral de los colaboradores de la cooperativa de ahorro y crédito educadores de Pastaza.

## CAPÍTULO V

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 5.1 Conclusiones:

- La Ergonomía en la CACEP los colaboradores están expuesto a factores de riesgo ergonómicos y de condiciones de trabajo que pueden estar asociados a la aparición de síntomas osteomusculares, afectando su estado de salud al evaluar los factores de riesgo ergonómico que están asociadas a sintomatología osteomuscular presentando molestias en postura, manipulación de carga, movimientos repetitivos, velocidad del trabajo, plazos y metas para realizar aunque se han tomado capacitaciones constantes; se puede decir que el proceso de reconocimiento de riesgos no se ha completado de una forma satisfactoria, ya que los empleados no conocen que riesgos existen en su lugar de trabajo. Estos riesgos a su vez pueden causar accidentes y enfermedades laborales que afectan a la salud del colaborador; es claro, que de no tener un ambiente físico agradable y seguro para el desarrollo de sus tareas diarias; el desempeño de los trabajadores se afecta considerablemente.
- El desempeño Laboral en la CACEP se refiere a la calidad de trabajo, cooperación, conocimiento del trabajo, asistencia, necesidad de supervisión se refleja principalmente en el logro de los objetivos de la eficiencia al alcanzar las metas al tiempo que se utilizan los recursos eficientemente en bienestar del colaborador las condiciones ambientales en que laboran en la CACEP Ltda., son óptimas y es muy agradable que la mayoría se desenvuelven en sus actividades, pues el diseño ergonómico de los muebles de la cooperativa no son tan óptimos para su trabajo, hacen que el nivel de rendimiento de los mismos se vea afectado; es muy importante resaltar que los trabajadores piensan que estos son factores pueden desencadenar en un accidente laboral. Unas malas condiciones ambientales también crean desmotivación y estrés en el grupo de trabajo. Los empleados que trabajan bajo estrés sufren un desgaste físico y mental, lo cual a la larga conlleva a que los niveles de Desempeño laboral se vean altamente afectados.

- Son varias causas que afectan los niveles de Desempeño de los colaboradores de CACEP Ltda, especialmente cuando un trabajador se enferma, provoca que se ausente o que tenga síntomas de desgaste físico; lo cual repercute en su efectividad en la organización. Es importante mencionar que aunque la mayoría del personal no esta totalmente satisfecho con el ambiente en el que trabajan ; todos los colaboradores se sienten a gusto con su lugar de trabajo; ya que los directivos de la Cooperativa han logrado fidelizar exitosamente a sus colaboradores.

## **5.2 Recomendaciones:**

- Es de suma importancia la capacitación de técnicas de prevención que mejoren su salud pues al identificar y evaluar los riesgos de una forma técnica, se podrá minimizarlos y de esta manera prevenir futuras enfermedades o accidentes laborales que pueden dañar la salud física y mental de los colaboradores. La implementación de un diseño ergonómico y la gestión de administración en adquisición de muebles ergonómicos , protectores de pantalla es primordial y muy relevante en la mejora de la ergonomía y la socialización de los resultados con todos los colaboradores de la organización; así, sabrán a que riesgos están expuestos en su lugar de trabajo e intentarán evitarlos para cuidar su integridad.
- Un correcta distribución del trabajo con un manual de funciones que identifique las actividades a realizar por el colaborador y una técnica de evitar estrés , carga labora y mejorar el desempeño laboral rotación en los puestos de trabajo y con un buen ambiente en las oficinas de la cooperativa; pues un lugar de trabajo que cuente con una correcta iluminación y un adecuad espacio y muebles específicos para mantenerse en una excelente postura por las 8 horas diarias que laboran, no solo evitará accidentes o enfermedades laborales; también ayudará a que el personal se sienta motivado al realizar sus tareas diarias. Es necesario que se cuente con un espacio colorido, ordenado, y limpio; esto, ayudará a que los colaboradores sientan deseo de trabajar, pues cuando se mejora el ambiente de trabajo, se reduce el estrés laboral en el personal.

- Como ya es conocido; el personal de una organización es el recurso más importante y valioso, es por esto que mantener a los colaboradores motivados y felices repercute notablemente en su desempeño. También es muy importante que la organización se fije objetivos y que los trabajadores sean parte de los mismos. Es importante seguir fidelizando a los colaboradores con el buen trato de parte de los altos mandos; también; se debe usar técnicas compensatorias que retribuyan el esfuerzo individual y fortalezcan el contrato psicológico entre las partes.



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACION**  
**CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL**  
**MODALIDAD PRESENCIAL**

**Informe final del Trabajo de Graduación o Titulación previo a la  
Obtención del Título de Psicóloga Industrial:**

**TEMA:**

---

**“LA ERGONOMÍA Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL**

---

**AUTORA: DAMARIS DEYANIRA PAZMIÑO LEON**

**TUTOR: LCDA.MG .GABRIELA ROMERO**

**AMBATO – ECUADOR**

**2017**

## ARTÍCULO ACADÉMICO

### “LA ERGONOMÍA Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO EDUCADORES DE PASTAZA LTDA”

DAMARIS DEYANIRA PAZMIÑO LEON

Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación

Universidad Técnica de Ambato

Av. de Los Chasquis, Ambato, Ecuador

**Deyiss1994@yahoo.com**

#### RESUMEN

La Ergonomía y sus efectos son tema de actualidad a nivel global, debido a los constantes cambios económicos, tecnológicos y sociales. Más aún, la doble presencia, entendida como la necesidad de responder a las demandas del trabajo asalariado y de las responsabilidades doméstico-familiares de forma sincrónica, afecta principalmente a la salud del personal y al correcto desarrollo de actividades laborales. Actualmente éste Factor de Riesgo tiene un nivel de impacto en igual medida en hombres como en mujeres, en los últimos años el género masculino también se ha visto inmerso en la realización de actividades doméstico-familiares debido al nivel de responsabilidad que poseen como jefes de hogar. En el presente estudio se ha desarrollado la investigación de este fenómeno en una población de personas que laboran en la Cooperativa de ahorro y crédito educadores de Pastaza, para lo cual se recabó información mediante la aplicación de una encuesta relacionada al tema. Posteriormente, se comprobó a través de los análisis estadísticos pertinentes que existe un mismo nivel de impacto de carácter desfavorable tanto para hombres como para mujeres; por lo tanto la debe ser considerada como un Factor influyente en el desarrollo de aspectos negativos para las organizaciones o empresas, por ejemplo: accidentes laborales, deterioro de la salud laboral, ausentismo, estrés, y absentismo laboral a nivel organizacional.

**Palabras claves:** Ergonomía, Salud Laboral, estrés, Factor de riesgo

## ABSTRACT

Ergonomics and its effects are a topic of global relevance, due to the constant economic, technological and social changes. Moreover, the double presence, understood as the need to respond to the demands of salaried work and domestic-family responsibilities in a synchronous way, mainly affects the health of the personnel and the correct development of work activities. Currently this Risk Factor has an equal impact level in men as well as women, in recent years the male gender has also been immersed in the realization of domestic-family activities due to the level of responsibility they have as heads of household .

In the present study the research of this phenomenon has been developed in a population of people who work in the Cooperative of savings and credit educators of Pastaza, for which information was collected through the application of a survey related to the subject. Subsequently, it was found through the relevant statistical analyzes that there is the same unfavorable level of impact for both men and women; Therefore it should be considered as an influential factor in the development of negative aspects for organizations or companies, for example: accidents at work, deterioration of work health, absenteeism, stress, and absenteeism at the organizational level.

**Key Words:** Ergonomics, Occupational Health, Stress, Risk Factor



## INTRODUCCIÓN

Se conoce que el capital humano es el recurso más valioso e importante que posee una organización, por lo cual se pretende atraer, motivar y retener al talento humano más productivo, sin embargo hay factores que entorpecen el cumplimiento de actividades laborales. Factores como son los riesgos psicosociales que son aspectos de posible daño a la salud física y mental de los trabajadores. El tener conocimiento y el actuar frente a estos riesgos laborales brinda algunos beneficios, entre los cuales tenemos: ayuda a mejorar la calidad de vida de los colaboradores, prevenir enfermedades e incidentes de trabajo, evitar problemas legales, fortalecer un clima laboral positivo e incentivar a una cultura organizacional de prevención.

Una inadecuada gestión entre el talento humano y las condiciones de trabajo por lo general ocasiona problemas en el colaborador y en la organización. Que habitualmente tienen relación con: el desempeño laboral, la salud del trabajador y la satisfacción laboral del empleado.

Los Riesgos Psicosociales son un tema que para muchas personas resulta desconocido a pesar de que importantes instituciones internacionales tales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) han realizado en los últimos años varios trabajos con aportes importantes relacionados a estos aspectos así como también a sus consecuencias tanto físicas como psicológicas. En el estudio de estos factores varios han sido los autores que han disertado sobre la evaluación de riesgos psicosociales en instituciones del Estado. Entre los principales tenemos a: Díaz, D, (2011); Aranda, C (2011); Osorio M, (2011); Acevedo G, Sánchez J, Farías M, Fernández A (2013); Solanes Á, et al (2013)

Estos trabajos sobre la evaluación de riesgos psicosociales de distintas instituciones tanto como de organizaciones públicas en particular revelan que los riesgos de tipo psicosocial consisten en interacciones entre trabajo, satisfacción laboral, entorno laboral y condiciones de la institución por una parte, y por otra, las características individuales del colaborador que determinan la manera de percibir y actuar frente a los riesgos. Los riesgos psicosociales son negativos y perjudiciales siempre y cuando el trabajador los perciba como tal. Sin embargo ningún autor ha relacionado los riesgos psicosociales con el estado civil del trabajador.

Pues como se ha dicho anteriormente únicamente significan riesgo para las personas que así los perciben. En la institución objeto de estudio no se ha realizado una evaluación de riesgos psicosociales por lo cual los trabajadores no tienen conocimientos acerca de este tema, a causa de esta situación no existe una gestión que considere medidas de prevención, ni tratamiento respecto a este problema. Cada día que transcurre sin tomar acciones frente a los riesgos psicosociales, las consecuencias para el colaborador como para la institución son de mayor importancia.

Estos autores, en sus artículos científicos coinciden sobre la importancia de la higiene industrial; ya que, reconocen que unas buenas condiciones ambientales son capaces de modificar el comportamiento de los colaboradores de una organización; lo que fortalecerá el espíritu de equipo en los grupos de trabajo, generando que estos tengan una actitud que favorezca el desempeño de sus tareas diarias.

Es importante destacar que un trabajador productivo, ayuda a alcanzar objetivos financieros propuestos por la organización. Unas buenas condiciones ambientales dentro de una institución permiten que la calidad de vida laboral de los colaboradores sea favorable; evitando así el deterioro de la salud de los mismos.

El estudio de la Higiene Industrial, persigue como objetivo, salvaguardar la salud de los trabajadores; teniendo como enfoque, una gestión preventiva, la cual ha evolucionado a través de los años. El término tomó un concepto más claro desde la revolución industrial cuando se reemplazó la mano de obra por máquinas; para entender mucho mejor que es la higiene industrial se ha seleccionado dos conceptos: La Enciclopedia De Salud Y Seguridad en el Trabajo de la OIT (1998) menciona que la higiene industrial es:

La ciencia de la anticipación, la identificación, la evaluación y el control de los riesgos que se originan en el lugar de trabajo o en relación con él y que pueden poner en peligro la salud y el bienestar de los trabajadores, teniendo también en cuenta su posible repercusión en las comunidades vecinas y en el medio ambiente en general.

Además; según Según la American Industrial Hygienist Association (A.I.H.A.) como lo citó (Falagán, Canga, Ferrer y Fernández, 2000) la higiene industrial es la:

Ciencia y arte dedicados al reconocimiento, evaluación y control de aquellos factores ambientales o tensiones emanados o provocados por el lugar de trabajo y que pueden ocasionar enfermedades, destruir la salud y el bienestar o crear algún malestar significativo entre los trabajadores o los ciudadanos de una comunidad.

Sin lugar a duda, la Higiene industrial da prioridad a la salud física de los trabajadores; sin descuidar su bienestar mental. Para aplicar correctamente la higiene Industrial; es necesario que los colaboradores se desenvuelvan en condiciones ambientales de trabajo óptimas, de esta manera se prevendrán accidentes y enfermedades laborales y se obtendrá un bienestar físico y mental en el trabajador.

Cuando se habla de clasificación de actividades de trabajo, se puede resumir en una nómina detallada de todas las acciones y tareas que realiza el trabajador; incluyendo materiales o herramientas utiliza en su jornada laboral. Seguidamente se debe analizar los riesgos; es decir identificar peligros que se pueden asociar a cada acción que realiza el colaborador, es importante identificar con qué frecuencia está un empleado expuesto a estos peligros y que consecuencias pueden ocasionar los mismos. El siguiente paso, es la valoración de riesgos, donde se emiten juicios acerca información obtenida anteriormente, se identifica que tipo de riesgo un colaborador puede estar expuesto, estos pueden ser desde triviales hasta intolerables. Finalmente, es necesario hacer un control de riesgos con el fin de prevenir los riesgos encontrados, en este punto se aplican técnicas para reducirlos a los niveles más bajos posibles. Una de las técnicas más usadas es la utilización de equipos de protección, ya que no solo protege al personal de enfermedades laborales, sino también, de accidentes que pueden ser mortales.

No obstante, en Ecuador como en varios países de Sudamérica, la atención a este tipo de riesgos no es la necesaria, motivo por el cual se desarrolla la presente investigación que busca identificar la relación entre los riesgos ergonómicos y Desempeño laboral de los colaboradores de la Cooperativa de ahorro y crédito educadores de Pastaza.

## **Metodología**

El presente trabajo está estructurado cuali-cuantitativamente; es cuantitativo ya que los datos obtenidos de las encuestas fueron sistematizados, analizados e interpretados con gráficos y tablas. Es cualitativo ya que toda la información recolectada ayudó a la formación del marco teórico.

En el desarrollo de la investigación; se ejecutaron tres niveles; el primero exploratorio, ya que permitió conocer las causas y efectos del problema, en complemento con bases científicas y bibliográficas. El segundo nivel llamado descriptivo, porque se analizó la posición de autores reconocidos respecto a las variables de estudio. Por último, esta investigación aplicó un nivel correlacional, ya que, mediante la prueba estadística t de student se pudo relacionar las dos variables estudiadas.

Tomando como referencia la problemática de la investigación se estructuró el marco teórico que contextualiza las variables de estudio, aplicando una modalidad bibliográfica se analizaron libros, tesis de grado, documentos digitales y revistas científicas.

Donde se estructuró un total de 10 preguntas; dos de opción múltiple.

En el proceso investigativo se aplicó la modalidad de campo, con el fin de recopilar de fuentes primarias la información respecto al problema de estudio; en este caso, se utilizó la técnica de encuesta. Es importante recalcar que en esta investigación no se aplicó una muestra estadística; ya que el universo reducido, se toma la totalidad del mismo (36 colaboradores). Una vez aplicada la encuesta; se tabularon y analizaron las respuestas obtenidas.

El presente estudio se realizó en la cooperativa de ahorro y crédito educadores de Pastaza con una población correspondiente a 36 personas que actualmente desarrollan sus actividades laborales en el lugar, 7 personas son directivos, lo cual representa el 20% de la población, mientras que 12 personas son de administrativos, equivalente al 33% y 17 personas son operativos, lo cual representan el 47% de la población del total. Para la recolección de información acerca de los riesgos de aspecto psicosocial de acuerdo al estado civil, se utiliza el instrumento de evaluación propuesto por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo F-PSICO en su versión 3.1.

Esta herramienta de evaluación pretende brindar información que ayude a detectar cuáles son los factores de riesgo en una determinada situación, facilitando así, el análisis psicosocial de una organización completa o de ciertas áreas de la misma, mediante los cuestionarios de aplicación individual.

Este método estudia los siguientes factores:

- Tiempo de Trabajo ( TT )
- Autonomía ( AU )
- Carga de Trabajo ( CT )
- Demandas Psicológicas ( DP )
- Variedad/Contenido ( VC )
- Participación/Supervisión ( PS )
- Interés por el trabajador/Compensación ( ITC )
- Desempeño de Rol ( DR )
- Relaciones y Apoyo Social ( RAS )

Los datos obtenidos de la población en estudio son ingresados a la aplicación informática por separado para de esta manera realizar una valoración general y una específicamente entre personas casadas y solteras. Facilitando así la identificación y comparación de riesgos psicosociales, además mediante la aplicación de una encuesta con un cuestionario estructurado dirigido a los miembros de la CACEP Ltda., se recoge información de primera mano que posteriormente es analizada en forma crítica e interpretada a fin de verificar o contrastar los resultados.

La información recolectada será parte de procesos de tabulación, análisis crítico e interpretación. Procesos que contribuyen a la adecuada identificación de las causas y consecuencias del problema generado por la Ergonomía.

## **Análisis y Discusión de Resultados**

El presente trabajo discute los hallazgos en función del concepto planteado por American Industrial Hygienist Association como lo citó Falagán, Canga, Ferrer, & Fernández (2000)

La higiene Industrial es la ciencia y el arte dedicados al reconocimiento, evaluación y control de aquellos factores ambientales que se originan en o por los lugares de trabajo, los cuales pueden ser causa de enfermedades, perjuicios para la salud o el bienestar, incomodidades o ineficiencia entre los trabajadores, o entre los ciudadanos de la comunidad.(p.29)

En función de este concepto se han detectado las siguientes categorías: reconocimiento, evaluación, control y factores de riesgo ambientales, ya que estos pasos contribuyen de manera sistémica a una gestión adecuada de la higiene industrial en cualquier organización.

La identificación o reconocimiento, constituyen una de las partes principales de la gestión de la higiene industrial, puesto que permite conocer los tipos de riesgos que existen en el lugar de trabajo. La evaluación, es muy útil para conocer el nivel y frecuencia que los riesgos identificados. Finalmente, en el control o prevención se utilizan estrategias para que estos factores de riesgos sean mínimos y aceptables.

Identificar, evaluar y prevenir los riesgos resulta importante porque de esta manera se tiene conciencia del nivel y frecuencia de los riesgos a los cuales están expuestos los trabajadores, así como el tipo de estrategia efectiva para prevenirlos y además generar políticas que mejoren el clima laboral de la organización.

Los resultados obtenidos son los siguientes: se obtuvo un 100% de colaboración de las 36 personas en estudio, el día de la aplicación de la evaluación todos los colaboradores presentes.

El día martes 17 de enero del 2017 en las instalaciones de la organización se procedió a aplicar el cuestionario estructurado de la encuesta dirigida a los colaboradores de la Cooperativa de ahorro y crédito educadores de Pastaza puede mencionar que: al menos el 42 % de la población es decir, 15 personas han presentado consecuencias físicas a la salud a causa de la realización de sus actividades laborales. Además personas que representan el 33% de la población es decir 12 personas perciben no tener el apoyo de jefes y recursos necesarios a tiempo para la realización del trabajo y el 25 % de los trabajadores que lo conforman 9 personas consideran que la organización no se preocupa por su desarrollo personal y profesional de su talento humano a fin de mejorar el rendimiento laboral.

Las preguntas dirigidas a evaluación pretenden averiguar si los colaboradores de la CACEP Ltda., saben si la organización ha evaluado de forma técnica los factores de riesgo existentes.. Es importante que una vez realizado la evaluación; como parte de la Gestión de la Higiene Industrial; se socialice al personal sobre que riesgos existen en su lugar de trabajo. De esta manera el personal podrá evitar y así disminuir los niveles de accidentes o enfermedades.

Si bien las personas dicen conocer de algún proceso en el cual se haya evaluado el rendimiento en el trabajo, nadie está plenamente consciente de que tipo de riesgo son aquellos a los que están expuestos y tampoco su nivel de recurrencia, es decir que las evaluaciones del desempeño no están totalmente claras, ni tampoco ha sido socializado los hallazgos de la evaluación. Por lo que es necesario que la CACEP Ltda., establezca evaluación en un periodo de 3 meses detallando en que falta eficacia y eficiencia en los colaboradores; además, generar un plan de capacitación en mejora del rendimiento laboral.

## Conclusiones

- Se necesita lo más pronto posible la gestión de la Ergonomía en la CACEP Ltda., a fin de reducir los niveles de impacto que tienen sobre los colaboradores, con lo cual se cuida de la salud del capital humano y se asegura un correcto desempeño laboral.
- Es necesario mejorar los procesos de control por parte de los organismos encargados de velar por la seguridad del trabajador y de esta manera prevenir enfermedades al colaborador a causa de la realización de sus actividades laborales.
- Existen varios factores que afectan a los niveles de productividad de la CACEP Ltda., particularmente cuando el trabajador a causa de enfermedades o accidentes, sufre síntomas de desgaste físico; lo que le impide desenvolverse efectivamente en su puesto de trabajo. De igual manera, la percepción de los trabajadores al desenvolverse en un ambiente laboral no adecuado, causa desmotivación y fatiga mental y física. Es importante mencionar que la apreciación general del grupo de trabajo; es que, la motivación verbal por parte de los altos mandos es más significativa que la motivación salarial.



## BIBLIOGRAFÍA

- **Pedro R. Mondelo Enrique Gregori - Pedro Barrau.( 1994).** Ergonomía 1 Fundamentos: Edicions de la Universitat Politècnica de Catalunya, SL Jordi Girona Salgado 31, 08034 Barcelona
- **AREF. A, FERNANDEZ. W. (2007) .internet**
- **Eduardo Cerda .PhD© Ms en Ergonomía.** Ergónomo .Kinesiólogo.Académico. Universidad de Chile. Facultad de Medicina. Responsable Laboratorio de Ergonomía. U.de Chile. Facultad de Medicina. Director Diploma Ergonomía. U. de Chile. Facultad de Medicina.
- **Mantilla &Tibanta. (2004).** Ergonomia .internet
- **Chiavenato, I. (1999).** Administración de Recursos Humanos. Editorial Mc Graw Hill. En *Terminología calidad y modelos de gestión*.
- **Chiavenato, I. (2002).** *Gestión del Talento Humano* (Primera Edición ed.). (L. S.Arévalo, Ed.) Bogotá, Colombia: Mc Graw Hill.
- **Cortés, J. (2012).** Seguridad e Higiene en el trabajo: Técnicas de prevención de riesgos laborales. Madrid, España: Editorial Tébar.
- **Creus , A., & Jorge, M. (2011).** Seguridad e Higiene en el Trabajo: un enfoque integral. Buenos Aires, Argentina: Alfaomega Grupo Editor Argentino.
- **Falagán, M., Canga, A., Ferrer, P., & Fernández, J. (2000).** Manual Básico De Prevención De Riesgos Laborales: Higiene Industrial, Seguridad Y Ergonomía. En D. A. Alonso (Ed.). Asturias, España: Sociedad Asturiana de Medicina y Seguridad en el Trabajo y Fundación Médicos Asturias.
- **Fernández , J., & Bajo, A. (2012).** *La Teoría del Stakeholder o de los Grupo de Interés, pieza clave de la RSE, del éxito empresarial y de la sostenibilidad* (Vol. 6). aD Research ESIC.
- **Fundación de Prevención de Riesgos Laborales. (2010).** Mapa de riesgo asociado a los procesos y puestos de trabajo del sector acuicultura continental . En H. e. innovación.. Madrid, España.
- **Janania, C. (2003).** Manual de Seguridad e Higiene Industrial. México D.F.,México: Editorial Limusa, S.A. de C.V. Grupo Noriega Editores.
- **Mancera, M., Mancera, M., Mancera, M., & Mancera, J. (2012).** Seguridad

E Higiene Industrial. Gestión de Riesgos. Alfaomega Colombiana S.A.

- **Quezada, A., & Marín, F. (2013).** Identificación, medición y evaluación de riesgos ocupacionales en el área de producción de la Industrial "Productos lácteos Nandito-Cuenca". Cuenca, Ecuador.
- **LAURIG, W. y VEDDER, J. (1994).** Ergonomía, INSHT, Madrid España.
- **MELO, J.L.,( 2009).** Ergonomía Práctica, Buenos Aires: Fundación MAPFRE.
- **NIOSH, INSHT. FERNÁNDEZ, M. (2011).** Tareas repetitivas II, evaluación del riesgo para la extremidad superior, Centro Nacional de Nuevas Tecnologías, INSHT.
- **INSTITUTO nacional de seguridad e higiene del trabajo (1997).** Guía Técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la Manipulación Manual de Cargas, real decreto 487/1997, INSHT, Centro de Nuevas Tecnologías, C/Torrelaguna, 73-28027 Madrid MORENO, B. y otros. Ergonomía y psicología, Escuela Julian Besterio, UAM.
- **CORTEZ, J. (2002)** Seguridad e higiene del trabajo. Técnica de prevención de riesgos laborales. 3ª Edición. Editorial TEBAR, Madrid, España.
- **ASFAHL C. Y RIESKE D. (2010).** Seguridad Industrial y administración de la salud. Sexta Edición. Editorial Pearson. México.
- **CUESTA, A. (2012).** *Gestión del Talento Humano y del Conocimiento.* Habana: Ecoe Ediciones
- **DOLAN, S., VALLE , R., JACKSON, S., & SCHULER , R. (2003).** *La Gestión de Recursos Humanos, preparando profesionales para el siglo XXI.* España: McGRAW-HILL/Interamericana de España.
- **GÓMEZ, P., HERNÁNDEZ , J. & MÉNDEZ , M. (2014).** *Factores de Riesgo Psicosocial y Satisfacción Laboral en una empresa chilena del área de minería.* Chile: Scielo Chile.
- **INSTITUTO ECUATORIANO DE SEGURIDAD SOCIAL (IESS). (2012).** SST Seguridad y Salud en el Trabajo. *Revista Técnica Informativa del Seguro General de Riesgos del Trabajo / Ecuador, 52.*
- **LLEDO, P. (2011).** *Gestión Del Talento Humano.* Buenos Aires, Argentina: Ecoe.
- **MORA, C. (2012).** Administración De Personal Y Recursos Humanos. Bogotá,

Colombia: Mcgraw-Hill.

- **MORENO JIMÉNEZ, B., & BAEZ LEON, C.** (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid.
- **Fuentes Digitales**
- **Constitución de la República del Ecuador. (2008).** *Constitución de la República del Ecuador*. Obtenido de [www.asambleanacional.gov.ec](http://www.asambleanacional.gov.ec): [http://www.asambleanacional.gov.ec/documentos/constitucion\\_de\\_bolsillo.pdf](http://www.asambleanacional.gov.ec/documentos/constitucion_de_bolsillo.pdf)
- **Organización Internacional del Trabajo . (2006).** *Convenio C187 sobre el Marco promocional para la Seguridad y Salud en el Trabajo*. Obtenido de [www.ilo.org/](http://www.ilo.org/): [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312332](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312332)

# ANEXOS



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN**  
**CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL**

**ENCUESTA DIRIGIDA A LOS COLABORADORES DE LA CACEP**

**TEMA:** LA ERGONOMÍA Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL

**OBJETIVO:** Investigar la influencia de la Ergonomía en el Desempeño Laboral de los colaboradores de la CACEP.

**INSTRUCCIONES:**

- Lea detenidamente cada uno de los ítems y escoja la opción que usted esté de acuerdo.
- En cada pregunta elija una opción marcando una **X** en la columna que corresponda.

**INDICACIONES GENERALES:**

- La encuesta es de carácter anónima.

1. ¿ Se realizan capacitaciones de desempeño laboral que motiven al colaborador al cumplimiento de los objetivos?

**SIEMPRE**  **OCASIONALMENTE**  **NUNCA**

2. ¿Considera usted que las capacitaciones sobre ergonomía ayudarían a mejorar la productividad ?

**SIEMPRE**  **OCASIONALMENTE**  **NUNCA**

3. ¿Considera usted que aporta ideas en mejora del desempeño laboral en la Cooperativa?

**SIEMPRE**  **OCASIONALMENTE**  **NUNCA**

4. ¿Usted siente que la carga laboral en el trabajo es muy agotadora?

**SIEMPRE**  **OCASIONALMENTE**  **NUNCA**

5. ¿Se realizan evaluaciones del desempeño laboral que ayude a mejorar el desarrollo profesional?

**SIEMPRE**  **OCASIONALMENTE**  **NUNCA**

6. ¿Al realizar sus actividades diarias en el trabajo usted permanece estático en su jornada de trabajo ocasionándole dolores físicos o molestias?

**SIEMPRE**  **OCASIONALMENTE**  **NUNCA**

7. ¿Usted considera que en su trabajo realiza sus actividades con movimientos repetitivos ?

**SIEMPRE**  **OCASIONALMENTE**  **NUNCA**

8. ¿ Existe en la cooperativa induccion acerca de las actividades a realizar para el correcto cumplimiento de metas?

**SIEMPRE**  **OCASIONALMENTE**  **NUNCA**

9. ¿Le permiten participar con ideas o sugerencias en la toma de decisiones en mejora de la Cooperativa ?

**SIEMPRE**  **OCASIONALMENTE**  **NUNCA**

10. ¿considera usted que en su trabajo toman en cuenta la postura o posición corporal para mejorar la Ergonomía del colaborador?

**SIEMPRE**  **OCASIONALMENTE**  **NUNCA**

ELABORADO POR:

-----  
DAMARIS DEYANIRA PAZMIÑO LEON



COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO  
EDUCADORES DE PASTAZA LTDA.  
PUYO- PASTAZA  
TEF. 885-370- TELEFAX886-482  
Barrio Mariscal Calle Atahualpa entre la Jacinto Dávila y Amazonas  
RUC.1690000632001

Puyo, Noviembre 18 de 2016  
CACEP-429- P

**Asunto: RESOLUCIONES DEL CONSEJO  
DE ADMINISTRACIÓN**

Doctora  
Roció Nuñez  
Presente.

**De mi consideración:**

Por medio de la presente y para su conocimiento me permito comunicar lo resuelto por el Consejo de Administración en la sesión ordinaria realiza el miércoles 16 de noviembre de 2016, en relación a su pedido en el que solicita autorización para que la señorita **DAMARIS DEYANIRA PAZMIÑO LEON**, estudiante de Decimo Semestre de la carrera de Psicología Industrial proceda a realizar su PROYECTO DE INVESTIGACION, con el tema de investigación el siguiente: "LA ERGONOMÍA Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO EDUCADORES DE PASTAZA LTDA"

El Consejo de Administración resuelve:

- Autorizar la realización de su Proyecto de investigación y al concluir deberá entregar una copia a la CACEP.

Particular que comunico

Atentamente,

Msc. Marco Chávez  
**PRESIDENTE DE LA CACEP**





COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO  
EDUCADORES DE PASTAZA LTDA.  
PUYO- PASTAZA  
TEF. 885-370- TELEFAX 886-482  
Barrio Mariscal Calle Atahualpa entre la Jacinto Dávila y Amazonas  
RUC.1690000632001

Diciembre 23 de 2016

CACEP- 465 -P

Asunto: RESOLUCION CONSEJO DE ADMINISTRACION  
INFORMACION

Señorita  
Damaris Pazmiño  
Presente.

De mi consideración:

Por medio del presente, me permito comunicar lo resuelto por el Consejo de Administración en sesión ordinaria realizada el 21 de diciembre de 2016 en relación a su oficio en el que solicita se le permita la información del número de empleados, organizacional (visión, misión organigrama) recopilar información acerca de la ergonomía en los colaboradores de la CACEP y realizar la encuesta el tema investigativo es LA ERGONOMIA Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS CALABORADORES DE LA Cooperativa de Ahorro y Crédito Educadores de Pastaza

**El Consejo de Administración Resuelve No Autorizar la entrega de la información que solicita**

Particular que comunico.

Atentamente,

Msc. Marco Chávez



PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN



**COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO EDUCADORES DE  
COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO EDUCADORES DE PASTAZA  
LTDA.**

