

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE INGENIERIA
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE INGENIERIA
INDUSTRIAL



**INFLUENCIA DE FACTORES ERGONÓMICOS EN EL
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE FAVI
S.A., CHIMBOTE – 2019**

Tesis para obtener el título profesional de Ingeniera Industrial

Autor:

Rios Arteaga, Ana Karen

Asesor – Código ORCID:

Esqueche Moreno, José Santos – 0000 0003 0971 9823

CHIMBOTE – PERÚ

2021

Palabras clave

Tema: Ergonomía y desempeño laboral

Especialidad: Ingeniería Industrial

Topic: Ergonomics and job performance

Specialty: Industrial Engineering

Línea de investigación:

Línea de investigación de la Facultad de Ingeniería - OCDE

Área: Ingeniería y Tecnología

Sub Área: Otras ingenierías y tecnologías

Disciplinas: Ingeniería Industrial

Sub-línea: Gestión de seguridad y salud ocupacional

**Influencia de factores ergonómicos en el desempeño laboral
de los trabajadores de Favi S.A., Chimbote – 2019**

Resumen

El propósito de la investigación fue determinar la influencia de factores ergonómicos en el desempeño laboral de los trabajadores en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote – 2019.

La presente investigación es de tipo descriptiva con un diseño correlacional, transversal, tiene como población a 5 trabajadores del área administrativa de la Corporación Favi S.A., ubicada en Chimbote en el año 2019 y la muestra está conformada por el 100% de la población al ser pequeña y susceptible de ser estudiada en su totalidad, la técnica de investigación es la encuesta y el instrumento es el cuestionario.

Los resultados demuestran la influencia de los factores ergonómicos en el desempeño laboral de los trabajadores en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote-2019. Asimismo, se determinó que el nivel de los factores ergonómicos en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., es regular [158 – 317>; el nivel del desempeño laboral de los trabajadores en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., es regular [117 – 234>; los factores ergonómicos influyen significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., con un valor de 0.970, que refleja una correlación positiva muy alta, y un valor de significancia (Sig. Bilateral) de 0.006, refleja una influencia altamente significativa.

Abstract

The purpose of the investigation was to determine the influence of ergonomic factors on the job performance of workers in the administrative area of the Favi Corporation, Chimbote - 2019.

This research is descriptive, with a correlational, cross-sectional design, with a population of five workers in the administrative area of the Favi Corporation, located in Chimbote in 2019 and the sample is made up of 100% of the population as it is small and which can be studied in its entirety, the research technique is the survey and the instrument is the questionnaire.

The results demonstrate the influence of ergonomic factors on the job performance of workers in the administrative area of the Favi Corporation, Chimbote-2019. Likewise, it was determined that the level of the ergonomic factors existing in the administrative area of the Favi Corporation, is regular [158 - 317>; The level of job performance of workers in the administrative area of the Favi Corporation is regular [117-234>; Ergonomic factors significantly influence the job performance of workers in the administrative area of the Favi Corporation, with a value of 0.970, which reflects a very high positive correlation, and a significance value (Sig. Bilateral) of 0.006, reflects a highly significant influence.

Índice

Palabras clave	i
Título de la investigación.....	ii
Resumen.....	iii
Abstract.....	iv
Índice	v
1. Introducción.....	1
2. Metodología.....	26
2.1. Tipo y diseño de investigación.....	26
2.1.1. Tipo de investigación.....	26
2.1.2. Diseño de investigación	26
2.2. La hipótesis de investigación es la siguiente:	27
2.3. Población y muestra	27
2.3.1. Población	27
2.3.2. Muestra	28
2.4. Técnicas e instrumentos de investigación	28
2.4.1. Técnicas de investigación	28
2.4.2. Instrumentos de investigación	29
2.5. Procesamiento de datos y análisis de información.....	31
3. Resultados.....	33
3.1. Nivel de factores ergonómicos en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote – 2019.....	33
3.1.1. Nivel de factores ergonómicos	33
3.1.2. Factores ergonómicos según la dimensión estación de trabajo	34
3.1.3. Factores ergonómicos según la dimensión posturas en oficinas.....	35
3.1.4. Factores ergonómicos según la dimensión organización de trabajo....	37
3.1.5. Factores ergonómicos según la dimensión ambiente de trabajo.....	38
3.2. Nivel de desempeño laboral de los trabajadores en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote – 2019.....	39
3.2.1. Nivel de desempeño laboral.....	39

3.2.2.	Desempeño laboral según la dimensión desempeño funcional	40
3.2.3.	Desempeño laboral según la dimensión desempeño conductual	42
3.3.	Influencia de los factores ergonómicos en el desempeño laboral de los trabajadores en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote - 2019.	43
3.3.1.	Influencia de los factores ergonómicos en el desempeño laboral.....	43
3.3.2.	Influencia de los factores ergonómicos en el desempeño funcional....	44
3.3.3.	Influencia de los factores ergonómicos en el desempeño conductual .	46
3.3.4.	Influencia de la estación de trabajo en el desempeño laboral.....	47
3.3.5.	Influencia de las posturas en oficinas en el desempeño laboral	49
3.3.6.	Influencia de la organización de trabajo en el desempeño laboral	50
3.3.7.	Influencia del ambiente de trabajo en el desempeño laboral	51
4.	Análisis y discusión	54
5.	Conclusiones y recomendaciones	64
5.1.	Conclusiones	64
5.2.	Recomendaciones.....	66
6.	Agradecimientos.....	68
7.	Referencias bibliográficas	69
8.	Anexos.....	74
8.1.	Anexo 1. Matriz de consistencia	74
8.2.	Anexo 2. Cuestionario sobre variable X: Factores Ergonómicos	75
8.3.	Anexo 3. Cuestionario sobre Variable Y: Desempeño laboral	76
8.4.	Anexo 4. Validación del instrumento.....	77
8.4.1.	Método juicio de expertos.....	77
8.4.2.	Formato para validación de instrumentos por juicio de expertos	80
8.4.3.	Validación de instrumentos por los expertos.....	84
8.5.	Anexo 5. Confiabilidad del instrumento	96
8.5.1.	Confiabilidad del instrumento Factores ergonómicos por alpha de cronbach96	
8.5.2.	Confiabilidad del instrumento Desempeño laboral por alpha de cronbach96	

8.6. Anexo 6. Correlación de los factores ergonómicos y el desempeño laboral de los trabajadores en el área administrativa de la Corporación Favi S.A.....	97
8.6.1. Correlación entre los factores ergonómicos y el desempeño Laboral de los trabajadores en el área administrativa de la Corporación Favi S.A.....	97
8.6.2. Correlación de los factores ergonómicos y el desempeño funcional de los trabajadores en el área administrativa de la Corporación Favi S.A.....	97
8.6.3. Correlación de los factores ergonómicos y el desempeño conductual de los trabajadores en el área administrativa de la Corporación Favi S.A.....	98
8.6.4. Correlación de la estación de trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores en el área administrativa de la Corporación Favi S.A.	98
8.6.5. Correlación de las posturas en oficinas y el desempeño laboral de los trabajadores en el área administrativa de la Corporación Favi S.A.	99
8.6.6. Correlación de la organización de trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores en el área administrativa de la Corporación Favi S.A.	99
8.6.7. Correlación del ambiente de trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores en el área administrativa de la Corporación Favi S.A.	100

Índice de Tablas

Tabla 1 Nivel de factores ergonómicos en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote -2019.....	33
Tabla 2 Factores ergonómicos según la dimensión estación de trabajo en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote -2019.....	35
Tabla 3 Factores ergonómicos según la dimensión posturas en oficinas en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote -2019.....	36
Tabla 4 Factores ergonómicos según la dimensión organización de trabajo en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote -2019.....	37
Tabla 5 Factores ergonómicos según la dimensión ambiente de trabajo en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote -2019.....	38
Tabla 6 Nivel de desempeño laboral de los trabajadores en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote -2019.	40

Tabla 7 Desempeño laboral según la dimensión desempeño funcional en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote -2019.....	41
Tabla 8 Desempeño laboral según la dimensión desempeño conductual en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote -2019.....	42
Tabla 9 Correlación de los factores ergonómicos y el desempeño laboral de los trabajadores en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote – 2019.	43
Tabla 10 Correlación de los factores ergonómicos y el desempeño funcional de los trabajadores en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote – 2019.	45
Tabla 11 Correlación de los factores ergonómicos y el desempeño conductual de los trabajadores en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote – 2019.	46
Tabla 12 Correlación de la estación de trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote – 2019.	48
Tabla 13 Correlación de las posturas en oficinas y el desempeño laboral de los trabajadores en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote – 2019.	49
Tabla 14 Correlación de la organización de trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote – 2019.	50
Tabla 15 Correlación del ambiente de trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote – 2019.	52

Índice de Figuras

Figura 1 Nivel de factores ergonómicos en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote -2019.	34
Figura 2 Factores ergonómicos según la dimensión estación de trabajo en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote -2019.....	35

Figura 3 Factores ergonómicos según la dimensión posturas en oficinas en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote -2019.....	36
Figura 4 Factores ergonómicos según la dimensión organización de trabajo en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote -2019.....	37
Figura 5 Factores ergonómicos según la dimensión ambiente de trabajo en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote -2019.....	38
Figura 6 Nivel de desempeño laboral de los trabajadores en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote -2019.	40
Figura 7 Desempeño laboral según la dimensión desempeño funcional en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote -2019.....	41
Figura 8 Desempeño laboral según la dimensión desempeño conductual en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote -2019.....	42
Figura 9 Correlación de los factores ergonómicos y el desempeño laboral de los trabajadores en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote – 2019.	44
Figura 10 Correlación de los factores ergonómicos y el desempeño funcional de los trabajadores en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote – 2019.	45
Figura 11 Correlación de los factores ergonómicos y el desempeño conductual de los trabajadores en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote – 2019.	47
Figura 12 Correlación de la estación de trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote – 2019.	48
Figura 13 Correlación de las posturas en oficinas y el desempeño laboral de los trabajadores en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote – 2019.	49
Figura 14 Correlación de la organización de trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote – 2019.	51

Figura 15 Correlación del ambiente de trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote – 2019.	52
Figura 8.1 Fiabilidad del cuestionario de Factores Ergonómicos.....	96
Figura 8.2 Fiabilidad del cuestionario de Desempeño laboral.....	96
Figura 8.3 Correlación de los factores ergonómicos y el desempeño laboral de los trabajadores en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote – 2019.	97
Figura 8.4 Correlación de los factores ergonómicos y el desempeño funcional de los trabajadores en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote – 2019.	97
Figura 8.5 Correlación de los factores ergonómicos y el desempeño conductual de los trabajadores en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote – 2019.	98
Figura 8.6 Correlación de la estación de trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote – 2019.	98
Figura 8.7 Correlación de las posturas en oficinas y el desempeño laboral de los trabajadores en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote – 2019.	99
Figura 8.8 Correlación de la organización de trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote – 2019.	99
Figura 8.9 Correlación del ambiente de trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote – 2019.	100

INTRODUCCIÓN

Antecedentes

Se revisaron antecedentes relacionados con los factores ergonómicos que influyen en el desempeño laboral de trabajadores en áreas administrativas u oficinas, los que se mencionan a continuación:

A nivel internacional se encontró los trabajos de Sánchez (2017) en su tesis de maestría titulada “Factores de riesgos ergonómicos y desempeño laboral en el personal operativo de la planta de bisutería de una empresa de venta directa”, realizada en la ciudad de Quito, Ecuador, es una investigación correlacional, con una muestra, constituida por el 100% de la población, de 45 trabajadores, llegó a las siguientes conclusiones: Un alto porcentaje del personal no obtuvo una excelente calificación en cuanto a su desempeño laboral por parte de sus jefes inmediatos; Los riesgos ergonómicos si influyen en el desempeño laboral del personal operativo de la planta de bisutería de la empresa Azzorti Venta Directa S.A., con un valor del cálculo estadístico Chi-Cuadrado de (6,51) mayor que el valor tabular de la tabla de distribución (5,99) lo que indica que existe influencia entre ambas variables; Los riesgos ergonómicos son producidos por la equivocada posición y movimiento de las extremidades de los trabajadores, los cuales afectan la realización de sus actividades en cada puesto de trabajo.

Erazo (2017) en su tesis de titulación titulada “Evaluación ergonómica de los puestos de trabajo en las oficinas del grupo empresarial IIASA Caterpillar Guayaquil”, realizada en la ciudad de Guayaquil, Ecuador, es una investigación descriptiva, con una muestra de 21 trabajadores, llegó a las siguientes conclusiones: No se realizan evaluaciones periódicas por parte del dispensario médico para el personal administrativo que usa pantallas de visualización; Los trabajadores sufren lesiones músculo esqueléticas debido a malas posturas; La empresa puede sufrir sanciones económicas por parte del Seguro General de Riesgos del Trabajo por no cumplir con la identificación, evaluación y control de los factores de riesgos ergonómicos y psicosociales.

Villalobos (2015) en su tesis de maestría titulada “Riesgos ergonómicos en los puestos de trabajo de un Supermercado del Estado Carabobo”, realizada en la ciudad de Naguanagua, Venezuela, es una investigación descriptiva, con una muestra de 50 trabajadores, llegó a las siguientes conclusiones: En el área de fruver, carnicería y en los pasillos el nivel normal y alto de la capacidad física de trabajo estuvo asociada a la edad y exigencia de los trabajadores, mientras que en los puestos de caja con pantallas de visualización de datos estuvo asociada a la edad y entrenamiento físico extra laboral; Las condiciones inadecuadas del entorno laboral y el déficit en la organización ocasionan posturas incorrectas, forzadas y prolongadas en la totalidad de los puestos evaluados; Los trabajadores mostraron exposición desfavorable para la inseguridad laboral, doble presencia y estima; En el área de carnicería y caja las posturas inadecuadas, la baja recuperación y los movimientos repetitivos en los miembros superiores presentaron riesgo alto.

Apolo, Cárdenas, Romero & Villarreal (2013) en su tesis de titulación titulada “Identificación y análisis de los factores ergonómicos relacionados con el rendimiento laboral del personal administrativo y docente a tiempo completo de la sede Quito campus el Girón y Kennedy”, realizada en la ciudad de Quito, Ecuador, es una investigación correlacional, con una muestra 287 trabajadores, llegaron a las siguientes conclusiones: Las funciones de los trabajadores deben establecerse de acuerdo a las necesidades del puesto pero sin dejar de lado las capacidades del trabajador; Es necesario mejorar el espacio laboral en las áreas que presentan mayor riesgo ergonómico; La ausencia de mobiliario adecuado afecta la salud de los trabajadores y su desempeño laboral; La ausencia de lugares de reunión para los trabajadores disminuye su desempeño laboral; La falta de herramientas de protección en los auxiliares de servicios afecta su salud y desempeño laboral; El estudio de los ambientes laborales permitirá una construcción y diseño adecuado de sus espacios mejorando el desempeño laboral de los trabajadores.

Palmar & Valero (2013) en su tesis titulada “Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos”, realizada en la ciudad de México, es una investigación descriptiva, correlacional, con una muestra, constituida por el 100% de la población, de 31 profesionales que laboran en los institutos objeto de

estudio, llegaron a las siguientes conclusiones: En los trabajadores se encuentran presentes las competencias básicas, conductuales y funcionales; conocen las actividades y funciones, e interactúan con el resto del personal; Los trabajadores cuentan regularmente con habilidades de desempeño conductual para innovar, ser líderes proactivos y rigurosos en el cumplimiento de sus funciones, contando con capacidades técnicas y destrezas para cumplir con el trabajo; Los niveles de desempeño en competencias o funcional, no siempre se corresponden con las exigencias de los cargos desempeñados, por lo que es un factor limitante para el alcance de objetivos y metas que ameritan un mayor nivel que el regular; En cuanto a los factores que influyen en el desempeño laboral, existen factores para un adecuado desenvolvimiento laboral, tales como: un ambiente de trabajo agradable; La presencia de los factores indicados anteriormente influye en el desempeño laboral de los líderes que desarrollan las funciones en este tipo de organización.

A nivel nacional se encontró a Purizaga (2018) en su tesis de maestría titulada “Influencia de los factores de riesgo disergonómico en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la sede central de la universidad nacional de San Agustín de Arequipa, 2017”, realizada en la ciudad de Arequipa, Perú, es una investigación correlacional, con una muestra, constituida por el 100% de la población, de 182 trabajadores administrativos, llegó a las siguientes conclusiones: Los trabajadores administrativos consideran que la aplicación de la ergonomía en sus condiciones de trabajo permitirá que tengan armonía con su entorno y mejorara su salud; Los trabajadores administrativos están expuestos a posturas incómodas y movimientos repetitivos debido a la carga postural; Los trabajadores administrativos no identificaron las características básicas de su lugar de trabajo; Los trabajadores administrativos permanecen mayormente de pie durante su jornada laboral; Las tareas repetitivas son uno de los principales riesgos a las que los trabajadores se encuentran expuestos; Las condiciones disergonómicas en los puestos de trabajo contribuyen a generar lesiones en el cuello de los trabajadores administrativos; Los factores de riesgos disergonómicos influyen significativamente en el desempeño laboral los trabajadores administrativos de la sede central de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, con un valor de significancia del cálculo estadístico Chi-

Cuadrado de 0.05 y grados de libertad de 84 lo que indica que existe influencia significativa entre ambas variables.

Espinoza (2018) en su tesis de titulación titulada “Estudio de factores de riesgo ergonómico físico en el personal administrativo de la construcción del hospital Daniel Alcides Carrión-Pasco”, realizada en la ciudad de Huancayo, Perú, es una investigación descriptiva, con una muestra, constituida por el 100% de la población, de 24 trabajadores administrativos, llegó a las siguientes conclusiones: Los factores de riesgo ergonómico físico presentes en el personal administrativo son posturas forzadas y movimientos repetitivos; Las posturas forzadas son ocasionadas por sillas sin altura ajustable y espacio insuficiente del escritorio; Los movimientos repetitivos inciden en el cuello, hombros, codos, muñecas y manos de los trabajadores administrativos; Los problemas de salud que afectan a los trabajadores administrativos son dolor en articulaciones, síntomas de cansancio visual, frecuentes dolores en la espalda y frecuente dolor lumbar.

Mendoza (2018) en su tesis titulada “Riesgos ergonómicos y desempeño laboral del profesional de enfermería en los centros maternos infantiles de la DIRIS Lima Norte, 2017”, realizada en la ciudad de Lima, Perú, es una investigación descriptiva, correlacional, con una muestra, constituida por el 100% de la población, de 80 profesionales de enfermería, llegó a las siguientes conclusiones: Existe relación significativa entre los riesgos ergonómicos y el desempeño laboral del profesional de enfermería en los Centros Maternos Infantiles de la DIRIS Lima Norte, 2017, con un valor del coeficiente de correlación de la prueba de Rho de Spearman de ($r = 0.799$) lo que indica una correlación positiva alta; Existe correlación estadísticamente significativa entre los riesgos ergonómicos y la productividad laboral, siendo el valor de 0.804; en consecuencia es una correlación positiva alta; Existe correlación estadísticamente significativa entre los riesgos ergonómicos y la eficacia laboral, siendo el valor de 0.734; en consecuencia es una correlación positiva alta; Existe correlación estadísticamente significativa entre los riesgos ergonómicos y la eficiencia laboral, siendo el valor de 0.660; en consecuencia es una correlación positiva alta.

López (2017) en su tesis de maestría titulada “Factores de Riesgo ergonómico y el desempeño laboral en los tecnólogos médicos del Instituto Nacional de

Enfermedades Neoplásicas 2017”, realizada en la ciudad de Lima, Perú, es una investigación explicativa, con una muestra, constituida por el 100% de la población, de 50 tecnólogos médicos, llegó a las siguientes conclusiones: La ergonomía geométrica tiene una relación positiva y baja con el desempeño laboral de los tecnólogos médicos; La ergonomía temporal no se relaciona con el desempeño laboral de los tecnólogos médicos; Los riesgos ergonómicos tienen una relación negativa y baja con el desempeño laboral de los tecnólogos médicos.

Marroquín (2017) en su tesis de maestría titulada “Riesgos ergonómico y satisfacción laboral en trabajadores administrativos de un instituto especializado de salud”, realizada en la ciudad de Lima, Perú, es una investigación correlacional, con una muestra, constituida por el 100% de la población, de 65 trabajadores, llegó a las siguientes conclusiones: Existe una relación significativa entre el riesgo ergonómico y la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos; La relación entre los factores extrínsecos de satisfacción laboral y el riesgo ergonómico en los trabajadores administrativos es significativa; No existe relación significativa entre la dimensión factores intrínsecos de satisfacción laboral y riesgo ergonómico en los trabajadores administrativos.

Bobadilla (2017) en su tesis de maestría titulada “Clima organizacional y desempeño laboral en institutos superiores tecnológicos superiores de Huancayo”, realizada en la ciudad de Huancayo, Perú, es una investigación descriptiva, correlacional, con una muestra de 104 trabajadores, llegó a las siguientes conclusiones: Existe una relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en institutos superiores tecnológicos de Huancayo, mediante la prueba estadística de Chi cuadrado, que confirma la existencia de la relación entre las variables, porque los datos expresan una Chi calculada (0,8199) mayor que la Chi teórica (0,711), con un nivel de significancia de $\alpha = 0,05$ y $gl = 4$ ”; Los Institutos Superiores Tecnológicos investigados se encuentran ubicados en dos niveles del clima organizacional, de tres posibles alternativas, bueno, regular y malo, encontrándose en el nivel bueno y en el nivel regular; Tres Institutos Superiores Tecnológicos de Huancayo presentan un nivel de desempeño laboral “logrado”, y sólo el instituto Eugenio Paccelly presenta un nivel “en proceso”.

Fundamentación Científica

Referente a la variable independiente denominada factores ergonómicos, RAE1 (2014) indica que factor es un “Elemento o causa que actúan junto con otros”, para Wordreference1 (2005) es un “Elemento, condicionante que contribuye a lograr un resultado”.

Según RAE2 (2014) indica que ergonomía es un “Estudio de la adaptación de las máquinas, muebles y utensilios a la persona que los emplea habitualmente, para lograr una mayor comodidad y eficacia”, para Wordreference2 (2005) es una “Ciencia que estudia la capacidad psicología del hombre en relación con su trabajo y la maquinaria o equipo que maneja, y tratar de mejorar las condiciones que se establecen entre ellos”. Por otro lado Cruz & Garnica (2010) mencionan que al tratar con planteamientos objetivos la ergonomía es una ciencia fáctica. Asimismo, Caroca (2016) indica que la ergonomía busca el bienestar de los individuos en el desarrollo de sus labores logrando mejorar la productividad en las organizaciones y optimizando el diseño de los sistemas de trabajo.

Caroca (2016) sostiene que los factores ergonómicos son condiciones generales del ambiente laboral. Por otro lado Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2003) indica que los factores ergonómicos están conformados por diversas condiciones, entre las que destacan las condiciones térmicas, diseño del puesto de trabajo, posturas, y factores psicosociales del entorno.

Respecto a la identificación de factores ergonómicos en oficinas Caroca (2016) indica que se requiere determinar las condiciones generales del ambiente laboral, tareas realizadas y factores organizacionales. Sin embargo, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2003) refiere que para la identificación se debe determinar el área de trabajo y los puestos en donde se realizara la identificación.

Para Ramos (2015) los factores ergonómicos existen de manera regular en oficinas y están relacionados a la carga postural, ambiente de trabajo y problemas psicosociales, dificultando la realización de las labores y disminuyendo la productividad y eficiencia de los trabajadores.

Para Caroca (2016) existen 4 dimensiones mediante las cuales se puede identificar y determinar los factores ergonómicos en oficinas, los cuales son estación de trabajo, posturas en oficinas, organización del trabajo, ambiente de trabajo.

En cuanto a la dimensión estación de trabajo Caroca (2016) afirma que influye en las posturas y eficiencia del trabajador, e inclusive al estar diseñada adecuadamente puede afectar a los usuarios si no se realiza un uso adecuado.

Por otro lado Mondelo, Gregori, Blasco & Barrau (1999) refieren que solo se debe diseñar un puesto de trabajo según las características de la persona en casos específicos, porque aunque es lo mejor al tener mayor exactitud, constituyen costos más elevados.

Asimismo, Caroca (2016) afirma que el mobiliario, teclado, mouse, hardware, diseño y uso de incorrecto de los equipos son aspectos del diseño del puesto de trabajo que influyen en las posturas de los trabajadores y podrían generar problemas de salud.

Respecto al espacio de trabajo Mondelo, Gregori, Blasco & Barrau (1999) indican que para lograr una compatibilidad adecuada entre la persona y la estación de trabajo se deben considerar determinadas exigencias para no afectar el bienestar del trabajador.

Por otro lado Caroca (2016) afirma que el espacio de trabajo depende de determinados factores como la ubicación y cantidad de personas en el entorno, labores que se realizan y demás aspectos visuales y acústicos.

Respecto al mobiliario Caroca (2016) indica que debe contribuir en la realización de las labores de manera segura y está determinado por las tareas y características de la persona.

Para Mondelo, Gregori, De Pedro & Gómez (2013) las dimensiones del mobiliario deben adaptarse a los usuarios y a las actividades que estos realizan.

Asimismo, respecto a la silla de trabajo Caroca (2016) indica que debe contar con altura y respaldo ajustable, cuya base debe tener 5 ruedas y cuyos reposabrazos deberán ser ajustables y serán innecesarios únicamente si se cuenta con una superficie que contribuya con el apoyo de los antebrazos del usuario.

Sin embargo, para Mondelo, Gregori, De Pedro & Gómez (2013) muchas veces las sillas con dimensiones regulables generan resultados inferiores a las que poseen dimensiones estáticas, debido al uso incorrecto de los ajustes, por lo que es recomendable que los mandos de regulación cuenten con mandos de manejo simple e intuitivo.

Además, Caroca (2016) respecto al escritorio o superficie de trabajo sostiene que debe contar con la amplitud necesaria para la colocación de materiales empleados en la realización de las labores del usuario, altura adecuada a sus características y espacio inferior a la superficie necesario tanto para estirar las extremidades como para entrar debajo de la misma.

Por otro lado Mondelo, Gregori, De Pedro & Gómez (2013) refieren que es recomendable que mesa de trabajo cuente con altura regulable, pero no algo imprescindible.

Respecto al escritorio Caroca (2016) indica que contribuye en la realización de las actividades, mejorando el desempeño y productividad del trabajador, además de proteger su salud.

Por otra parte Mondelo, Gregori, De Pedro & Gómez (2013) refieren que tomando en cuenta que el ordenador debe ubicarse de manera adecuada en función del usuario, la profundidad y el ancho de la mesa de mesa de trabajo son aspectos relevantes.

Asimismo, Caroca (2016) afirma que la superficie de trabajo debe contar con un tamaño adecuado para la realización de las actividades del trabajador, cuyo espacio debe permitir la colocación de los equipos, materiales y accesorios necesarios para la realización de las labores.

Respecto a la silla de trabajo Caroca (2016) indica debe contar con respaldo regulable, asiento plano regulable con un espacio de superficie adecuado para el usuario, comandos para ajustes de fácil manejo, base de 5 ruedas, apoyo lumbar, apoyabrazos con altura regulable los cuales pueden ser innecesarios si existe apoyo para los antebrazos del trabajador en la superficie.

Por otra parte Mondelo, Gregori, De Pedro & Gómez (2013) refieren que el acolchonamiento del asiento y respaldo de la silla de trabajo deben ser bastante consistente y blando sin perder consistencia respectivamente.

Respecto al apoya pies Caroca (2016) señala que se debe usar cuando los pies del usuario no pueden apoyarse en el suelo debido a las características de la silla y mesa de trabajo.

Por otro lado Mondelo, Gregori, De Pedro & Gómez (2013) refieren que el apoya pies se debe usar cuando la mesa no cuenta con altura regulable debido a que son pocas las mesas de trabajo que cuentan con esas características.

Asimismo, Caroca (2016) afirma que el apoya pies debe tener 35 y 45 cm de profundidad y ancho respectivamente, en donde el ancho puede ser de mayor dimensión si superficie de trabajo es mas extensa.

Respecto al soporte para documentos Mondelo, Gregori, De Pedro & Gómez (2013) refieren que se debe usar cuando las labores del trabajador son transcribir datos constantemente haciendo uso del teclado.

Asimismo, Caroca (2016) señala que el soporte para documentos permite la colocación de documentos a una distancia similar a la de la pantalla del computador, contribuyendo en la realización de las labores de manera adecuada sin flexionar la cabeza y cuello, por lo que es recomendable cuando las labores del trabajador consisten en la transcripción constante de documentos impresos.

Respecto al apoya muñecas para el teclado y mouse Caroca (2016) afirma que contribuye a que el trabajador pueda apoyar sus muñecas en una superficie cómoda y pueda alinearlas con respecto al teclado, logrando tener una postura más neutra, además la profundidad debe tener entre 5 y 12 cm.

Asimismo, Mondelo, Gregori, De Pedro & Gómez (2013) refieren que debido a que algunas veces el teclado no incluye en su diseño un apoyo para las muñecas del usuario, es necesario la presencia de un apoya muñecas tanto para el teclado como para el mouse.

Respecto al teclado Caroca (2016) refiere que para su utilización es recomendable que el trabajador apoye sus muñecas y antebrazos sobre el escritorio con el propósito de contribuir en la relajación de las manos y antebrazos.

Por otro lado Mondelo, Gregori, De Pedro & Gómez (2013) indican que si el teclado incluye un soporte para manos en su diseño, debe tener una profundidad entre el borde y la primera fila de las teclas de por menos 100 mm, de no incluir el soporte para manos, la primera fila y el borde frontal del teclado debe estar lo más cerca posible. Asimismo, señalan que entre el teclado y borde de la mesa debe haber una distancia superior a los 5 cm, mientras que ente el centro del teclado y borde de la mesa la distancia debe ser de al menos 16 cm. Del mismo modo, señalan que la línea central del teclado debe tener una altura entre 3 y 4 cm como máximo, mientras que la inclinación adecuada deberá ser entre 0° y 25° grados y de preferencia deberá ser regulable.

Respecto al mouse Caroca (2016) indica que debe tener fácil movilidad, adaptabilidad a la mano, no debe afectar la posición del trabajador durante su utilización, su constante uso requiere tomar descansos con regularidad y no debe dificultar su alternancia entre manos.

Por otro lado Mondelo, Gregori, De Pedro & Gómez (2013) afirman que para mano del trabajador logre descansar en la superficie del mouse, este debe tener un ángulo de curvatura equivalente a 45°. Asimismo, indican que requiere un tamaño adecuado para que adquirir neutralidad en la posición de los dedos en ambos lados del mouse.

En cuanto a la dimensión factores ergonómicos posturales en oficinas Caroca (2016) afirma que estos factores influyen en las posturas del trabajador debido al tipo de posturas que adopta y al tiempo que permanece adoptando las mismas. Asimismo, las características del mobiliario, equipos y accesorios, la intensidad y duración de las tareas son factores que influyen en las posturas del trabajador.

Por otro lado Cruz & Garnica (2010) indican que para determinar los factores que influyen en el desempeño se deben tomar en cuenta las posturas que adoptan los trabajadores en la realización de sus labores.

Respecto a las posturas de las extremidades inferiores Cruz & Garnica (2010) refieren el permanecer en posiciones estáticas genera incomodidad en el trabajador, por lo que debe alternar sus posturas constantemente para evitar algún malestar.

Por otro lado Caroca (2016) indica que el trabajador debe apoyar sus pies en el suelo, de no poder hacerlo deberá contar con un reposapiés. Asimismo, deberá apoyar la parte posterior de sus muslos en un asiento paralelo al suelo.

Respecto a la espalda y tronco, Caroca (2016) indica que el trabajador debe apoyar su espalda en una silla con respaldo inclinado ligeramente hacia atrás para permitir el apoyo de la parte superior e inferior de las curvas naturales de la columna vertebral.

Por otro lado el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2015) refiere que la realización de labores en condiciones estáticas no afecta el área inferior de la espalda y tronco del trabajador.

Respecto a la cabeza y cuello, Caroca (2016) afirma que su postura se ve afectada cuando el trabajador hace uso permanente del computador en la realización de sus labores, generando malestares en el cuello.

Por otro lado el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2015) refiere que los trabajos que tienen un elevado riesgo de generar trastornos musculoesqueléticos en el cuello son aquellos que tienen un alto nivel de contracción y cargas estáticas constantes en la zona mencionada.

Asimismo, Caroca (2016) indica que cuando el trabajador realiza sus labores en el computador debe de mantener un ángulo de visión ideal de 20°, mientras que el ángulo de inclinación con respecto al monitor o pantalla debe ser como máximo 20°.

Respecto a las extremidades superiores, Caroca (2016) indica que constantemente están sujetos a una carga de trabajo en las personas que hacen uso constante de computadores en el desarrollo de sus labores, esta carga se debe

principalmente a que las características de la estación o puesto de trabajo no se pueden adaptar a las características del trabajador.

Por otro lado el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2015) refiere que cuando el trabajador mantiene flexionando el hombro más de 60° permanentemente se ve afectado por trastornos musculo esqueléticos en la zona mencionada. Sin embargo, Caroca (2016) refiere que con el propósito de proteger sus extremidades superiores, el trabajador debe mantener relajados sus hombros y no elevarlos.

En cuanto a la dimensión factores ergonómicos por organización del trabajo, respecto a las pausas, Cruz & Garnica (2010) refieren que con el propósito de que el trabajador logre reponer sus fuerzas disminuidas es recomendable que adopte determinados descansos durante el desarrollo de sus labores con el propósito de evitar fatiga.

Para el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (2007) el trabajo en oficinas se desarrolla bajo una gran diversidad de situaciones contractuales, que en gran medida condicionan las condiciones de trabajo, los riesgos y la prevención, cuyas situaciones muy regulares, se encuentran sujetas a una mala organización del trabajo.

Asimismo, Caroca (2016) afirma que cuando el trabajador hace uso del computador de manera permanente en el desarrollo de sus labores, debe tener determinados descansos de aproximadamente 15 minutos, por lo menos dos veces en una jornada. Asimismo, los trabajadores que alternan constantemente sus tareas durante el desarrollo de su jornada laboral deben tomar descansos, pero a diferencia de los que permanecen en computadores de manera permanente, estos se deberán dar en menor frecuencia y tiempo.

Respecto a la alternativa de tareas Cruz & Garnica (2010) indican que el trabajador con el propósito de evitar malestar y congestión circulatoria debe alternar sus postura constantemente, debido a que al adoptar posturas estáticas de manera permanente se produce, congestiones y malestares.

Además, Caroca (2016) afirma que la alternancia de las tareas contribuye en la prevención de fatiga al permitir la alternancia de posturas adoptadas por el trabajador.

En cuanto a los factores de riesgo psicosociales de trabajo, Caroca (2016) indica que están asociados a determinadas situaciones propias del trabajo y guardan relación con respecto al tipo de organización y contenido del trabajo. Asimismo, este tipo de factores ejercen influencia en la salud del trabajador.

Por otro lado Mondelo, Gregori, De Pedro & Gómez (2013) refieren que la determinación de condiciones psicosociales en el trabajo, se debe realizar en favor de los trabajadores que se desempeñan en oficinas, al ser un puesto que implica escaso riesgo para su salud.

Sin embargo Caroca (2016) señala que determinados factores como la falta de control de tareas, carga laboral, relaciones interpersonales y disfunción de roles pueden generar estrés en el trabajador afectando su salud.

En cuanto a los factores ambientales en oficinas, Cruz & Garnica (2010) sostienen que cuando la iluminación es mayor o menor que la del objeto que estamos percibiendo influye en la agudeza visual del trabajador, pues varía y ejerce mayor eficacia.

Por otro lado Caroca (2016) afirma que el exceso o escasez de luminosidad, reflejos y sombras generan problemas en el ambiente de trabajo, pues afectan las posturas que adopta el trabajador generando incomodidad en las mismas y sobrecarga en el sistema musculoesquelético. Por lo tanto, con el propósito de evitar este tipo de problemas, la iluminación debe ser distribuida de manera uniforme en el ambiente de trabajo.

Asimismo, Mondelo, Gregori, De Pedro & Gómez (2013) indican que tanto la iluminación general como la especial deben garantizar un nivel adecuado de luminosidad según las necesidades del trabajador y del tipo de pantalla que emplea en el desempeño de sus labores.

Respecto al ruido en oficinas, Caroca (2016) afirma que los ruidos que se generan en oficinas no representan algún riesgo de daño auditivo. Sin embargo, determinadas características acústicas de este tipo de instalaciones pueden generar malestar en los trabajadores. Asimismo, el ruido podría influir en rendimiento del trabajador generando errores y distracciones.

Por otro lado Mondelo, Gregori, De Pedro & Gómez (2013) indican los límites de ruido para trabajos en oficina se encuentran entre 55 y 70 dB(A), siendo un límite de 55 dB(A) permisible para zonas de programación y un límite de 70 dB(A) permisible para las demás tareas.

Respecto al ambiente térmico, Mondelo, Gregori, De Pedro & Gómez (2013) respecto al ambiente de trabajo indican que en verano la temperatura en oficinas se debe encontrar entre los 23 y 25 °C, mientras que en invierno la temperatura se debe encontrar entre los 20 y 24 °C.

Por otro lado Caroca (2016) afirma el ambiente laboral en oficinas es confortable cuando por lo menos un 80% de los trabajadores que se encuentran en el área perciben una condición térmica neutral. Asimismo, la sensación térmica percibida por un trabajador en oficinas depende de varios factores, dentro de los que destacan principalmente la humedad y la temperatura, además, el tipo de vestimenta del trabajador es un factor determinante en la sensación térmica que percibe.

Asimismo, para el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2015) los factores ergonómicos presentes en oficinas existen de manera regular y se asocian básicamente a la carga postural, ambiente de trabajo y problemas psicosociales y su presencia dificulta las labores de los trabajadores en su puesto de trabajo disminuyendo su eficiencia y productividad.

Referente a la evaluación de factores ergonómicos, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2003) sostiene que se puede realizar a través de una lista de identificación de riesgos, además de determinados instrumentos evaluativos, con el propósito de determinar los riesgos ergonómicos y psicosociales. Por otro lado el Ministerio de Trabajo e Inmigración de España (2000) indica que la

identificación de riesgos ergonómicos debe realizarse a través de una lista de comprobación ergonómica, para lo cual se debe definir el área de estudio y conocer sus características más relevantes, para posterior seleccionar y aplicar los puntos de comprobación de mayor relevancia de la lista.

Sin embargo, según García, Blanco & Realyvásquez (2016) para recopilar datos que permitan determinar el nivel de los factores ergonómicos, los indicadores que conforman cada dimensión deben contar con una escala de medición Likert, con 5 opciones de respuesta las cuales deberán ser: Totalmente en desacuerdo; Muy en desacuerdo; Indiferente; Muy de acuerdo; Totalmente de acuerdo.

Según Gonzales (2010) el nivel de los factores o riesgos ergonómicos se clasifican en: Nivel bajo, Nivel moderado o regular y Nivel alto

Asimismo Cienfuegos (2016) indica que para determinar los factores, riesgos, o situaciones que influyan en los trabajadores administrativos o de otras áreas, se emplean tres niveles, los cuales son alto, medio o regular, y bajo, definiendo de esa manera el nivel del riesgo o factor.

Según Casares (2016) existen tres tipos diferentes de niveles para la evaluación de los factores o riesgos, que influyan en los trabajadores administrativos o de otras áreas, los cuales son alto, medio o regular, y bajo, y se pueden emplear para determinar el nivel tanto de los factores como de sus dimensiones.

Por otro lado referente a la variable dependiente denominada desempeño laboral, RAE3 (2014) indica que desempeño es la “Acción y efecto de desempeñar o desempeñarse”, para Wordreference3 (2005) es la “Realización de las funciones de un cargo o trabajo”.

Asimismo RAE4 (2014) indica que laboral es “Perteneiente o relativo al trabajo, en su aspecto económico, jurídico y social”, para Wordreference4 (2005) es “Del trabajo o relativo a él, sobre todo en lo que concierne a sus aspectos jurídicos y económicos”.

Según Chiavenato (2013) el desempeño laboral es “La utilidad, rendimiento o productividad que una persona puede aportar, en cuanto al cumplimiento de actividades a las cuales se está obligando a ejecutar” (p. 136).

Por otro lado Robbins & Judge (2009) indican que el desempeño laboral es la forma en la que una persona realiza sus labores, analizando su rendimiento y productividad laboral alcanzados.

Dessler & Valera (2011) afirman que el otorgar información mediante la cual el supervisor puede proceder a realizar determinadas acciones, el permitir al jefe y trabajadores corregir alguna deficiencia encontrada en la evaluación mediante la elaboración de un plan y mejorar los aspectos que se desarrollan de manera adecuada, y el mostrar las fortalezas y debilidades del trabajador para otorgar la oportunidad de analizar sus planes de carrera constituyen tres razones relevantes para realizar evaluaciones en el desempeño de los trabajadores.

Para Robbins & Judge (2009) un buen desempeño laboral de los trabajadores contribuye a que una organización incremente sus niveles de productividad y la calidad en sus servicios otorgados. Asimismo, Chiavenato (2013) refiere que el desempeño laboral integra el conjunto de procesos cuya finalidad consiste en mejorar las relaciones de los trabajadores en una organización. Sin embargo, Robbins & Judge (2009) indican que para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores se deben de establecer determinadas metas que permitan activar su conducta.

Klingner & Nalbandian (2002) refieren que la imparcialidad y buen trato son factores relevantes en el desempeño laboral de los trabajadores en una organización, debido a que incrementan el rendimiento y mejoran sus relaciones con los demás dentro de la empresa.

Para la Dirección General de Ética e Integridad Gubernamental (2013) un proceso adecuado de gestión del desempeño laboral ejerce influencia en el buen desempeño de los trabajadores en el cumplimiento de sus labores.

Por otro lado Dessler & Valera (2011) refieren que existen diversos métodos que permiten determinar del nivel de desempeño laboral de los trabajadores en

oficinas, dentro de los que destacan el método de administración por objetivos, debido a que fija y analiza metas con el propósito de medir los resultados obtenidos, logrando generar una retroalimentación. Asimismo, refieren que otro método empleado para determinar el nivel de desempeño laboral en oficinas es el método de 90 grados.

Asimismo, el Instituto Nacional de Pensiones de los empleados públicos (2016) indica que la determinación del desempeño laboral, a través del método de 90 grados, se efectúa mediante una entrevista hacia el superior inmediato del trabajador objeto de estudio con la que se proceden a valorar todos los factores de evaluación, con el propósito de contribuir mediante la retroalimentación, indicando a cada trabajador su nivel de desempeño laboral y su incidencia en los objetivos de la organización.

Asimismo, Chiavenato (2013) refiere que cuando se realiza una buena planificación y un adecuado desarrollo del programa de determinación de desempeño la laboral, se contribuye en beneficio de los trabajadores evaluados, sus jefes inmediatos y la organización.

Del mismo modo, Chiavenato (2013) afirma que determinar el nivel del desempeño laboral de los trabajadores permite tomar acciones con el propósito de incrementar su productividad laboral, por lo que es recomendable contar con un sistema de evaluación de desempeño laboral.

Además, el Instituto Nacional de Pensiones de los empleados públicos (2016) indica que para la evaluación del desempeño laboral en áreas administrativas, se deben tomar en cuenta los conocimientos que los trabajadores que tienen en cuanto a aspectos administrativos según las labores que realizan para determinar sus carencias en la realización de sus labores, con el propósito de mejorar por el bienestar del trabajador y de la organización. Asimismo, refiere que para determinar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores se deben tomar en cuenta dos dimensiones, las cuales son desempeño conductual y funcional.

Según la Dirección General de Ética e Integridad Gubernamental (2013) las dimensión de desempeño funcional incluyen la eficacia en la realización del trabajo diario, seguimiento adecuado de instrucciones a la hora de captar órdenes establecidas,

cuidado de materiales en la realización del trabajo programado, capacidad en conocimientos y habilidades técnicas, capacidad de planificación mediante estrategias, programas y/o proyectos a corto o largo plazo, capacidad de toma de decisiones en resolución de problemas, cumplimiento del trabajo asignado en el menor tiempo posible.

Asimismo, el Instituto Nacional de Pensiones de los empleados públicos (2016) indica respecto a la dimensión de desempeño conductual que se debe tomar en cuenta el análisis y síntesis en el manejo de información para brindar soluciones oportunas en el trabajo, desenvolvimiento para reducir y/o evitar demoras, criterio en la anticipación ante necesidades y búsqueda de métodos para producir resultados más efectivos, responsabilidad en el cumplimiento de leyes, normas, reglamentos y procedimientos afines, cooperación en trabajo en equipo, desenvolvimiento en los distintos entornos jerárquicos, colaboración e interés para apoyar en actividades laborales adicionales.

Por otro lado, Werther & Davis (2008) indican que el conocimiento de aspectos tanto positivos como negativos de los trabajadores, así como de sus actitudes y aptitudes en la realización de sus labores contribuyen en la realización de una adecuada evaluación de desempeño laboral.

Sin embargo, según Lorrén (2018) para recopilar datos que permitan determinar el nivel de desempeño laboral, los indicadores que conforman cada dimensión deben contar con una escala de medición Likert, con 5 opciones de respuesta las cuales deberán ser: Totalmente en desacuerdo; Muy en desacuerdo; Indiferente; Muy de acuerdo; Totalmente de acuerdo.

Según el Instituto Nacional de Pensiones de los empleados públicos (2016) una vez se haya valorado todos los factores funcionales y conductuales, se deberá obtener un valor promedio y realizar el cálculo aritmético con la ponderación establecida y al final se obtendrá un promedio general, el cual consistirá en la valoración total de la evaluación, obteniendo un resultado ya sea excelente, sobresaliente, normal y bajo lo normal.

Por otro lado, en cuanto a la influencia entre los factores y desempeño laboral, Del Prado (2014) afirma que la ergonomía y los factores ergonómicos influyen en la calidad del trabajo y en el desempeño laboral de los trabajadores en las diversas áreas en las que este se desempeñe, siendo una buena sintonía y adaptación entre trabajo, herramientas y trabajadores, una condición esencial para alcanzar buenos resultados.

Del mismo modo, en cuanto a la relación entre la variable factores ergonómicos y la dimensión desempeño funcional Del Prado (2014) refiere que los factores o riesgos ergonómicos influyen en la eficiencia del trabajador y desempeño de sus funciones, en el cumplimiento de sus tareas de manera adecuada, en calidad y el resultado de un trabajo bien dirigido.

Asimismo, en cuanto a la relación entre la variable factores ergonómicos y la dimensión desempeño conductual Del Prado (2014) indica que los factores o riesgos ergonómicos influyen en la comodidad del trabajador, así como en sus habilidades de su desempeño conductual.

Por otro lado, en cuanto a la influencia entre variables con dimensiones, respecto a la influencia entre la dimensión estación de trabajo y la variable desempeño laboral Caroca (2016) refiere que el diseño de la estación de trabajo tiene una influencia importante en las posturas y la eficiencia de las personas, además, Ceballos (2014) refiere que los riesgos ergonómicos influyen de manera constante en el desempeño de las habilidades y conducta de los trabajadores.

Asimismo, en cuanto a la influencia entre la dimensión posturas en oficinas y la variable desempeño laboral Ceballos (2014) sostiene que la adopción de malas posturas adoptadas en oficinas pueden causar fatiga visual y estrés, influyendo la eficiencia del trabajador y desempeño de sus competencias, además, Cruz & Garnica (2010) refieren que las posturas ergonómicas que usan las personas para ejecución de sus actividades, deben ser tomados en consideración para determinar las medidas de los factores que inciden o influyen en el desempeño.

Por otra parte, en cuanto a la influencia entre la dimensión posturas en oficinas y la variable desempeño laboral el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud

(2007) establece que una inadecuada organización del trabajo, condiciona las circunstancias de trabajo, los riesgos e influye en el desempeño y cumplimiento adecuado de las funciones del trabajador.

Además, en cuanto a la influencia entre la dimensión ambiente de trabajo y la variable desempeño laboral Ceballos (2014) sostiene que el ambiente de trabajo genera condiciones laborales más sanas y seguras para los trabajadores, influyendo en su desempeño y cumplimiento de sus funciones y labores de manera eficaz.

Justificación de la investigación

Por su relevancia científica, se realizó para llenar un vacío en el conocimiento de factores ergonómicos que influyen en el desempeño laboral de trabajadores en áreas administrativas u oficinas, para lo cual empleamos conocimientos selectivos y sistemáticos tanto de la ergonomía como del desempeño laboral. Además de principios teóricos y métodos para la evaluación e identificación del nivel de los factores ergonómicos en el área administrativa de la Corporación Favi S.A. y del nivel de desempeño laboral de los trabajadores. Los resultados obtenidos pueden generalizarse para todas las empresas que cuenten con un área administrativa u oficinas, por la importancia de que los trabajadores se mantengan en armonía con el entorno y por ende puedan desempeñarse de una manera óptima.

La investigación se justifica socialmente porque mediante ella se benefició a la dirección general, personal administrativo y familia del personal administrativo; A la dirección porque pudieron contar con información necesaria para realizar mejoras que contribuyan a eliminar factores ergonómicos que limiten el desempeño laboral de sus trabajadores en el área administrativa; Al personal administrativo porque les permitió conocer el nivel de los factores ergonómicos en su área laboral para tomar medidas de seguridad en el cuidado de su salud evitando lesiones musculo esqueléticas, problemas visuales y manteniendo un buen desempeño laboral; A la familia del personal administrativo porque al contribuir con el cuidado de la salud de los trabajadores permitió que se sientan más tranquilos y seguros respecto al bienestar de su familiar que labora en la empresa.

Se justifica de manera metodológica, porque se emplearon técnicas e instrumentos para conocer los factores ergonómicos en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., así como el desempeño laboral de sus trabajadores. Mediante aplicación de encuestas, cuyo instrumento fue el cuestionario, que permitió conocer el nivel de factores ergonómicos en oficinas por estación de trabajo, posturas adoptadas por los trabajadores, organización del trabajo y ambiente laboral. Del mismo modo, se aplicó una encuesta, cuyo instrumento fue el cuestionario para la evaluación y determinación del nivel de desempeño laboral actual de los trabajadores en el área administrativa.

Por su implicancia práctica, al describir las variables de estudio y determinar la influencia de los factores ergonómicos en el desempeño laboral, se pudo contribuir a que el personal administrativo y la alta dirección puedan conocer respecto al nivel de los factores ergonómicos en el área de trabajo y su influencia en el nivel de desempeño laboral. Asimismo, contribuyo a se puedan plantear propuestas de mejora o de fortalecimiento que contribuyan a eliminar y controlar factores ergonómicos en el área de trabajo para que a su vez no influya en el desempeño laboral de los trabajadores en oficinas. Permitiendo que el trabajador se mantenga en armonía con su entorno laboral y se desempeñe de manera óptima.

Problema

En el contexto local, en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., existen factores ergonómicos que influyen en el desempeño laboral de los trabajadores en el año 2019, los cuales se detallan a continuación: Factores ergonómicos en oficinas por estación de trabajo, mobiliario equipos y accesorios que pueden generar lesiones musculo esqueléticas; Factores ergonómicos posturales en oficinas que pueden generar malestares en extremidades superiores, cabeza, cuello, espalda, tronco y extremidades inferiores; Factores ergonómicos por organización del trabajo que pueden generar fatiga, estrés y alterar el metabolismo del trabajador; Factores ambientales que pueden generar disminución en la agudeza visual del trabajador y molestias e incomodidades debido al ruido y sensación térmica. Asimismo, estos factores influyen en el desempeño laboral del trabajador, tanto en sus funciones como en su conducta.

En ese contexto los factores ergonómicos en oficinas por estación de trabajo, factores ergonómicos posturales, factores ergonómicos por organización del trabajo y factores ambientales, así como la influencia de estos en el desempeño laboral del trabajador tanto funcional como conductual, constituyeron un motivo para efectuar una investigación respecto a los factores ergonómicos que influyen en el desempeño laboral de los trabajadores en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote – 2019.

Frente a esta problemática se formuló el siguiente problema de investigación:

¿Cómo influyen los factores ergonómicos en el desempeño laboral de los trabajadores en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote – 2019?

Conceptualización y operacionalización de variables

Variable X: Factores Ergonómicos

Definición conceptual. – Los factores ergonómicos son condiciones generales del ambiente físico de trabajo e incluyen a los equipos y sus características, además de aspectos organizacionales (Caroca, 2016).

Definición Operacional. – Se determinaron con un análisis del nivel de los factores ergonómicos en el área administrativa de la empresa, mediante recopilación de información a través de registros con escala de medición ordinal.

Dimensiones: Estación de trabajo; Posturas de trabajo; Organización de trabajo; Ambiente de trabajo.

Variable Y: Desempeño Laboral

Definición conceptual. – Es la utilidad, rendimiento o productividad que una persona puede aportar, en cuanto al cumplimiento de actividades a las cuales se está obligando a ejecutar (Chiavenato, 2013).

Definición operacional. – Se determinó con un análisis del nivel de desempeño laboral de los trabajadores en el área administrativa de la empresa, mediante recopilación de información a través de registros con escala de medición ordinal.

Dimensiones: Desempeño Funcional; Desempeño Conductual.

Conceptualización y operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Variable X: Factores Ergonómicos	Los factores ergonómicos son condiciones generales del ambiente físico de trabajo e incluyen a los equipos y sus características, además de aspectos organizacionales.	Se determinará con un análisis de los factores ergonómicos en el área administrativa de la empresa, mediante recopilación de información a través de registros con escala de medición ordinal.	Estación de trabajo	1. Condición adecuada de la silla de trabajo.	Totalmente en desacuerdo (1) Muy en desacuerdo (2) Indiferente (3) Muy de acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)
				2. Condición adecuada del escritorio de trabajo.	
				3. Características adecuadas del monitor.	
				4. Condición adecuada del teclado.	
				5. Condición adecuada del mouse.	
				6. Contribución del apoya muñecas para el uso de teclado y mouse.	
				7. Utilización adecuada de equipos y mobiliario al desarrollar las tareas.	
				8. Utilización adecuada del espacio de trabajo.	
			Posturas en oficinas	9. Adopción de posturas adecuadas respecto a sus extremidades inferiores en la realización de sus actividades.	
				10. Adopción de posturas adecuadas respecto a espalda y tronco en la realización de sus actividades.	
				11. Adopción de posturas adecuadas respecto a cabeza y cuello en la realización de sus actividades.	
				12. Adopción de posturas adecuadas respecto a extremidades superiores en la realización de sus actividades.	
				13. Influencia de las características del mobiliario, equipos y accesorios en la adopción de posturas.	
			Organización del trabajo	14. Pausas en periodos adecuados para descanso y reposición de fuerzas disminuidas.	
				15. Alternancia de tareas para evitar y prevenir la fatiga.	
				16. Factores psicosociales tolerables en la organización.	
			Ambiente de trabajo	17. Distribución uniforme de la iluminación.	
				18. Ruido tolerable en el ambiente de trabajo.	
				19. Temperatura adecuada en las diversas épocas del año.	

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Variable Y: Desempeño Laboral	Es la utilidad, rendimiento o productividad que una persona puede aportar, en cuanto al cumplimiento de actividades a las cuales se está obligando a ejecutar.	Se determinará con un análisis del nivel de desempeño laboral de los trabajadores en el área administrativa de la empresa, mediante recopilación de información a través de registros con escala de medición ordinal.	Desempeño Funcional	1. Eficacia en la realización del trabajo diario.	Totalmente en desacuerdo (1)
				2. Seguimiento adecuado de instrucciones a la hora de captar órdenes establecidas.	
				3. Cuidado de materiales en la realización del trabajo programado.	
				4. Capacidad en conocimientos y habilidades técnicas.	
				5. Capacidad de planificación mediante estrategias, programas y/o proyectos a corto o largo plazo	
				6. Capacidad de toma de decisiones en resolución de problemas.	
				7. Cumplimiento del trabajo asignado en el menor tiempo posible.	
			Desempeño Conductual	8. Análisis y síntesis en el manejo de información para brindar soluciones oportunas en el trabajo.	Indiferente (3)
				9. Desarrollo para reducir y/o evitar demoras.	
				10. Criterio en la anticipación ante necesidades y búsqueda de métodos para producir resultados más efectivos	
				11. Responsabilidad en el cumplimiento de leyes, normas, reglamentos y procedimientos afines.	
				12. Cooperación en trabajo en equipo.	
				13. Desarrollo en los distintos entornos jerárquicos.	
				14. Colaboración e interés para apoyar en actividades laborales adicionales.	
	Totalmente de acuerdo (5)				

Hipótesis

Los factores ergonómicos influyen significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote – 2019.

Objetivos

El objetivo general de la investigación fue: Determinar la influencia de los factores ergonómicos en el desempeño laboral de los trabajadores en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote - 2019. Los objetivos específicos fueron: Determinar el nivel de los factores ergonómicos en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote – 2019; Determinar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote – 2019; Determinar cómo influyen los factores ergonómicos en el desempeño laboral de los trabajadores en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote - 2019.

METODOLOGIA

2.1. Tipo y diseño de investigación

2.1.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación del presente proyecto reúne las condiciones metodológicas de una investigación de tipo no experimental, debido a que no manipularemos variable alguna; es decir, se presentarán las variables tal y como son en la realidad.

Para Mousalli (2015) en las investigaciones de tipo no experimentales no hay variación intencional de alguna variable para medir su efecto sobre otra, sino que se observan los fenómenos tal como se presentan en su contexto natural, debido a que en este tipo de estudios, las variables independientes ocurren y no se pueden manipular, al igual que los efectos que ellas tienen.

Además, Tam, Vera & Oliveros (2008) indican que en este tipo de investigación se realiza pruebas de medición para variables a un grupo de sujetos, pero los tratamientos de variables no son manipulados o controlados por el investigador.

Asimismo, es descriptivo debido a que describiremos datos y características de cada una de nuestras variables.

Suárez, Sáenz & Mero (2016) refiere que las investigaciones descriptivas señalan la presencia de ciertos hechos o fenómenos en la población objeto de estudio y son simples afirmaciones que posibilitan probar la existencia de una característica o cualidad en un grupo social determinado.

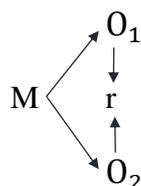
2.1.2. Diseño de investigación

Según su diseño es transversal, debido a que las variables serán medidas en una sola ocasión.

Tam, Vera & Oliveros (2008) refieren que un diseño transversal recolecta datos en un solo momento y su intención es describir o caracterizar el fenómeno, a través de las variables, en un momento dado.

Según su diseño es correlacional, porque se analizó si dos variables están correlacionadas o no, es decir si la variable independiente ejerce influencia en la dependiente, determinando si un aumento o disminución en una variable coincide con un aumento o disminución en la otra variable.

Asimismo, el diseño de investigación empleado se refleja el siguiente diagrama:



Donde:

M = Muestra

O₁ = Factores ergonómicos

O₂ = Desempeño laboral

r = Influencia entre factores ergonómicos y desempeño laboral

2.2. La hipótesis de investigación es la siguiente:

Hipótesis nula (H₀) = Los factores ergonómicos no influyen significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote – 2019.

Hipótesis alterna (H_a) = Los factores ergonómicos influyen significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote – 2019.

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población

Para determinar la influencia de factores ergonómicos en el desempeño laboral de los trabajadores en el área administrativa, la población está constituida por los trabajadores que laboran en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., ubicada

en Chimbote, en el año 2019. La cual estará conformada por 5 trabajadores administrativos.

2.3.2. Muestra

Para determinar la influencia de factores ergonómicos en el desempeño laboral de los trabajadores en el área administrativa, la muestra estará constituida por el 100% de la población, debido a que es una población pequeña y susceptible de ser estudiada en su totalidad.

El tipo de muestreo empleado en la presente investigación es no probabilístico, por conveniencia, debido a que buscamos que la muestra tome en cuenta aquellos individuos que al cumplir con cierta cualidad o característica beneficien a la investigación al ser parte de la muestra.

Según Otzen & Manterola (2017) el tipo de muestreo por conveniencia es aquel con el que se seleccionan unidades muestrales de la población, fundamentado en la conveniente accesibilidad y proximidad de los sujetos para el investigador.

2.4. Técnicas e instrumentos de investigación

2.4.1. Técnicas de investigación

Para el desarrollo del presente trabajo de investigación, la técnica empleada fue la encuesta.

Encuesta

Según García (2002) la encuesta es un método que se realiza por medio de técnicas de interrogación para recopilar datos, como conocimientos, ideas y opiniones de grupos, procurando conocer aspectos relativos de los grupos y obteniendo información de las características predominantes de una población.

Asimismo López & Fachelli (2015) sostienen que la encuesta es una de las técnicas de investigación social de más extendido uso que ha trascendido el ámbito estricto de la investigación científica, para convertirse en una actividad cotidiana de la que todos participamos tarde o temprano.

2.4.2. Instrumentos de investigación

El instrumento de recolección de datos que empleamos en la presente investigación fue el cuestionario.

Cuestionario

Según López & Fachelli (2015) el cuestionario es el instrumento de la técnica de encuesta empleado para obtener información pertinente.

Para García (2002) es un sistema de preguntas ordenadas con coherencia y sentido lógico, expresado con lenguaje sencillo y claro, permitiendo la recolección de datos a partir de las fuentes primarias.

Asimismo, López & Fachelli (2015) indican que las preguntas del cuestionario constituyen sentencias que en forma interrogativa son la expresión de las distintas dimensiones y los indicadores que se manejan en la investigación.

El instrumento que empleamos para recoger información del nivel de los factores ergonómicos en el área administrativa y del nivel de desempeño laboral de los trabajadores en el área administrativa fue el cuestionario de escala Likert. El cuestionario utilizado para determinar el nivel de desempeño de los factores ergonómicos se contó con un total de 19 ítems, en la cual a la dimensión Estación de trabajo le corresponden los ítems 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 y 8; a la dimensión Posturas en oficinas le corresponde los ítems 9, 10, 11, 12 y 13; a la dimensión Organización de trabajo le corresponde los ítems 14, 15 y 16; y a la dimensión Ambiente de trabajo le corresponde los ítems 17, 18 y 19, cuya muestra son 5 trabajadores del área administrativa de la Corporación Favi S.A. durante el año 2019, el tiempo de duración es de 15 minutos, con una escala de medición de: Totalmente en desacuerdo; Muy en desacuerdo; Indiferente; Muy de acuerdo; y Totalmente de acuerdo.

Así mismo el cuestionario utilizado para determinar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores en el área administrativa se contó con un total de 14 ítems, en la cual a la dimensión Desempeño funcional le corresponden los ítems 1, 2, 3, 4, 5, 6 y 7; y a la dimensión Desempeño conductual le corresponde los ítems 8, 9, 10, 11, 12, 13 y 14, cuya muestra son 5 trabajadores del área administrativa de la Corporación

Favi S.A. durante el año 2019, el tiempo de duración es de 15 minutos, con una escala de medición de: Totalmente en desacuerdo; Muy en desacuerdo; Indiferente; Muy de acuerdo; y Totalmente de acuerdo.

La validación del instrumento empleado para determinar los factores ergonómicos en el área administrativa de la Corporación Favi S.A. se realizó mediante el juicio de expertos, mediante el juicio de ingenieros industriales con maestrías y experiencia laboral en seguridad y salud ocupacional; Además de experiencia laboral como docentes, jurados y asesores de tesis en universidades.

El instrumento empleado para determinar los factores ergonómicos en el área administrativa de la Corporación Favi S.A. tuvo una validez general de 99.12%, según la escala de validez del instrumento tiene muy alta validez, de acuerdo al criterio de los expertos, la información se detalla en el Anexo 4.

Por otro lado, la validación del instrumento empleado para determinar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., se realizó mediante el juicio de expertos, con ingenieros industriales con maestrías y experiencia laboral en gestión de recursos humanos; Además de experiencia laboral como docentes, jurados y asesores de tesis en universidades.

El instrumento empleado para determinar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores en el área administrativa de la Corporación Favi S.A. tuvo una validez general de 97.62%, según la escala de validez el instrumento tiene muy alta validez, de acuerdo al criterio de los expertos, la información se detalla en el Anexo 4.

La confiabilidad de los instrumentos empleados para determinar los factores ergonómicos y el nivel de desempeño laboral de los trabajadores en el área administrativa de la Corporación Favi S.A. se realizó a través del alpha de cronbach (α) del software de análisis estadístico IBM SPSS Statistics versión 25. El instrumento para determinar los factores ergonómicos en el área administrativa de la empresa de la Corporación Favi S.A. tiene una validez de $\alpha = 0.974$ (Altamente confiable) y el instrumento para determinar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores en el

área administrativa de la Corporación Favi S.A. tiene una validez de $\alpha = 0.957$ (Altamente confiable), información que se detalla en el Anexo 5.

2.5. Procesamiento de datos y análisis de información

Para determinar el nivel de los factores ergonómicos en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., por cada dimensión y por el total de sus dimensiones, los datos fueron procesados en el programa Microsoft Excel 2010, asignando un puntaje a cada criterio de respuesta según la escala de medición, para posteriormente multiplicarlo por las veces en las que se empleó cada criterio de respuesta por los 5 trabajadores, obteniendo el total de puntos asignados. Asimismo, mediante la división entre la suma del total de puntos asignados y los puntos máximos posibles de asignar, se determinó el nivel de los factores ergonómicos, por cada dimensión y por el total de sus dimensiones, siendo los rangos a considerar: Bajo; Regular; Alto. Los datos y resultados fueron procesados en tablas, mientras que en gráficos se procesaron los resultados porcentuales.

Del mismo modo, para determinar el nivel del desempeño laboral de los trabajadores en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., por cada dimensión y por el total de sus dimensiones, los datos fueron procesados en el programa Microsoft Excel, asignando un puntaje a cada criterio de respuesta según la escala de medición, para posteriormente multiplicarlo por las veces en las que se empleó cada criterio de respuesta por los 5 trabajadores, obteniendo el total de puntos asignados. Asimismo, mediante la división entre la suma del total de puntos asignados y los puntos máximos posibles de asignar, se determinó el nivel de desempeño laboral de los trabajadores, por cada dimensión y por el total de sus dimensiones, siendo los rangos a considerar: Bajo; Regular; Alto. Los datos y resultados fueron procesados en tablas, mientras que en gráficos se procesaron los resultados porcentuales.

Por otro lado, para determinar la influencia de los factores ergonómicos en el desempeño laboral de los trabajadores en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote – 2019, y entre cada dimensión de las variables, empleamos el software de análisis estadístico IBM SPSS Statistics versión 25, en donde registramos

los criterios de respuesta en cada indicador asignados por los trabajadores, para posteriormente efectuar la creación de la variable suma respecto a la Variable 01: factores ergonómicos: variable cualitativa ordinal; Variable 02: desempeño laboral: Variable cualitativa ordinal; Dimensión 01 de factores ergonómicos: estación de trabajo: dimensión cualitativa ordinal; Dimensión 02 de factores ergonómicos: posturas en oficinas: dimensión cualitativa ordinal; Dimensión 03 de factores ergonómicos: organización de trabajo: dimensión cualitativa ordinal; Dimensión 04 de factores ergonómicos: ambiente de trabajo: dimensión cualitativa ordinal; Dimensión 01 de desempeño laboral: desempeño funcional: dimensión cualitativa ordinal; Dimensión 02 de Desempeño laboral: Desempeño conductual: Dimensión cualitativa ordinal.

Debido a que las variables y dimensiones en estudio fueron de tipo cualitativo ordinal, se optó por correlacionar las variables y dimensiones de cada variable según el coeficiente de correlación de Pearson, teniendo en cuenta los siguientes criterios de evaluación del coeficiente de correlación: Un valor de [-1.00] significa Correlación negativa perfecta; <-1.00 - -0.90] significa Correlación negativa muy alta; <-0.90 - -0.70] significa Correlación negativa alta; <-0.70 - -0.40] significa Correlación negativa moderada; <-0.40 - -0.20] significa Correlación negativa baja; <-0.20 - 0.00] significa Correlación negativa muy baja; [0.00] significa Correlación negativa nula; [0.00 - 0.20> significa Correlación positiva muy baja; [0.20 - 0.40> significa Correlación positiva baja; [0.40 - 0.60> significa Correlación positiva moderada; [0.60 - 0.80> significa Correlación positiva alta; [0.80 - 1.00> significa Correlación positiva muy alta; [1.00] significa Correlación positiva perfecta. Además se analiza los criterios para evaluación de la significancia, si es que $p \leq 0.05$ indica que existe correlación significativa entre las variables y se acepta la hipótesis alternativa, $p \leq 0.01$ indica que existe correlación altamente significativa entre las variables y se acepta la hipótesis alternativa, y $p > 0.05$ indica que no existe correlación entre las variables se rechaza la hipótesis alternativa. Posteriormente creamos y analizamos el gráfico de correlación o dispersión.

RESULTADOS

3.1. Nivel de factores ergonómicos en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote – 2019.

A continuación, se muestran los resultados obtenidos del nivel de los factores ergonómicos en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote – 2019, y de sus respectivas cuatro dimensiones, las cuales fueron: Estación de trabajo; Posturas en oficinas; Organización de trabajo; Ambiente de trabajo. Además, los indicadores de cada dimensión contaron con 5 opciones de respuesta las cuales fueron: Totalmente en desacuerdo; Muy en desacuerdo; Indiferente; Muy de acuerdo; Totalmente de acuerdo. Del mismo modo, los niveles empleados para medir la variable y sus respectivas dimensiones fueron: Bajo; Regular; Alto. Asimismo, en las tablas se muestran los datos y resultados, mientras que en las figuras se muestran los resultados porcentuales.

3.1.1. Nivel de factores ergonómicos

A continuación, se muestran los resultados obtenidos referentes al nivel de los factores ergonómicos en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote – 2019, según el total de sus dimensiones. Además, teniendo en cuenta que los puntos máximos posibles de asignar son 475, los rangos a considerar son: Bajo [0 – 158>; Regular [158 – 317>; Alto [317 – 475]. Asimismo, en la Tabla 1 se muestra los datos y resultados, mientras que en las Figura 1 los resultados porcentuales.

Tabla 1 Nivel de factores ergonómicos en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote -2019.

criterio	f	Puntos por criterio	Total puntos	% Total puntos
Totalmente en desacuerdo	41	1	41	21
Muy en desacuerdo	20	2	40	20
Indiferente	21	3	63	32
Muy de acuerdo	10	4	40	20
Totalmente de acuerdo	3	5	15	8
Total			199	100

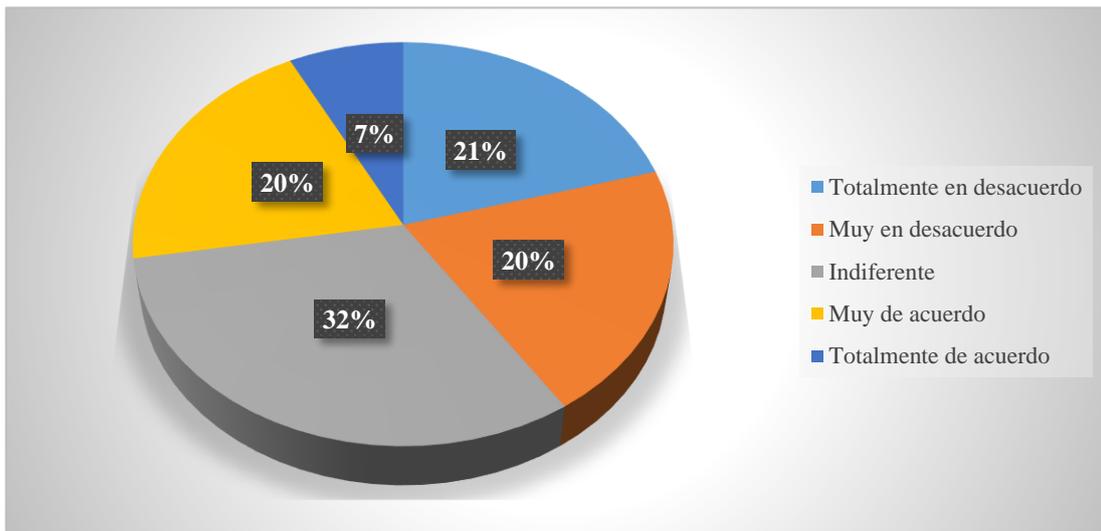


Figura 1 Nivel de factores ergonómicos en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote -2019.

Interpretación

De la Tabla 1 y Figura 1 en cuanto al nivel de los factores ergonómicos en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote – 2019, se observa que el criterio predominante es Indiferente con un 32% del total de puntos asignados por los trabajadores. Asimismo el puntaje fue de 199, por lo que el nivel de los factores ergonómicos es regular, al encontrarse dentro de un rango de [158 – 317>.

3.1.2. Factores ergonómicos según la dimensión estación de trabajo

A continuación, se muestran los resultados que indican el nivel de los factores ergonómicos respecto a la dimensión de estación de trabajo en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote - 2019, según la percepción de los trabajadores. Además, teniendo en cuenta que los puntos máximos posibles de asignar son 200, los rangos a considerar son: Bajo [0 – 67>; Regular [67 – 134>; Alto [134 – 200]. Asimismo, en la Tabla 2 se muestra los datos y resultados, mientras que en la Figura 2 los resultados porcentuales.

Tabla 2 Factores ergonómicos según la dimensión estación de trabajo en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote -2019.

Criterio	f	Puntos por criterio	Total puntos	% Total puntos
Totalmente en desacuerdo	15	1	15	18
Muy en desacuerdo	12	2	24	29
Indiferente	10	3	30	37
Muy de acuerdo	2	4	8	10
Totalmente de acuerdo	1	5	5	6
Total			82	100

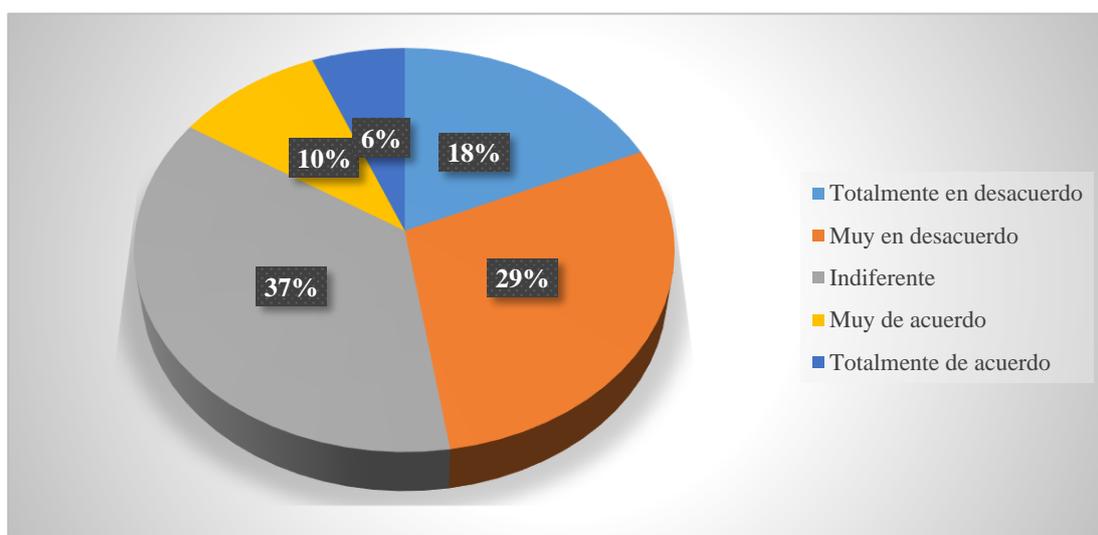


Figura 2 Factores ergonómicos según la dimensión estación de trabajo en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote -2019.

Interpretación

De la Tabla 2 y Figura 2 en cuanto al nivel de los factores ergonómicos por estación de trabajo, se observa que los criterios predominantes son Indiferente y Muy en desacuerdo, con un 37% y 29% respectivamente, del total de puntos asignados por los trabajadores. Asimismo, el puntaje total asignado fue 82, por lo que la dimensión estación de trabajo se encuentra en un nivel regular, dentro de un rango de [67– 134].

3.1.3. Factores ergonómicos según la dimensión posturas en oficinas

A continuación, se muestran los resultados que indican el nivel de los factores ergonómicos respecto a la dimensión posturas en oficinas en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote - 2019, según la percepción de los trabajadores. Además, teniendo en cuenta que los puntos máximos posibles de asignar son 125, los

rangos a considerar son: Bajo [0 – 42>; Regular [42 – 84>; Alto [84 – 125]. Asimismo, en la Tabla 3 se muestra los datos y resultados, mientras que en la Figura 3 los resultados porcentuales.

Tabla 3 Factores ergonómicos según la dimensión posturas en oficinas en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote -2019.

Criterio	f	Puntos por criterio	Total puntos	% Total puntos
Totalmente en desacuerdo	16	1	16	38
Muy en desacuerdo	3	2	6	14
Indiferente	4	3	12	29
Muy de acuerdo	2	4	8	19
Totalmente de acuerdo	0	5	0	0
Total			42	100

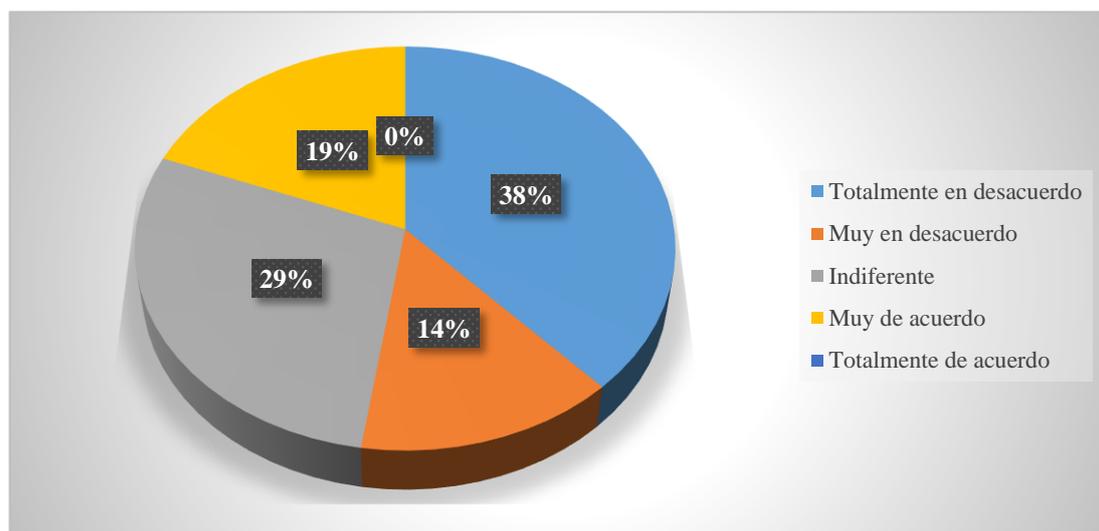


Figura 3 Factores ergonómicos según la dimensión posturas en oficinas en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote -2019.

Interpretación

De la Tabla 3 y Figura 3 en cuanto al nivel de los factores ergonómicos por posturas en oficinas, se observa que los criterios predominantes son Totalmente en desacuerdo e Indiferente, con un 38% y 29% respectivamente, del total de puntos asignados por los trabajadores. Asimismo, el puntaje total asignado fue de 42, por lo que la dimensión posturas en oficinas se encuentra en un nivel regular con tendencia a bajo, dentro de un rango de [42 – 84>.

3.1.4. Factores ergonómicos según la dimensión organización de trabajo

A continuación, se muestran los resultados que indican el nivel de los factores ergonómicos respecto a la dimensión organización de trabajo en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote - 2019, según la percepción de los trabajadores.

Además, teniendo en cuenta que los puntos máximos posibles de asignar son 75, los rangos a considerar son: Bajo [0 – 25>; Regular [25 – 50>; Alto [50 – 75]. Asimismo, en la Tabla 4 se muestra los datos y resultados, mientras que en la Figura 4 los resultados porcentuales.

Tabla 4 Factores ergonómicos según la dimensión organización de trabajo en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote -2019.

Criterio	f	Puntos por criterio	Total puntos	% Total puntos
Totalmente en desacuerdo	7	1	7	24
Muy en desacuerdo	4	2	8	28
Indiferente	2	3	6	21
Muy de acuerdo	2	4	8	28
Totalmente de acuerdo	0	5	0	0
Total			29	100

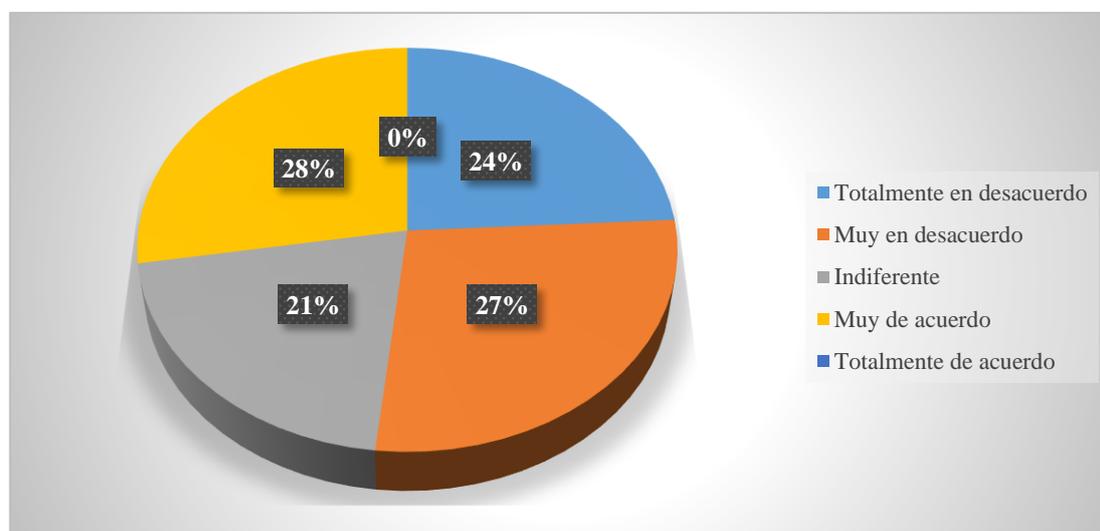


Figura 4 Factores ergonómicos según la dimensión organización de trabajo en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote -2019.

Interpretación

De la Tabla 4 y Figura 4 en cuanto al nivel de los factores ergonómicos por organización de trabajo, se observa que los criterios predominantes son Muy en desacuerdo y Muy de acuerdo, ambos con un 28% del total de puntos asignados por

los trabajadores. Asimismo, el puntaje asignado fue de 29, por lo que la dimensión organización de trabajo se encuentra en un nivel regular, dentro en de un rango de [25 – 50>.

3.1.5. Factores ergonómicos según la dimensión ambiente de trabajo

A continuación, se muestran los resultados que indican el nivel de los factores ergonómicos respecto a la dimensión ambiente de trabajo en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote - 2019, según la percepción de los trabajadores. Además, teniendo en cuenta que los puntos máximos posibles de asignar son 75, los rangos a considerar son: Bajo [0 – 25>; Regular [25 – 50>; Alto [50 – 75]. Asimismo, en la Tabla 5 se muestra los datos y resultados, mientras que en la Figura 5 los resultados porcentuales.

Tabla 5 Factores ergonómicos según la dimensión ambiente de trabajo en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote -2019.

Criterio	f	Puntos por criterio	Total puntos	% Total puntos
Totalmente en desacuerdo	3	1	3	7
Muy en desacuerdo	1	2	2	4
Indiferente	5	3	15	33
Muy de acuerdo	4	4	16	35
Totalmente de acuerdo	2	5	10	22
Total			46	100

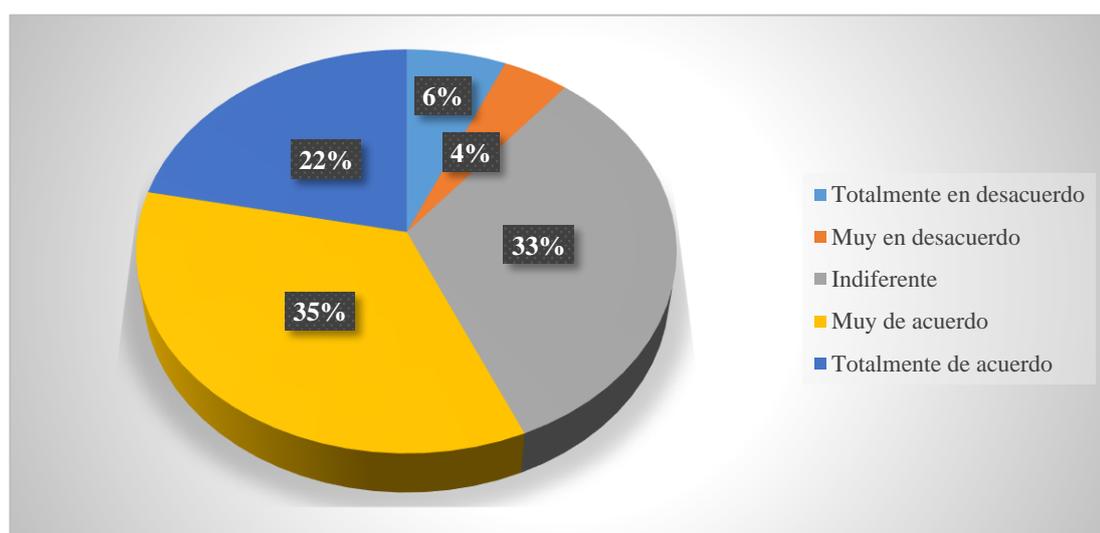


Figura 5 Factores ergonómicos según la dimensión ambiente de trabajo en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote -2019.

Interpretación

De la Tabla 5 y Figura 5 en cuanto al nivel de los factores ergonómicos por ambiente de trabajo, se observa que los criterios predominantes son Muy de acuerdo e Indiferente, con un 35% y 33% respectivamente, del total de puntos asignados por los trabajadores. Asimismo, el puntaje total asignado fue de 46, por lo que la dimensión ambiente de trabajo se encuentra en un nivel regular, dentro de un rango de [25 – 50>.

3.2. Nivel de desempeño laboral de los trabajadores en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote – 2019

A continuación, se muestran los resultados obtenidos del nivel del desempeño laboral de los trabajadores en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote – 2019, y de sus respectivas dos dimensiones, las cuales fueron: Dimensión funcional; Dimensión Conductual. Además, los indicadores de cada dimensión contaron con 5 opciones de respuesta las cuales fueron: Totalmente en desacuerdo; Muy en desacuerdo; Indiferente; Muy de acuerdo; Totalmente de acuerdo. Del mismo modo, los niveles empleados para medir la variable y sus respectivas dimensiones fueron: Bajo; Regular; Alto. Asimismo, en las tablas se muestran los datos y resultados, mientras que en las figuras se muestran los resultados porcentuales.

3.2.1. Nivel de desempeño laboral

A continuación, se muestran los resultados obtenidos referente al nivel de desempeño laboral de los trabajadores en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote – 2019, según el total de sus dimensiones. Además, teniendo en cuenta que los puntos máximos posibles de asignar son 350, los rangos a considerar son: Bajo [0 – 117>; Regular [117 – 234>; Alto [234 – 350]. Asimismo, en la Tabla 6 se muestra los datos y resultados, mientras que en las Figura 6 se muestra los resultados porcentuales.

Tabla 6 Nivel de desempeño laboral de los trabajadores en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote -2019.

Criterio	f	Puntos por criterio	Total puntos	% Total puntos
Totalmente en desacuerdo	13	1	13	8
Muy en desacuerdo	29	2	58	35
Indiferente	18	3	54	33
Muy de acuerdo	9	4	36	22
Totalmente de acuerdo	1	5	5	3
Total			166	100

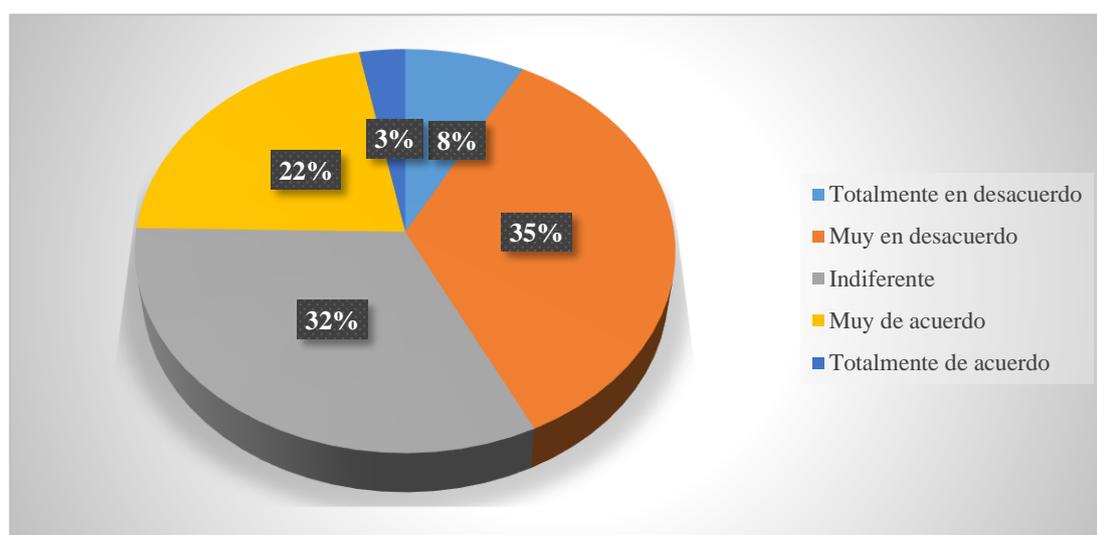


Figura 6 Nivel de desempeño laboral de los trabajadores en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote -2019.

Interpretación

De la Tabla 6 y Figura 6 en cuanto al nivel de desempeño laboral de los trabajadores en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote – 2019, se observa que los criterios predominantes son Muy en desacuerdo e Indiferente, con un 35% y 33% respectivamente, del total de puntos asignados por los trabajadores. Asimismo el puntaje fue de 166, por lo que el nivel de desempeño laboral es regular, al encontrarse dentro de un rango de [117 – 234>.

3.2.2. Desempeño laboral según la dimensión desempeño funcional

A continuación, se muestran los resultados que indican el nivel de desempeño funcional en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote - 2019, según la percepción de los trabajadores. Además, teniendo en cuenta que los puntos

máximos posibles de asignar son 175, los rangos a considerar son: Bajo [0 – 59>; Regular [59 – 117>; Alto [117 – 175]. Asimismo, en la Tabla 7 se muestra los datos y resultados, mientras que en la Figura 7 los resultados porcentuales.

Tabla 7 Desempeño laboral según la dimensión desempeño funcional en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote -2019.

criterio	f	Puntos por criterio	Total puntos	% Total puntos
Totalmente en desacuerdo	3	1	3	4
Muy en desacuerdo	21	2	42	52
Indiferente	9	3	27	33
Muy de acuerdo	1	4	4	5
Totalmente de acuerdo	1	5	5	6
Total			81	100

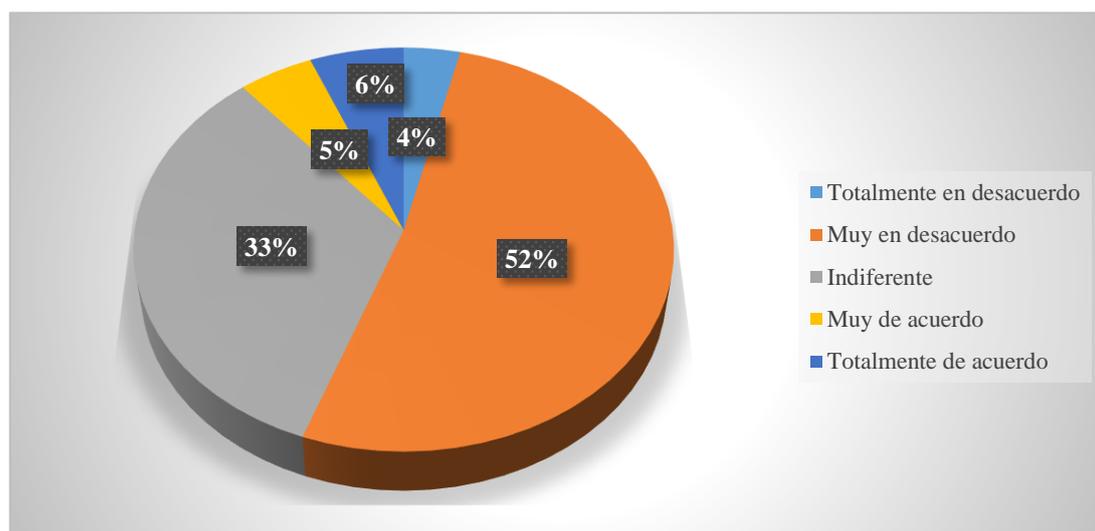


Figura 7 Desempeño laboral según la dimensión desempeño funcional en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote -2019.

Interpretación

De la Tabla 7 y Figura 7 en cuanto al nivel de desempeño laboral de los trabajadores según la dimensión desempeño funcional, se observa que el criterio predominante es Muy en desacuerdo con un 52% del total de puntos asignados. Asimismo, el puntaje asignado fue de 81, por lo que la dimensión desempeño funcional se encuentra en un nivel regular, dentro de un rango de [59 – 117>.

3.2.3. Desempeño laboral según la dimensión desempeño conductual

A continuación, se muestran los resultados que indican el nivel de desempeño conductual en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote - 2019, según la percepción de los trabajadores. Además, teniendo en cuenta que los puntos máximos posibles de asignar son 175, los rangos a considerar son: Bajo [0 – 59>; Regular [59 – 117>; Alto [117 – 175]. Asimismo, en la Tabla 8 se muestra los datos y resultados, mientras que en la Figura 8 los resultados porcentuales.

Tabla 8 Desempeño laboral según la dimensión desempeño conductual en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote -2019.

Criterio	f	Puntos por criterio	Total puntos	% Total puntos
Totalmente en desacuerdo	10	1	10	12
Muy en desacuerdo	8	2	16	19
Indiferente	9	3	27	32
Muy de acuerdo	8	4	32	38
Totalmente de acuerdo	0	5	0	0
Total			85	100

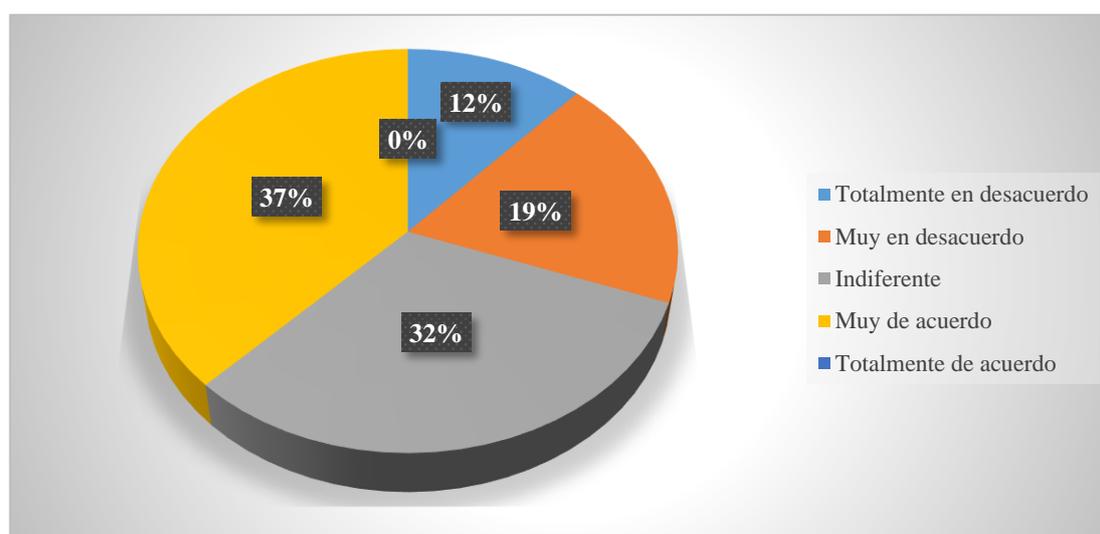


Figura 8 Desempeño laboral según la dimensión desempeño conductual en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote -2019.

Interpretación

De la Tabla 8 y Figura 8 en cuanto al nivel de desempeño laboral de los trabajadores según la dimensión desempeño conductual, se observa que los criterios predominantes son Muy de acuerdo e Indiferente, con un 38% y 32% respectivamente,

del total de puntos asignados por los trabajadores. Asimismo, el puntaje asignado fue de 85, por lo que la dimensión desempeño conductual se encuentra en un nivel regular, dentro de un rango de [59 – 117>.

3.3. Influencia de los factores ergonómicos en el desempeño laboral de los trabajadores en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote - 2019.

3.3.1. Influencia de los factores ergonómicos en el desempeño laboral

H_0 = Los factores ergonómicos no influyen significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote - 2019.

H_a = Los factores ergonómicos influyen significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote – 2019.

Tabla 9 *Correlación de los factores ergonómicos y el desempeño laboral de los trabajadores en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote – 2019.*

		Suma_Factores_ergonómicos	Suma_Desempeño_laboral
Suma_Factores_ergonómicos	Correlación de Pearson	1	,970**
	Sig. (bilateral)		,006
	N	5	5
Suma_Desempeño_laboral	Correlación de Pearson	,970**	1
	Sig. (bilateral)	,006	
	N	5	5

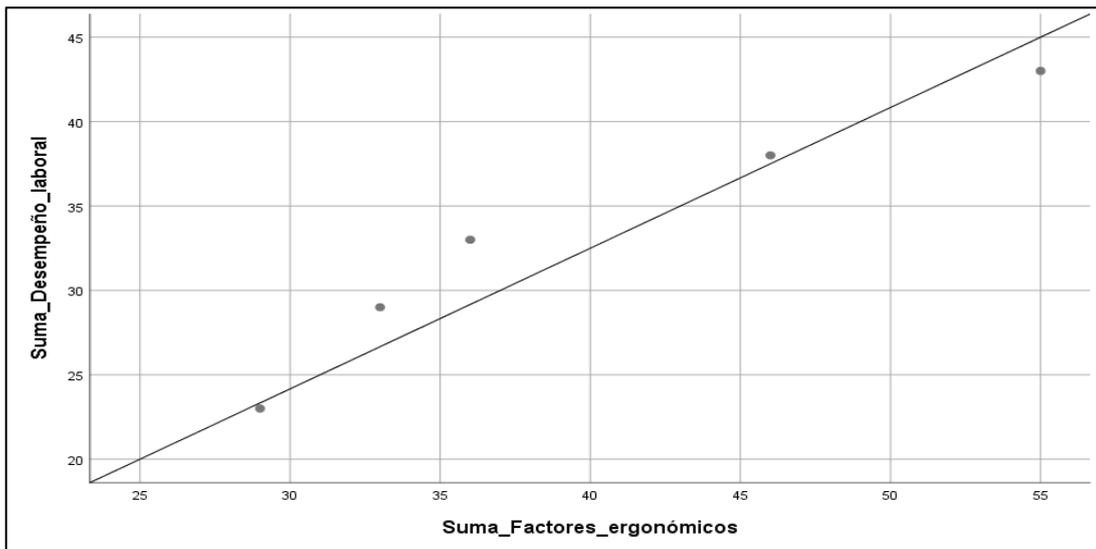


Figura 9 *Correlación de los factores ergonómicos y el desempeño laboral de los trabajadores en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote – 2019.*

Se utilizó la prueba de correlación de Pearson, para establecer la relación entre factores ergonómicos y desempeño laboral de los trabajadores en el área administrativa, dicho valor es 0.970, este resultado refleja una correlación positiva muy alta entre los factores ergonómicos y el desempeño laboral de los trabajadores en el área administrativa. El valor de significación de la correlación de Pearson (Sig. Bilateral) es 0.006, el cual es menor a 0.01, existiendo influencia altamente significativa por lo cual se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_a) = “Los factores ergonómicos influyen significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote – 2019”; existiendo una influencia de los factores ergonómicos en el desempeño laboral de los trabajadores en el área administrativa, los detalles de la correlación se encuentran en el Anexo 6.

3.3.2. Influencia de los factores ergonómicos en el desempeño funcional

H_0 = Los factores ergonómicos no influyen significativamente en el desempeño funcional de los trabajadores en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote - 2019.

H_a = Los factores ergonómicos influyen significativamente en el desempeño funcional de los trabajadores en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote - 2019.

Tabla 10 Correlación de los factores ergonómicos y el desempeño funcional de los trabajadores en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote – 2019.

		Suma_Factores_ergonómicos	DL_Desempeño_funcional
Suma_Factores_ergonómicos	Correlación de Pearson	1	,954**
	Sig. (bilateral)		,012
	N	5	5
DL_Desempeño_funcional	Correlación de Pearson	,954**	1
	Sig. (bilateral)	,012	
	N	5	5

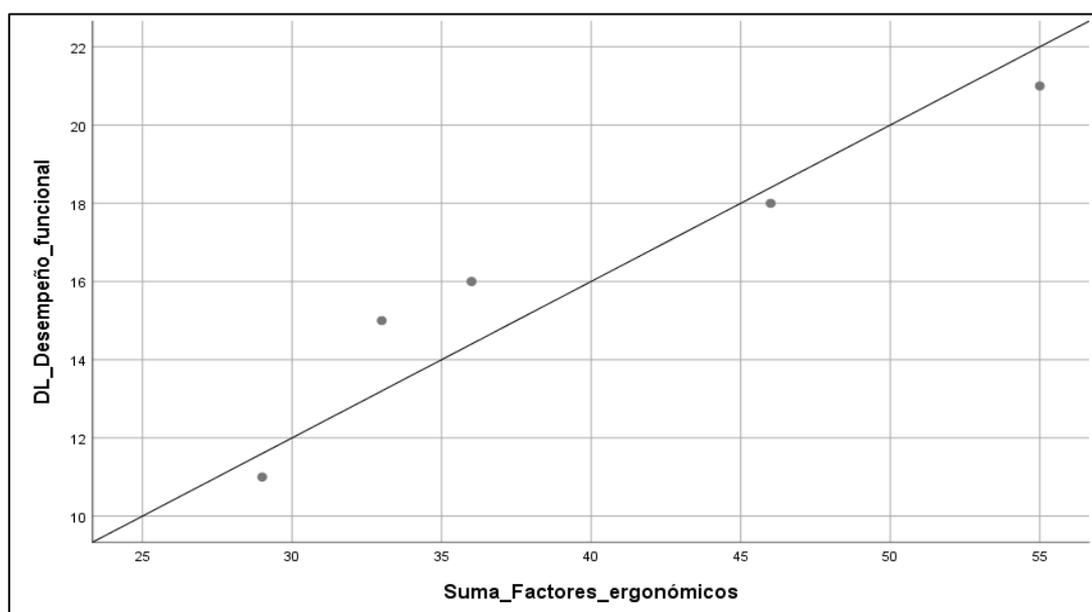


Figura 10 Correlación de los factores ergonómicos y el desempeño funcional de los trabajadores en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote – 2019.

Se utilizó la prueba de correlación de Pearson, para establecer la relación entre los factores ergonómicos y el desempeño funcional de los trabajadores en el área administrativa, dicho valor es 0.954, este resultado refleja una correlación positiva muy alta entre los factores ergonómicos y el desempeño funcional de los trabajadores en el área administrativa. El valor de significación de la correlación de Pearson (Sig. Bilateral) es 0.012, el cual es menor a 0.05, existiendo influencia significativa por lo cual se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_a) = “Los factores ergonómicos influyen significativamente en el desempeño funcional de los

trabajadores en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote - 2019"; existiendo una influencia de los factores ergonómicos en el desempeño funcional de los trabajadores en el área administrativa, los detalles de la correlación se encuentran en el Anexo 7.

3.3.3. Influencia de los factores ergonómicos en el desempeño conductual

H_0 = Los factores ergonómicos no influyen significativamente en el desempeño conductual de los trabajadores en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote - 2019.

H_a = Los factores ergonómicos influyen significativamente en el desempeño conductual de los trabajadores en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote - 2019.

Tabla 11 *Correlación de los factores ergonómicos y el desempeño conductual de los trabajadores en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote – 2019.*

		Suma_Factores_ ergonómicos	DL_Desempeño_ conductual
Suma_Factores_ergonómicos	Correlación de Pearson	1	,970**
	Sig. (bilateral)		,006
	N	5	5
DL_Desempeño_conductual	Correlación de Pearson	,970**	1
	Sig. (bilateral)	,006	
	N	5	5

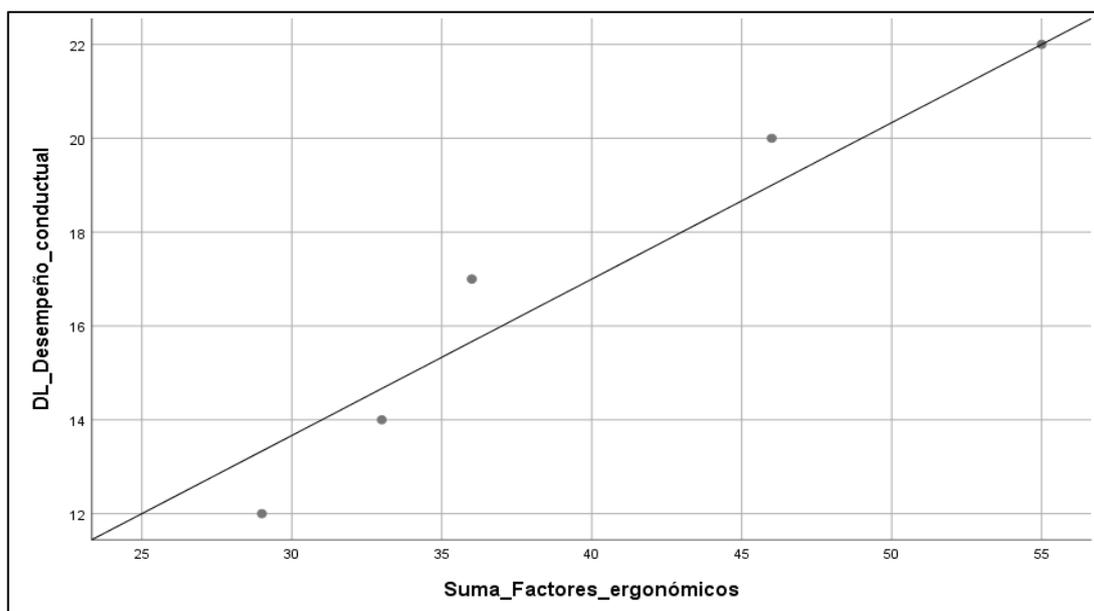


Figura 11 *Correlación de los factores ergonómicos y el desempeño conductual de los trabajadores en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote – 2019.*

Se utilizó la prueba de correlación de Pearson, para establecer la relación entre los factores ergonómicos y el desempeño conductual de los trabajadores en el área administrativa, dicho valor es 0.970, este resultado refleja una correlación positiva muy alta entre los factores ergonómicos y el desempeño conductual de los trabajadores en el área administrativa. El valor de significación de la correlación de Pearson (Sig. Bilateral) es 0.006, el cual es menor a 0.01, existiendo influencia altamente significativa por lo cual se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_a) = “Los factores ergonómicos influyen significativamente en el desempeño conductual de los trabajadores en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote - 2019”; existiendo una influencia de los factores ergonómicos en el desempeño conductual de los trabajadores en el área administrativa, los detalles de la correlación se encuentran en el Anexo 8.

3.3.4. Influencia de la estación de trabajo en el desempeño laboral

H_0 = La estación de trabajo no influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote - 2019.

H_a = La estación de trabajo influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote - 2019.

Tabla 12 Correlación de la estación de trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote – 2019.

		FE_Estación_de_trabajo	Suma_Desempeño_laboral
FE_Estación_de_trabajo	Correlación de Pearson	1	,981**
	Sig. (bilateral)		,003
	N	5	5
Suma_Desempeño_laboral	Correlación de Pearson	,981**	1
	Sig. (bilateral)	,003	
	N	5	5

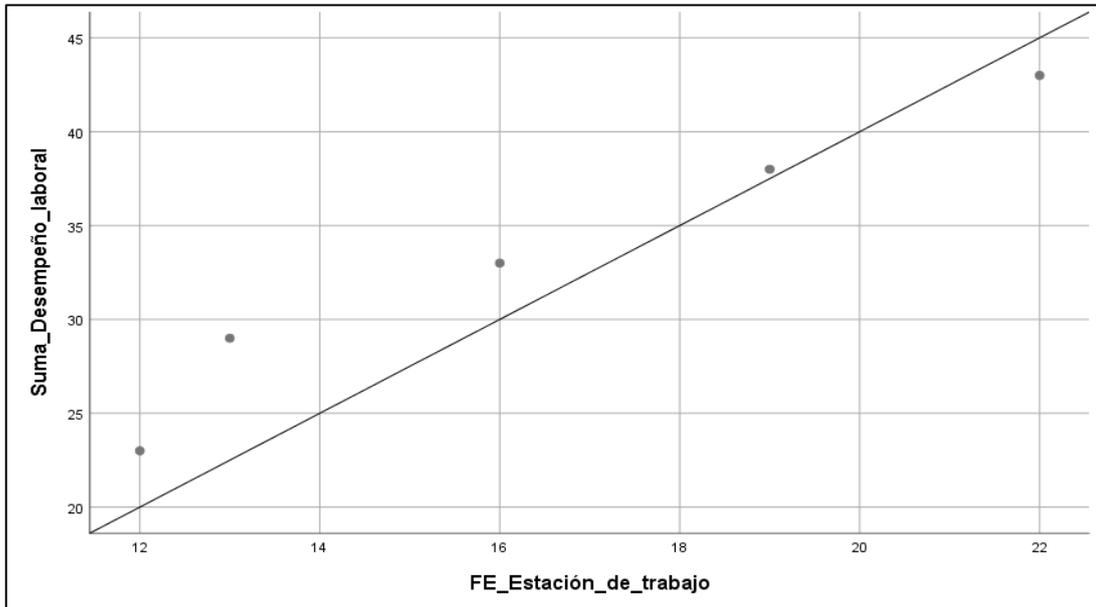


Figura 12 Correlación de la estación de trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote – 2019.

Se utilizó la prueba de correlación de Pearson, para establecer la relación entre la estación de trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores en el área administrativa, dicho valor es 0.981, este resultado refleja una correlación positiva muy alta entre la estación de trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores en el área administrativa. El valor de significación de la correlación de Pearson (Sig. Bilateral) es 0.003, el cual es menor a 0.01, existiendo influencia altamente significativa por lo cual se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_a) = “La estación de trabajo influye significativamente en el desempeño

laboral de los trabajadores en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote - 2019"; existiendo una influencia de la estación de trabajo en el desempeño laboral de los trabajadores en el área administrativa, los detalles de la correlación se encuentran en el Anexo 9.

3.3.5. Influencia de las posturas en oficinas en el desempeño laboral

H_0 = Las posturas en oficinas no influyen significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote - 2019.

H_a = Las posturas en oficinas influyen significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote - 2019.

Tabla 13 Correlación de las posturas en oficinas y el desempeño laboral de los trabajadores en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote – 2019.

		FE_Posturas_en_oficinas	Suma_Desempeño_laboral
FE_Posturas_en_oficinas	Correlación de Pearson	1	,907**
	Sig. (bilateral)		,034
	N	5	5
Suma_Desempeño_laboral	Correlación de Pearson	,907**	1
	Sig. (bilateral)	,034	
	N	5	5

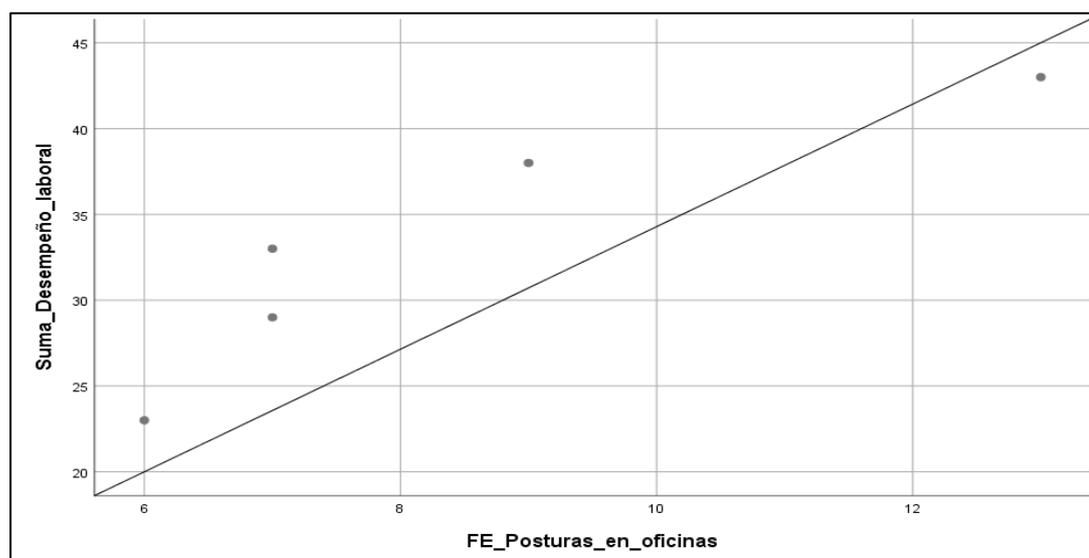


Figura 13 Correlación de las posturas en oficinas y el desempeño laboral de los trabajadores en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote – 2019.

Se utilizó la prueba de correlación de Pearson, para establecer la relación entre las posturas en oficinas y el desempeño laboral de los trabajadores en el área administrativa, dicho valor es 0.907, este resultado refleja una correlación positiva muy alta entre los factores posturas en oficinas y el desempeño laboral de los trabajadores en el área administrativa. El valor de significación de la correlación de Pearson (Sig. Bilateral) es 0.034, el cual es menor a 0.05, existiendo influencia significativa por lo cual se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_a) = “Las posturas en oficinas influyen significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote - 2019”; existiendo una influencia de las posturas en oficinas en el desempeño laboral de los trabajadores en el área administrativa, los detalles de la correlación se encuentran en el Anexo 10.

3.3.6. Influencia de la organización de trabajo en el desempeño laboral

H_0 = La organización de trabajo no influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote - 2019.

H_a = La organización de trabajo influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote - 2019.

Tabla 14 Correlación de la organización de trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote – 2019.

		FE_Organización_de_ trabajo	Suma_Desempeñ o_laboral
FE_Organización_de_trabajo	Correlación de Pearson	1	,965**
	Sig. (bilateral)		,008
	N	5	5
Suma_Desempeño_laboral	Correlación de Pearson	,965**	1
	Sig. (bilateral)	,008	
	N	5	5

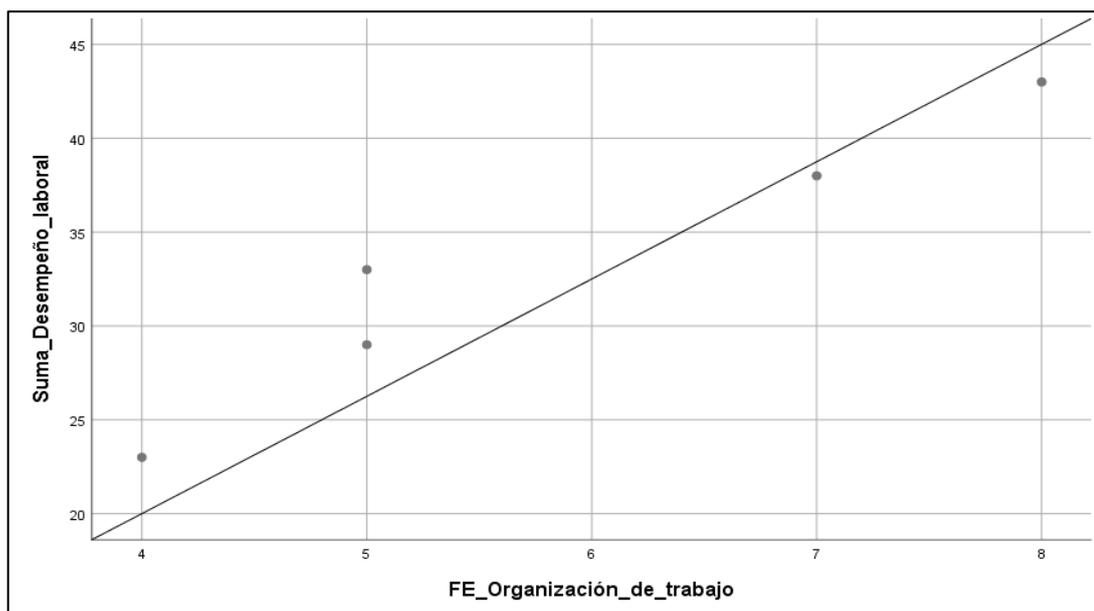


Figura 14 *Correlación de la organización de trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote – 2019.*

Se utilizó la prueba de correlación de Pearson, para establecer la relación entre la organización de trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores en el área administrativa, dicho valor es 0.965, este resultado refleja una correlación positiva muy alta entre la organización de trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores en el área administrativa. El valor de significación de la correlación de Pearson (Sig. Bilateral) es 0.008, el cual es menor a 0.01, existiendo influencia altamente significativa por lo cual se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_a) = “La organización de trabajo influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote - 2019”; existiendo una influencia de la organización de trabajo en el desempeño laboral de los trabajadores en el área administrativa, los detalles de la correlación se encuentran en el Anexo 11.

3.3.7. Influencia del ambiente de trabajo en el desempeño laboral

H_0 = El ambiente de trabajo no influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote - 2019.

H_a = El ambiente de trabajo influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote - 2019.

Tabla 15 Correlación del ambiente de trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote – 2019.

		FE_Ambiente_de_trabajo	Suma_Desempeño_laboral
FE_Ambiente_de_trabajo	Correlación de Pearson	1	,948**
	Sig. (bilateral)		,014
	N	5	5
Suma_Desempeño_laboral	Correlación de Pearson	,948**	1
	Sig. (bilateral)	,014	
	N	5	5

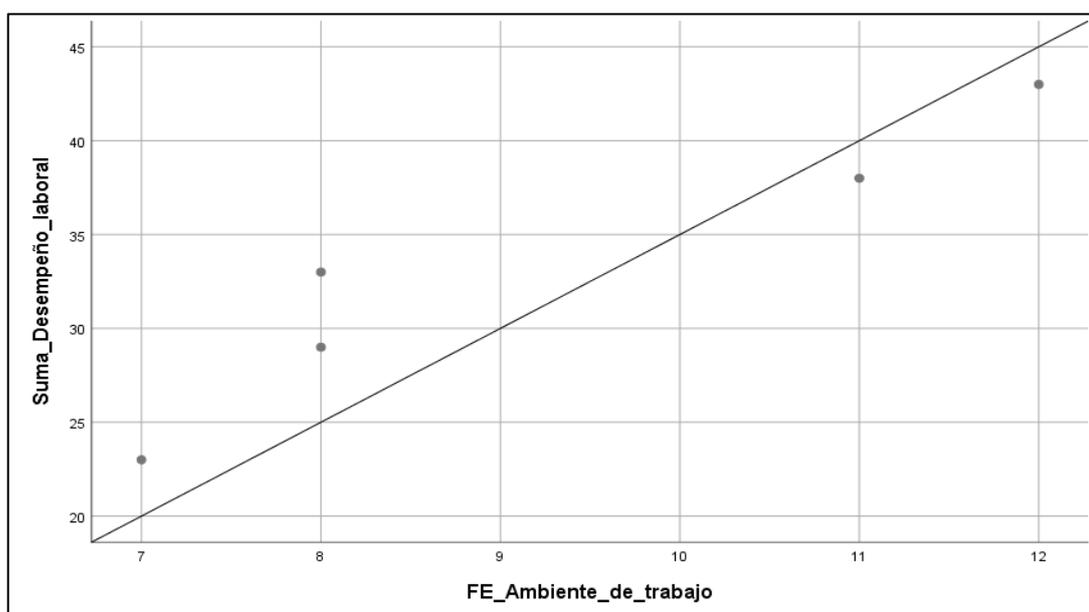


Figura 15 Correlación del ambiente de trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote – 2019.

Se utilizó la prueba de correlación de Pearson, para establecer la relación entre el ambiente de trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores en el área administrativa, dicho valor es 0.948, este resultado refleja una correlación positiva muy alta entre el ambiente de trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores en el área administrativa. El valor de significación de la correlación de Pearson (Sig. Bilateral) es 0.014, el cual es menor a 0.05, existiendo influencia significativa por lo cual se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_a) = “El ambiente de trabajo influye significativamente en el desempeño laboral de los

trabajadores en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote - 2019”; existiendo una influencia del ambiente de trabajo en el desempeño laboral de los trabajadores en el área administrativa, los detalles de la correlación se encuentran en el Anexo 12.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

Esta investigación tuvo como propósito describir y determinar la influencia entre los factores ergonómicos y el desempeño laboral de los trabajadores en el área administrativa de la empresa de la Corporación Favi S.A., mediante la determinación del nivel de los factores ergonómicos en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., y el nivel del desempeño laboral de los trabajadores que laboran en el área mencionada de la empresa. A continuación, se estarán discutiendo los principales hallazgos de este estudio.

Los factores ergonómicos influyen significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote – 2019, con un coeficiente de correlación de Pearson de 0.970 que indica una correlación positiva muy alta y un valor de significancia de la correlación de Pearson (Sig. Bilateral) de 0.006, existiendo influencia altamente significativa.

Estos resultados confirman lo indicado por Mendoza (2018) quien sostuvo “Existe relación significativa entre los riesgos ergonómicos y el desempeño laboral del profesional de enfermería en los Centros Maternos Infantiles de la DIRIS Lima Norte, 2017, con un valor del coeficiente de correlación de la prueba de Rho de Spearman de ($r = 0.799$) lo que indica una correlación positiva alta”. Asimismo concuerdan con lo indicado por Sánchez (2017) “Los riesgos ergonómicos si influyen en el desempeño laboral del personal operativo de la planta de bisutería de la empresa Azzorti Venta Directa S.A., con un valor del cálculo estadístico Chi-Cuadrado de (6,51) mayor que el valor tabular de la tabla de distribución (5,99) lo que indica que existe influencia entre ambas variables” y Purizaga (2018) “Los factores de riesgos disergonómicos influyen significativamente en el desempeño laboral los trabajadores administrativos de la sede central de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, con un valor de significancia del cálculo estadístico Chi-Cuadrado de 0.05 y grados de libertad de 84 lo que indica que existe influencia significativa entre ambas variables”.

Estos resultados se enmarcan dentro de la teoría propuesta por Del Prado (2014) que establece “La ergonomía y los factores ergonómicos influyen en la calidad del trabajo y en el desempeño laboral de los trabajadores en las diversas áreas en las

que este se desempeñe, siendo una buena sintonía y adaptación entre trabajo, herramientas y trabajadores, una condición esencial para alcanzar buenos resultados”.

Respecto a la determinación del nivel de los factores ergonómicos en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., se analizaron y discutieron los siguientes hallazgos.

De la Tabla 1 y Figura 1, el nivel de los factores ergonómicos en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote – 2019, cuyo criterio predominante es Indiferente, es Regular [158 – 317>.

Estos resultados confirman lo indicado por Espinoza (2018), “El 100% del personal de la oficina de almacén tienen el nivel de riesgo o factor ergonómico moderado o regular”. Concuerdan con los resultados encontrados por López (2017) “Se expresa que existe un nivel medio o regular en cuanto al riesgo o factor ergonómico de los tecnólogos médicos del instituto de enfermedades neoplásicas”; y por Mendoza (2018) “Se observa que el 50% del profesional de enfermería en los Centros maternos infantiles de la DIRIS Lima Norte, manifiestan que los riesgos ergonómicos es moderada o regular”.

Estos resultados se enmarcan dentro de la teoría propuesta por Gonzales (2010) que establece “El nivel de los factores o riesgos ergonómicos se clasifican en: Nivel bajo, Nivel moderado o regular y Nivel alto”, por Cienfuegos (2016) que establece “Para determinar los factores, riesgos, o situaciones que influyan en los trabajadores administrativos o de otras áreas, se emplean tres niveles, los cuales son alto, medio o regular, y bajo” y por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2015) “Los factores ergonómicos presentes en oficinas existen de manera regular y se asocian básicamente a la carga postural, ambiente de trabajo y problemas psicosociales y su presencia dificulta las labores de los trabajadores en su puesto de trabajo disminuyendo su eficiencia y productividad”.

De la Tabla 2 y Figura 2 el nivel de los factores ergonómicos según la dimensión estación de trabajo, cuyos criterios predominantes son Indiferente y Muy en desacuerdo, se encuentra en un nivel regular [67– 134>.

Estos resultados confirman lo indicado por Apolo, Cárdenas, Romero & Villarreal (2013), “La ausencia de mobiliario adecuado afecta la salud de los trabajadores y su desempeño laboral”. Asimismo, concuerdan con los resultados encontrados por Purizaga (2018) “Las condiciones disergonómicas en los puestos o estación de trabajo contribuyen a generar lesiones en el cuello de los trabajadores administrativos”.

Estos resultados se enmarcan dentro de la teoría propuesta por Casares (2016) que establece “Existen tres niveles para la evaluación de factores que influyan en los trabajadores administrativos o de otras áreas, los cuales son alto, medio o regular, y bajo, y se pueden emplear para determinar el nivel tanto de los factores como de sus dimensiones”, por Caroca (2016), que establece “El diseño de la estación de trabajo tiene una influencia importante en las posturas y la eficiencia de las personas”, por Cruz & Garnica (2010) que establecen “Las posturas ergonómicas y el atuendo que usan las personas para ejecución de sus actividades, deben ser tomados en consideración para determinar las medidas reales de los factores que inciden en el desempeño”.

De la Tabla 3 y Figura 3 el nivel de los factores ergonómicos según la dimensión posturas en oficinas, cuyos criterios predominantes son Totalmente en desacuerdo e Indiferente, se encuentra en un nivel regular con tendencia a bajo [42 – 84>.

Estos resultados confirman lo indicado por Sánchez (2017) “Los riesgos ergonómicos son producidos por la equivocada posición y movimiento de las extremidades de los trabajadores”. Asimismo, concuerdan con los resultados encontrados por Erazo (2017) que establece “Los trabajadores sufren lesiones músculo esqueléticas debido a malas posturas”. Del mismo modo, confirman los resultados encontrados por Purizaga (2018) que establece “Los trabajadores administrativos están expuestos a posturas incómodas y movimientos repetitivos debido a la carga postural”. Confirman los resultados encontrados por Espinoza (2018) que establece “Los factores de riesgo ergonómico físico presentes en el personal administrativo son posturas forzadas y movimientos repetitivos”.

Estos resultados se enmarcan dentro de la teoría propuesta por Caroca (2016) que establece “Los factores posturales determinantes son aquellos que pueden influir en la postura del usuario, ya sea en relación al tipo de postura que asuma o bien al tiempo en la cual mantenga cierta postura”, por Cruz & Garnica (2010) que establecen “Las posturas ergonómicas que usan las personas para ejecución de sus actividades, deben ser tomados en consideración para determinar las medidas reales de los factores que inciden en el desempeño” y por Casares (2016) que establece “Existen tres niveles para la evaluación de factores que influyan en los trabajadores administrativos o de otras áreas, los cuales son alto, medio o regular, y bajo, y se pueden emplear para determinar el nivel tanto de los factores como de sus dimensiones”.

De la Tabla 4 y Figura 4 el nivel de los factores ergonómicos según la dimensión organización de trabajo, cuyos criterios predominantes fueron Muy en desacuerdo y Muy de acuerdo, se encuentra en un nivel regular [25 – 50>.

Estos resultados confirman lo indicado por Villalobos (2015) que establece “Las condiciones inadecuadas del entorno laboral y el déficit en la organización ocasionan posturas incorrectas, forzadas y prolongadas en la totalidad de los puestos evaluados”.

Estos resultados se enmarcan dentro de la teoría propuesta por el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (2007) que establece “El trabajo en oficinas se desarrolla bajo una gran diversidad de situaciones contractuales, que en gran medida condicionan las condiciones de trabajo, los riesgos y la prevención, cuyas situaciones muy regulares, sujetos a una mala organización del trabajo” y por Casares (2016) que establece “Existen tres niveles para la evaluación de factores que influyan en los trabajadores administrativos o de otras áreas, los cuales son alto, medio o regular, y bajo, y se pueden emplear para determinar el nivel tanto de los factores como de sus dimensiones”.

De la Tabla 5 y Figura 5, el nivel de los factores ergonómicos según la dimensión ambiente de trabajo, cuyos criterios predominantes son Muy de acuerdo e Indiferente, se encuentra en un nivel regular [25 – 50>.

Estos resultados confirman lo indicado por Espinoza (2018) que establece “Existen problemas de salud que afectan a los trabajadores administrativos debido al mal ambiente de trabajo, los cuales son dolor en las articulaciones, síntomas de cansancio visual, frecuentes dolores en la espalda y frecuente dolor lumbar”.

Estos resultados se enmarcan dentro de la teoría propuesta por Caroca (2016) que establece “En el ambiente de trabajo existen problemas comunes que pueden contribuir a malas posturas y a una sobrecarga sobre el sistema musculoesquelético” y por Casares (2016) que establece “Existen tres niveles para la evaluación de factores que influyen en los trabajadores administrativos o de otras áreas, los cuales son alto, medio o regular, y bajo, y se pueden emplear para determinar el nivel tanto de los factores como de sus dimensiones”.

Por otro lado, respecto a la determinación del nivel de desempeño laboral de los trabajadores el área administrativa de la Corporación Favi S.A., se analizaron y discutieron los siguientes hallazgos.

De la Tabla 6 y Figura 6 en cuanto al nivel de desempeño laboral de los trabajadores en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote – 2019, cuyos criterios predominantes son Muy en desacuerdo e Indiferente, se encuentra en un nivel regular [117 – 234>.

Estos resultados confirman lo indicado por Mendoza (2018) “Se observa que el 53,8% del profesional de enfermería en los Centros maternos infantiles de la DIRIS Lima Norte, 2017, manifiestan que su desempeño laboral es moderado o regular”. Del mismo modo, concuerdan con lo indicado por Sánchez (2017) “Un alto porcentaje del personal no obtuvo una excelente calificación en cuanto a su desempeño laboral por parte de sus jefes inmediatos”.

Estos resultados se enmarcan dentro de la teoría propuesta por Campos, Gutiérrez & Matsumura (2019) que establecen “Para la evaluación del desempeño laboral, se emplean tres niveles, los cuales son alto, moderado o regular y bajo, sin embargo, generalmente los resultados muestra un nivel de desempeño moderado”, por la Dirección General de Ética e Integridad Gubernamental (2013) que establece: “Un

buen proceso de administración del desempeño tiene una relación directa en el desempeño excelente de los empleados”.

De la Tabla 7 y Figura 7 el nivel de desempeño laboral de los trabajadores según la dimensión desempeño funcional, cuyo criterio predominante es Muy en desacuerdo, se encuentra en un nivel regular [59 – 117>.

Estos resultados confirman lo indicado por Palmar & Valero (2013) que establecen “Los niveles de desempeño en competencias o funcional, no siempre se corresponden con las exigencias de los cargos desempeñados, por lo que es un factor limitante para el alcance de objetivos y metas que ameritan un mayor nivel que el regular”.

Estos resultados se enmarcan dentro de la teoría propuesta por Instituto Nacional de Pensiones de los empleados públicos (2016) que establece “El desempeño funcional de los trabajadores en áreas administrativas se mantiene generalmente en un nivel regular debido a carencias y necesidades de formación continua que el personal pueda presentar, así como en la valoración el desempeño sobre las responsabilidades funcionales del cargo”.

De la Tabla 8 y Figura 8 el nivel de desempeño laboral de los trabajadores según la dimensión desempeño conductual, cuyos criterios predominantes son Muy de acuerdo e Indiferente, se encuentra en un nivel regular [59 – 117>.

Estos resultados confirman lo indicado por Palmar & Valero (2013) “Los trabajadores cuentan regularmente con habilidades de desempeño conductual para innovar, ser líderes proactivos y rigurosos en el cumplimiento de sus funciones, contando con capacidades técnicas y destrezas para cumplir con el trabajo”.

Estos resultados se enmarcan dentro de la teoría propuesta por el Instituto Nacional de Pensiones de los empleados públicos (2016) que establece “El desempeño conductual en áreas administrativas según evaluaciones de habilidades y conducta de los trabajadores generalmente se mantiene en un nivel regular”.

Por otra parte, en cuanto a la determinación la influencia entre los factores ergonómicos y el desempeño laboral de los trabajadores en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., se analizaron y discutieron los siguientes hallazgos.

Los factores ergonómicos influyen significativamente en la dimensión desempeño funcional de los trabajadores en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote – 2019, con un coeficiente de correlación de Pearson de 0.954 que indica una correlación positiva muy alta y un valor de significancia de la correlación de Pearson (Sig. Bilateral) de 0.012, el cual es menor a 0.05, existiendo influencia significativa.

Estos resultados confirman lo encontrado por Mendoza (2018) quien indica “Existe correlación estadísticamente significativa entre los riesgos ergonómicos y la eficacia laboral, siendo el valor de 0.734, en consecuencia es una correlación positiva alta”, por lo que al definir eficacia laboral como el cumplimiento de las labores o funciones establecidas de manera adecuada, se referencia claramente al concepto de desempeño funcional, por lo que se concuerda en la influencia de los factores ergonómicos en el desempeño funcional.

Estos resultados se enmarcan dentro de la teoría propuesta por Del Prado (2014) que establece “Los factores o riesgos ergonómicos influyen en la eficiencia del trabajador y desempeño de sus funciones, en el cumplimiento de sus tareas de manera adecuada, en calidad y el resultado de un trabajo bien dirigido”.

Los factores ergonómicos influyen significativamente en la dimensión desempeño conductual de los trabajadores en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote – 2019, con un coeficiente de correlación de Pearson de 0.970 que indica una correlación positiva muy alta y un valor de significancia de la correlación de Pearson (Sig. Bilateral) de 0.006, el cual es menor a 0.01, existiendo influencia altamente significativa.

Estos resultados no confirman lo encontrado por otros autores, debido a que no se han encontrado antecedentes de investigaciones en los que se realice correlación entre la variable factores ergonómicos y la dimensión desempeño conductual, al ser

primera vez que se realiza una investigación empleando la correlación entre la variable y dimensión mencionadas.

Estos resultados se enmarcan dentro de la teoría propuesta por Del Prado (2014) que establece “Los factores o riesgos ergonómicos influyen en la comodidad del trabajador, así como en sus habilidades de su desempeño conductual”.

La dimensión estación de trabajo influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote – 2019, con un coeficiente de correlación de Pearson de 0.981 que indica una correlación positiva muy alta y un valor de significancia de la correlación de Pearson (Sig. Bilateral) de 0.003, el cual es menor a 0.01, existiendo influencia altamente significativa.

Estos resultados confirman lo encontrado por Apolo, Cárdenas, Romero & Villarreal (2013) quienes sostienen “La ausencia de mobiliario adecuado afecta (influye en) la salud de los trabajadores y su desempeño laboral”.

Estos resultados se enmarcan dentro de la teoría propuesta por Caroca (2016) que establece “El diseño de la estación de trabajo tiene una influencia importante en las posturas y la eficiencia de las personas”, y por Ceballos (2014) que establece “Los riesgos ergonómicos influyen de manera constante en el desempeño de las habilidades y conducta de los trabajadores”.

La dimensión posturas en oficinas influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote – 2019, con un coeficiente de correlación de Pearson de 0.907 que indica una correlación positiva muy alta y un valor de significancia de la correlación de Pearson (Sig. Bilateral) de 0.034, el cual es menor a 0.05, existiendo influencia significativa.

Estos resultados confirman lo encontrado por Sánchez (2017) quien indica “Los riesgos ergonómicos son producidos por la equivocada posición y movimiento de las extremidades de los trabajadores, los cuales afectan (influyen en) la realización de sus actividades en cada puesto de trabajo”.

Estos resultados se enmarcan dentro de la teoría propuesta por Ceballos (2014) “La adopción de malas posturas adoptadas en oficinas pueden causar fatiga visual y estrés, influyendo la eficiencia del trabajador y desempeño de sus competencias” y por Cruz & Garnica (2010) que establecen “Las posturas ergonómicas que usan las personas para ejecución de sus actividades, deben ser tomados en consideración para determinar las medidas de los factores que inciden o influyen en el desempeño”.

La dimensión organización de trabajo influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote – 2019, con un coeficiente de correlación de Pearson de 0.965 que indica una correlación positiva muy alta y un valor de significancia de la correlación de Pearson (Sig. Bilateral) de 0.008, el cual es menor a 0.01, existiendo influencia altamente significativa.

Estos resultados concuerdan con lo encontrado por Bobadilla (2017) quien indica “Existe una relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en institutos superiores tecnológicos de Huancayo, mediante la prueba estadística de Chi cuadrado, que confirma la existencia de la relación entre las variables, porque los datos expresan una Chi calculada (0,8199) mayor que la Chi teórica (0,711), con un nivel de significancia de $\alpha = 0,05$ y $gl = 4$ ”, por lo que al definir clima organizacional como la situación y organización del entorno de trabajo, se referencia claramente a la dimensión organización de trabajo, debido a que integra los indicadores de pausas de trabajo, alternancia de tareas y factores psicosociales.

Estos resultados se enmarcan dentro de la teoría propuesta por el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (2007) que establece “Una inadecuada organización del trabajo, condiciona las circunstancias de trabajo, los riesgos e influye en el desempeño y cumplimiento adecuado de las funciones del trabajador”.

La dimensión ambiente de trabajo influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote – 2019, con un coeficiente de correlación de Pearson de 0.948 que indica una correlación positiva muy alta y un valor de significancia de la correlación de

Pearson (Sig. Bilateral) es 0.014, el cual es menor a 0.05, existiendo influencia significativa.

Estos resultados confirman lo encontrado por Palmar & Valero (2013) quien sostiene “En cuanto a los factores que influyen en el desempeño laboral, existen factores para un adecuado desenvolvimiento laboral, tales como: un ambiente de trabajo agradable”.

Estos resultados se enmarcan dentro de la teoría propuesta por Ceballos (2014) que establece “El ambiente de trabajo genera condiciones laborales más sanas y seguras para los trabajadores, influyendo en su desempeño y cumplimiento de sus funciones y labores de manera eficaz”.

El aporte de la presente investigación es contribuir con información para la realización de otras investigaciones en empresas que cuenten con características similares, otorgar información que refleja la influencia de los factores ergonómicos en el desempeño laboral de los trabajadores en áreas administrativas, y contribuir con información para que los trabajadores que laboran en el área administrativa puedan llenar un vacío en el conocimiento respecto al tema, debido a que no se encontraron investigaciones de este tipo en el área administrativas de una empresa que se dedique a la comercialización de productos alimenticios y de primera necesidad.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

General

Se determinó la influencia de los factores ergonómicos en el desempeño laboral de los trabajadores del área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote – 2019; lo que refleja que existe una correlación positiva muy alta y una influencia altamente significativa de los factores ergonómicos en el desempeño laboral.

Específicos

Se determinó que el nivel de los factores ergonómicos en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote – 2019, cuyo criterio predominante es Indiferente, es Regular [158 – 317>.

Asimismo, en cuando al nivel de cada dimensión de la variable factores ergonómicos, se determinó lo siguiente:

El nivel de los factores ergonómicos según la dimensión estación de trabajo, cuyos criterios predominantes son Indiferente y Muy en desacuerdo, se encuentra en un nivel regular [67– 134>.

El nivel de los factores ergonómicos según la dimensión posturas en oficinas, cuyos criterios predominantes son Totalmente en desacuerdo e Indiferente, se encuentra en un nivel regular con tendencia a bajo [42 – 84>.

El nivel de los factores ergonómicos según la dimensión organización de trabajo, cuyos criterios predominantes fueron Muy en desacuerdo y Muy de acuerdo, se encuentra en un nivel regular [25 – 50>.

El nivel de los factores ergonómicos según la dimensión ambiente de trabajo, cuyos criterios predominantes son Muy de acuerdo e Indiferente, se encuentra en un nivel regular [25 – 50>.

Se determinó que el nivel de desempeño laboral de los trabajadores en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote – 2019, cuyos criterios predominantes son Muy en desacuerdo e Indiferente, se encuentra en un nivel regular [117 – 234>.

Asimismo, en cuanto al nivel de cada dimensión de la variable desempeño laboral, se determinó lo siguiente:

El nivel de desempeño laboral de los trabajadores según la dimensión desempeño funcional, cuyo criterio predominante es Muy en desacuerdo, se encuentra en un nivel regular [59 – 117>.

El nivel de desempeño laboral de los trabajadores según la dimensión desempeño conductual, cuyos criterios predominantes son Muy de acuerdo e Indiferente, se encuentra en un nivel regular [59 – 117>.

Asimismo, en cuanto a la influencia entre cada variable de estudio con las dimensiones que conforman la otra variable se determinó lo siguiente:

Se determinó que los factores ergonómicos influyen significativamente en la dimensión desempeño funcional de los trabajadores en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote – 2019, con un coeficiente de correlación de Pearson de 0.954 que indica una correlación positiva muy alta y un valor de significancia de 0.012 que refleja una influencia significativa.

Los factores ergonómicos influyen significativamente en la dimensión desempeño conductual de los trabajadores en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote – 2019, con un coeficiente de correlación de Pearson de 0.970 que indica una correlación positiva muy alta y un valor de significancia de 0.006 que refleja una influencia altamente significativa.

La dimensión estación de trabajo influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote – 2019, con un coeficiente de correlación de Pearson de 0.981 que indica una correlación positiva muy alta y un valor de significancia de 0.003 que refleja una influencia altamente significativa.

La dimensión posturas en oficinas influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote – 2019, con un coeficiente de correlación de Pearson de 0.907 que indica una correlación positiva muy alta y un valor de significancia de 0.034 que refleja una influencia significativa.

La dimensión organización de trabajo influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote – 2019, con un coeficiente de correlación de Pearson de 0.965 que indica una correlación positiva muy alta y un valor de significancia de 0.008, que refleja una influencia altamente significativa.

La dimensión ambiente de trabajo influye significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote – 2019, con un coeficiente de correlación de Pearson de 0.948 que indica una correlación positiva muy alta y un valor de significancia de 0.014, que refleja una influencia significativa.

5.2. Recomendaciones

A los futuros investigadores se les recomienda ampliar en forma integral el presente estudio respecto a la determinación de factores ergonómicos que influyen en el desempeño laboral de trabajadores en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., o en empresas del mismo rubro, con el propósito de corroborar o encontrar nuevos hallazgos sobre las variables de estudio.

A los futuros investigadores se les recomienda ampliar en forma integral el estudio de determinación del nivel de factores ergonómicos y del nivel de desempeño laboral, con el propósito de corroborar o encontrar nuevos hallazgos en los niveles de los factores ergonómicos y desempeño laboral en áreas administrativas.

Al gerente de la Corporación Favi S.A., contribuir con los trabajadores del área administrativa de la empresa mediante capacitaciones en cuanto a la adopción de posturas adecuadas en la realización de sus actividades.

Al gerente de la Corporación Favi S.A., contribuir con el mantenimiento en condiciones adecuadas de la estación de trabajo en donde laboran los trabajadores del área administrativa de la empresa, preservando las características adecuadas de la silla, escritorio, monitor, teclado y mouse.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco en primer lugar a Dios, nuestro Guía; por haberme dado fortaleza, salud y esperanza para lograr mis objetivos, porque a pesar de los tropiezos siempre ha estado conmigo alentándome en cada momento de mi vida.

A mis padres por hacer de mí una mejor persona con su ejemplo de perseverancia, responsabilidad y entereza, siendo una guía a lo largo de mi vida.

A mi hermano, por su cariño y apoyo incondicional durante todo este proceso. Además de sus consejos y palabras de aliento hicieron de mí una mejor persona; porque me enseñó que la más hermosa de las victorias, es la que nos cuesta mucho esfuerzo.

A mis abuelitos, tía y primo; por motivarme y ser mi impulso en cada paso que doy en la realización de mis sueños.

A Jhon, por ser una parte importante de mi vida, por haberme apoyado en las buenas y en las malas, sobre todo por su paciencia y amor incondicional.

A mis profesores a quienes les debo gran parte de mis conocimientos, en especial a mi asesor el Ing. José Santos Esqueche Moreno por su paciencia y enseñanza.

A esta prestigiosa universidad; la cual abre sus puertas a jóvenes como nosotros, preparándonos para un futuro competitivo y formándonos como personas de bien.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Apolo, M., Cárdenas, A., Romero, T., & Villarreal, E. (2013). *Identificación y análisis de los factores ergonómicos relacionados con el rendimiento laboral del personal administrativo y docente a tiempo completo de la sede Quito campus el Girón y Kennedy*. Quito, Ecuador: Universidad Politécnica Salesiana.
- Campos Avellaneda, P., Gutiérrez Crespo, H., & Matzumura Kasano, J. (2019). *Rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Caroca, L. (2016). *Guía de ergonomía. Identificación y control de factores de riesgo en el trabajo de oficina y el uso de computador*. (Primera ed.). Chile: Instituto de salud pública de Chile.
- Casares, I. (2016). *Niveles de riesgo y niveles de control*. Retrieved from EALDE: <https://www.ealde.es/niveles-riesgo-niveles-control/>
- Ceballos, M. (2014). *Malas posturas perjudican el desempeño laboral*. Retrieved from Elemplo: <https://www.elemplo.com/co/noticias/consejos-profesionales/malas-posturas-perjudican-el-desempeno-laboral-4522>
- Chiavenato, I. (2013). *Introducción a la teoría general de administración* (Octava ed.). México: McGraw-Hill.
- Cienfuegos, S. (2016). *Metodologías de apreciación del riesgo*. Obtenido de PrevenBlog: <https://prevenblog.com/metodologias-apreciacion-del-riesgo-metodo-elegir/>
- Corral Morales, Y. (2009). *Validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación para la recolección de datos*. Venezuela: Universidad de Carabobo .
- Cruz, A., & Garnica, A. (2010). *Ergonomía Aplicada* (Cuarta ed.). Bogotá: Ecoe.
- Davis, K., & Werther, W. (2008). *Administración de recursos humanos* (Sexta ed.). México: McGraw-Hill.

- Del Prado, J. (2014). *La ergonomía y su influencia en la calidad del trabajo*. Retrieved from IMF: <https://blogs.imf-formacion.com/blog/prevencion-riesgos-laborales/actualidad-laboral/la-ergonomia-y-su-influencia-en-la-calidad-del-trabajo/>
- Dessler, G., & Valera, R. (2011). *Administración de recursos humanos* (Quinta ed.). México: Pearson Educación.
- Dirección General de Ética e Integridad Gubernamental. (2013). *Instructivo Para la Evaluación del Desempeño*. Santo Domingo: DIGEIG.
- Erazo, E. (2017). *Evaluación ergonómica de los puestos de trabajo en las oficinas del grupo empresarial IIASA Caterpillar Guayaquil*. Guayaquil, Ecuador: Universidad de Guayaquil.
- Escobar Pérez, J., & Cuervo Martínez, Á. (2008). *Validez de contenido y juicio de expertos: Una aproximación a su utilización*. Colombia: Institución Universitaria Iberoamericana.
- Espinoza, J. (2018). *Estudio de factores de riesgo ergonómico físico en el personal administrativo de la construcción del hospital Daniel Alcides Carrión-Pasco*. Huancayo, Perú: Universidad Continental.
- García Alcaraz, J., Blanco Fernández, J., & Vásquez Realyvargas, A. (2016). *Desarrollo y validación de un cuestionario de compatibilidad macroergonómica*. México: Universidad Autónoma de Ciudad Juárez.
- García Cordova, F. (2002). *Recomendaciones metodológicas para el diseño de cuestionario*. Mexico: Limusa.
- González Leija, J. (2010). *Ergonomía, Metodologías Ergonómicas*. México: Instituto Mexicano del Seguro Social.
- Instituto Nacional de Pensiones de los Empleados Públicos. (2016). *Instructivo para la evaluación de desempeño*. San Salvador: Instituto Nacional de Pensiones de los Empleados Públicos.

- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2003). *Manual para la evaluación y prevención de riesgos ergonómicos y psicosociales en PYME*. Madrid, España: Instituto nacional de seguridad y salud en el trabajo.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2015). *Posturas de trabajo: Evaluación del riesgo*. Madrid, España: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Instituto Sindical de Trabajo, A. y. (2007). *Trabajo en oficinas*. Retrieved from Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud: <https://istas.net/salud-laboral/trabajos-trabajadores-y-colectivos/trabajo-en-oficinas>
- Klingner, D., & Nalbandian, J. (2002). *Administración del personal en el sector público* (Cuarta ed.). México: McGraw-Hill.
- López Roldán, P., & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación cuantitativa*. Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona.
- López, M. (2017). *Factores de Riesgo ergonómico y el desempeño laboral en los tecnólogos médicos del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas 2017*. Lima, Perú: Universidad César Vallejo.
- Lorrén Cáceres, N. (2018). *Clima organizacional y el desempeño laboral del personal de la empresa Inproconsa S.A.C*. Lima: Universidad San Iganacio de Loyola.
- Marroquín, J. (2017). *Riesgos ergonómico y satisfacción laboral en trabajadores administrativos de un instituto especializado de salud*. Lima, Perú: Universidad César Vallejo.
- Mendoza Villanueva de Cáceres, J. (2018). *Riesgos ergonómicos y desempeño laboral del profesional de enfermería en los centros maternos infantiles de la DIRIS Lima Norte, 2017*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Ministerio de Trabajo e Inmigración de España. (2000). *Lista de comprobación ergonómica*. España: Ministerio de Trabajo e inmigración.

- Mondelo, P., Gregori, E., Blasco, J., & Barrau, P. (1999). *Ergonomia 3. Diseño de puestos de trabajo* (Segunda ed.). Catalunya, España: Universidad politécnica de Catalunya.
- Mondelo, P., Gregori, E., De Pedro, O., & Gómez, M. (2013). *Ergonomia 4. El trabajo en oficinas* (Segunda ed.). Catalunya, España: Universidad Politécnica de Catalunya.
- Mousalli Kayat, G. (2015). *Métodos y diseños de investigación cuantitativa*. Mérida: Creative Commons.
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). *Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio*. Temuco: Universidad de la Frontera.
- Palmar G, R. S., & Valero U, J. M. (2013). *Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos*. México: Universidad Autónoma del Estado de México.
- Purizaga, N. (2018). *Influencia de los factores de riesgo disergonómico en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la sede central de la universidad nacional de San Agustín de Arequipa, 2017*. Arequipa, Perú: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
- RAE1. (2014). *Factor*. Recuperado el 04 de 27 de 2019, de RAE:
<https://dle.rae.es/?id=HTiXnHN>
- RAE2. (2014). *Ergonomía*. Recuperado el 27 de 04 de 2019, de RAE:
<https://dle.rae.es/?id=G1kAF4l>
- RAE3. (2014). *Desempeño*. Recuperado el 28 de 04 de 2019, de RAE:
<http://www.wordreference.com/definicion/desempe%C3%B1o>
- RAE4. (2014). *Laboral*. Recuperado el 28 de 04 de 2019, de RAE:
<https://dle.rae.es/?id=MjCLr7W>
- Ramos Díaz, F. (2015). *Guía básica de autodiagnóstico en ergonomía para oficinas*. Lima: Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo.

- Robins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional* (Decimo tercera ed.). Mexico: McGrawHill.
- Sánchez, M. (2017). *Factores de riesgos ergonómicos y desempeño laboral en el personal operativo de la planta de bisutería de una empresa de venta directa*. Quito, Ecuador: Universidad Central del Ecuador.
- Suárez Montes, N., Sáenz Gavilanes, J., & Mero Vélez, J. (2016). *Elementos esenciales del diseño de la investigación. Sus características*. Manta: Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.
- Tam Málaga, J., Vera Ramirez, G., & Oliveros Ramos, R. (2008). *Tipos, métodos y estrategias de investigación científica*. Lima: Universidad Ricardo Palma.
- Villalobos, M. (2015). *Riesgos ergonómicos en los puestos de trabajo de un Supermercado del Estado Carabobo*. Naganagua, Venezuela: Universidad de Carabobo.
- Wordreference1. (2005). *Factor*. Recuperado el 27 de 04 de 2019, de Wordreference: <http://www.wordreference.com/definicion/factor>
- Wordreference2. (2005). *Ergonomía*. Recuperado el 24 de 04 de 2019, de Wordreference: <http://www.wordreference.com/definicion/ergonom%C3%ADa>
- Wordreference3. (2005). *Desempeño*. Recuperado el 28 de 04 de 2019, de Wordreference: <http://www.wordreference.com/definicion/desempe%C3%B1o>
- Wordreference4. (2005). *Laboral*. Recuperado el 28 de 04 de 2019, de Wordreference: <http://www.wordreference.com/definicion/laboral>

ANEXOS

8.1. Anexo 1. Matriz de consistencia

Problema	Hipótesis	Objetivos	Variables
<p>¿Cómo influyen los factores ergonómicos en el desempeño laboral de los trabajadores en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote - 2019?</p>	<p>Los factores ergonómicos influyen significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote - 2019.</p>	<p>General: Determinar la influencia de los factores ergonómicos en el desempeño laboral de los trabajadores en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote - 2019.</p>	<p>Variable X: Factores ergonómicos.</p> <p>Variable Y: Desempeño laboral.</p>
		<p>Específicos: Determinar el nivel de los factores ergonómicos en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote - 2019.</p>	
		<p>Determinar el nivel de desempeño laboral actual de los trabajadores en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote - 2019.</p>	
		<p>Determinar cómo influyen los factores ergonómicos en el desempeño laboral actual de los trabajadores en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote - 2019.</p>	

8.2. Anexo 2. Cuestionario sobre variable X: Factores Ergonómicos

Cuestionario sobre factores ergonómicos en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote – 2019

Sus respuestas son muy importantes para ayudarnos a determinar los factores ergonómicos en el área administrativa de la Corporación Favi S.A. Por lo que solicitamos por favor maque una sola vez por cada indicador según la siguiente escala.

1: Totalmente en desacuerdo.	2: Muy en desacuerdo.	3: Indiferente.	4: Muy de acuerdo.	5: Totalmente de acuerdo.
------------------------------	-----------------------	-----------------	--------------------	---------------------------

Nº	INDICADORES	1	2	3	4	5
	Estación de trabajo					
1.	¿Se encuentra la silla de trabajo en condiciones adecuadas?					
2.	¿Se encuentra el escritorio de trabajo en condiciones adecuadas?					
3.	¿Son adecuadas las características del monitor?					
4.	¿La condición del teclado es adecuada?					
5.	¿La condición del mouse es adecuada?					
6.	¿Contribuye él apoya muñecas en el manejo adecuado de teclado y mouse?					
7.	¿Utiliza de manera adecuada los equipos y el mobiliario al desarrollar las tareas?					
8.	¿Utiliza de manera adecuada el espacio de trabajo?					
	Posturas en oficinas					
9.	¿Adopta posturas adecuadas con respecto a sus extremidades inferiores en la realización de sus actividades?					
10.	¿Adopta posturas adecuadas con respecto a su espalda y tronco en la realización de sus actividades?					
11.	¿Adopta posturas adecuadas con respecto a su cabeza y cuello en la realización de sus actividades?					
12.	¿Adopta posturas adecuadas con respecto a sus extremidades superiores en la realización de sus actividades?					
13.	¿Influyen las características del mobiliario, equipos y accesorios en la adopción de posturas?					
	Organización del trabajo					
14.	¿Son adecuadas los periodos de pausas empleados para descanso y reposición de fuerzas disminuidas?					
15.	¿Es adecuada la alternancia de tareas para evitar y prevenir la fatiga?					
16.	¿Existen factores psicosociales tolerables dentro de la organización?					
	Ambiente de trabajo					
17.	¿La iluminación se encuentra distribuida uniformemente en el ambiente de trabajo?					
18.	¿El ruido es tolerable dentro del ambiente de trabajo?					
19.	¿La temperatura es adecuada en las diversas épocas del año en el ambiente de trabajo?					

8.3. Anexo 3. Cuestionario sobre Variable Y: Desempeño laboral

Cuestionario sobre el nivel de desempeño laboral de los trabajadores en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote – 2019

Sus respuestas son muy importantes para ayudarnos a determinar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., por lo que solicitamos por favor maque por cada indicador según la siguiente escala.

		1: Totalmente en desacuerdo.	2: Muy en desacuerdo.	3: Indiferente.	4: Muy de acuerdo.	5: Totalmente de acuerdo.
N°	INDICADORES	1	2	3	4	5
	Desempeño Funcional					
1.	¿Es eficaz en la realización de su trabajo diario?					
2.	¿Realiza un seguimiento adecuado en las instrucciones a la hora de captar órdenes establecidas?					
3.	¿Tiene cuidado de materiales en la realización de trabajo programado?					
4.	¿Es alta su capacidad en conocimientos y habilidades técnicas?					
5.	¿Es alta su capacidad de planificación mediante estrategias, programas y/o proyectos a corto o largo plazo?					
6.	¿Es alta su capacidad de toma de decisiones en resolución de problemas?					
7.	¿Cumple con trabajo asignado en el menor tiempo posible?					
	Desempeño Conductual					
8.	¿Es alto su análisis y síntesis en el manejo de información para brindar soluciones oportunas en el trabajo?					
9.	¿Es alto su desenvolvimiento para reducir y/o evitar demoras?					
10.	¿Es alto su criterio en la anticipación ante necesidades y búsqueda de métodos para producir resultados más efectivos?					
11.	¿Es responsable en el cumplimiento de leyes, normas, reglamentos y procedimientos afines?					
12.	¿Es alta su cooperación en trabajo en equipo?					
13.	¿Es alto desenvolvimiento en los distintos entornos jerárquicos?					
14.	¿Colabora y se interesa en apoyar en actividades laborales adicionales?					

8.4. Anexo 4. Validación del instrumento

Escobar & Cuervo (2008) respecto a los instrumentos de recolección de datos, refieren que al hacer uso de ellos, para un posterior procesamiento de información, surge la duda respecto a la validez y confiabilidad del instrumento.

Corral (2009) refiere que la validez de un instrumento de recolección de datos permite determinar la autenticidad del mismo, así como los rasgos y características que se desean estudiar.

Asimismo, Escobar & Cuervo (2008), sostienen que el juicio de expertos es una práctica generalizada que requiere interpretar y aplicar sus resultados de manera acertada, eficiente y con toda la rigurosidad metodológica y estadística, para permitir que la evaluación basada en la información obtenida de la prueba pueda ser utilizada con los propósitos para la cual fue diseñada.

8.4.1. Método juicio de expertos

La validez de los instrumentos para la recolección de datos, referente a las variables de estudio dependiente e independiente de la presente investigación, denominadas desempeño laboral y factores ergonómicos respectivamente, se realizó mediante el juicio de expertos, en donde ellos evaluaron y a criterio propio calificaron el contenido de los cuestionarios empleados, los expertos que realizaron la evaluación y juicio fueron los siguientes:

Validez de contenido del instrumento

Jueces expertos	Grado	Nombre	DNI
Experto 1	Maestro	Chávez Milla Humberto Ángel.	32793925
Experto 2	Maestro	Rodríguez Mantilla Walter Francisco Eliseo.	17998658
Experto 3	Maestro	Villón Macedo Pedro Luis.	32845247

Calificación de los expertos

Escala	Indicador
0.01 – 0.20	Muy baja validez
0.21 – 0.40	Validez baja
0.41 – 0.60	Moderada validez
0.61 – 0.80	Alta validez
0.81 – 1.00	Muy alta validez

Calculo de coeficiente de validez del instrumento de factores ergonómicos

El cálculo del Coeficiente de Validez del instrumento se realizó usando el método Delphi.

Las calificaciones para los criterios de validación, que se mencionan en la hoja de juicio de experto con respecto al contenido del instrumento de la variable independiente de estudio, denominada factores ergonómicos, se muestran en la siguiente tabla:

N° de pregunta y alternativas	EXPERTOS			Puntos
	Experto 1	Experto 2	Experto 3	
Pregunta N° 1	4	4	4	12
Pregunta N° 2	4	4	4	12
Pregunta N° 3	4	4	4	12
Pregunta N° 4	4	4	4	12
Pregunta N° 5	4	4	4	12
Pregunta N° 6	4	4	3	11
Pregunta N° 7	4	4	4	12
Pregunta N° 8	4	4	4	12
Pregunta N° 9	4	4	4	12
Pregunta N° 10	4	4	4	12
Pregunta N° 11	4	3	4	11
Pregunta N° 12	4	4	4	12
Pregunta N° 13	4	4	4	12
Pregunta N° 14	4	4	4	12
Pregunta N° 15	4	4	4	12
Pregunta N° 16	4	4	4	12
Pregunta N° 17	4	4	4	12
Pregunta N° 18	4	4	4	12
Pregunta N° 19	4	4	4	12

Dónde: 1 = Totalmente de acuerdo (Si)

0 = Totalmente en desacuerdo (No)

Calculo del coeficiente de validez:

$$\text{Validez} = \frac{\text{Suma total de acuerdo (SI)}}{\text{Suma total de acuerdo (SI) + suma total en desacuerdo (NO)}}$$

$$\text{Validez} = 226/(226+2) = 0.9912 = 99.12 \%$$

Con una validez general de 99.12 % según la escala de validez del instrumento tiene MUY ALTA validez, de acuerdo al criterio de los expertos.

Calculo de coeficiente de validez del instrumento de desempeño laboral

El cálculo del Coeficiente de Validez del instrumento se realizó usando el método Delphi.

Asimismo, las calificaciones para los criterios de validación, que se mencionan en la hoja de juicio de experto con respecto al contenido del instrumento de la variable dependiente de estudio, denominada desempeño laboral, se muestran en la siguiente tabla:

N° de pregunta y alternativas	EXPERTOS			Puntos
	Experto 1	Experto 2	Experto 3	
Pregunta N° 1	4	4	4	12
Pregunta N° 2	4	4	4	12
Pregunta N° 3	4	4	4	12
Pregunta N° 4	4	4	4	12
Pregunta N° 5	4	4	3	11
Pregunta N° 6	4	4	4	12
Pregunta N° 7	4	4	4	12
Pregunta N° 8	4	4	3	11
Pregunta N° 9	4	4	4	12
Pregunta N° 10	4	4	4	12
Pregunta N° 11	3	4	4	11
Pregunta N° 12	4	4	4	12
Pregunta N° 13	4	3	4	11
Pregunta N° 14	4	4	4	12

Dónde: 1 = Totalmente de acuerdo (Si)

0 = Totalmente en desacuerdo (No)

Calculo del coeficiente de validez:

$$\text{Validez} = \frac{\text{Suma total de acuerdo (SI)}}{\text{Suma total de acuerdo (SI) + suma total en desacuerdo (NO)}}$$

$$\text{Validez} = 164/(164+4) = 0.9762 = 97.62 \%$$

Con una validez general de 97.62 % según la escala de validez del instrumento tiene MUY ALTA validez, de acuerdo al criterio de los expertos.

8.4.2. Formato para validación de instrumentos por juicio de expertos

JUICIO DE EXPERTOS PARA VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE FACTORES ERGONÓMICOS

Nombre del instrumento: Cuestionario sobre factores ergonómicos en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote – 2019.

Título de la investigación: Factores ergonómicos que influyen en el desempeño laboral de los trabajadores en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote – 2019.

Objetivo general: Determinar la influencia de los factores ergonómicos en el desempeño laboral de los trabajadores en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote - 2019.

Variable: Factores ergonómicos.

N°	DIMENSIONES/ítems	Escala Medición	Claridad		Pertinencia		Relevancia		Suficiencia	
			Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
	ESTACIÓN DE TRABAJO	Si y No								
1	¿Se encuentra la silla de trabajo en condiciones adecuadas?									
2	¿Se encuentra el escritorio de trabajo en condiciones adecuadas?									
3	¿Son adecuadas las características del monitor?									
4	¿La condición del teclado es adecuada?									
5	¿La condición del mouse es adecuada?									
6	¿Contribuye el apoyo muñecas en el manejo adecuado de teclado y mouse?									
7	¿Utiliza de manera adecuada los equipos y el mobiliario al desarrollar las tareas?									
8	¿Utiliza de manera adecuada el espacio de trabajo?									
	POSTURAS EN OFICINAS	Si y No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
9	¿Adopta posturas adecuadas con respecto a sus extremidades inferiores en la realización de sus actividades?									
10	¿Adopta posturas adecuadas con respecto a su espalda y tronco en la realización de sus actividades?									
11	¿Adopta posturas adecuadas con respecto a su cabeza y cuello en la realización de sus actividades?									
12	¿Adopta posturas adecuadas con respecto a sus extremidades superiores en la realización de sus actividades?									

13	¿Influyen las características del mobiliario, equipos y accesorios en la adopción de posturas?								
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO		Si y No	Si	No	Si	No	Si	No	Si
14	¿Son adecuadas los periodos de pausas empleados para descanso y reposición de fuerzas disminuidas?								
15	¿Es adecuada la alternancia de tareas para evitar y prevenir la fatiga?								
16	¿Existen factores psicosociales tolerables dentro de la organización?								
AMBIENTE DE TRABAJO			Si	No	Si	No	Si	No	Si
17	¿La iluminación se encuentra distribuida uniformemente en el ambiente de trabajo?								
18	¿El ruido es tolerable dentro del ambiente de trabajo?								
19	¿La temperatura es adecuada en las diversas épocas del año en el ambiente de trabajo?								

Nombre y Apellidos :		Firma y Sello
DNI:		
Grado Académico :		
Institución donde labora:		

Opinión de aplicabilidad	
Aplicable	[]
Aplicable después de corregir	[]
No aplicable	[]

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Pertinencia: Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

Suficiencia: Comprende aspectos de la variable en calidad y cantidad, cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

JUICIO DE EXPERTOS PARA VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE DESEMPEÑO LABORAL

Nombre del instrumento: Cuestionario sobre el nivel de desempeño laboral de los trabajadores en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote – 2019.

Título de la investigación: Factores ergonómicos que influyen en el desempeño laboral de los trabajadores en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote – 2019.

Objetivo general: Determinar la influencia de los factores ergonómicos en el desempeño laboral de los trabajadores en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote - 2019.

Variable: Desempeño laboral.

N°	DIMENSIONES/ítems	Escala Medición	Claridad		Pertinencia		Relevancia		Suficiencia	
			Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
	DESEMPEÑO FUNCIONAL	Si y No								
1	¿Es eficaz en la realización de su trabajo diario?									
2	¿Realiza un seguimiento adecuado en las instrucciones a la hora de captar órdenes establecidas?									
3	¿Tiene cuidado de materiales en la realización de trabajo programado?									
4	¿Es alta su capacidad en conocimientos y habilidades técnicas?									
5	¿Es alta su capacidad de planificación mediante estrategias, programas y/o proyectos a corto o largo plazo?									
6	¿Es alta su capacidad de toma de decisiones en resolución de problemas?									
7	¿Cumple con trabajo asignado en el menor tiempo posible?									
	DESEMPEÑO CONDUCTUAL	Si y No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
8	¿Es alto su análisis y síntesis en el manejo de información para brindar soluciones oportunas en el trabajo?									
9	¿Es alto su desenvolvimiento para reducir y/o evitar demoras?									
10	¿Es alto su criterio en la anticipación ante necesidades y búsqueda de métodos para producir resultados más efectivos?									
11	¿Es responsable en el cumplimiento de leyes, normas, reglamentos y procedimientos afines?									

12	¿Es alta su cooperación en trabajo en equipo?									
13	¿Es alto desenvolvimiento en los distintos entornos jerárquicos?	Si y No								
14	¿Colabora y se interesa en apoyar en actividades laborales adicionales?									

Nombre y Apellidos :		Firma y Sello
DNI:		
Grado Académico :		
Institución donde labora:		

Opinión de aplicabilidad	
Aplicable	[]
Aplicable después de corregir	[]
No aplicable	[]

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Pertinencia: Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

Suficiencia: Comprende aspectos de la variable en calidad y cantidad, cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

8.4.3. Validación de instrumentos por los expertos

JUICIO DE EXPERTOS PARA VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE FACTORES ERGONÓMICOS

Nombre del instrumento: Cuestionario sobre factores ergonómicos en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote – 2019.

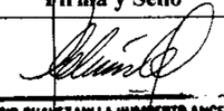
Título de la investigación: Influencia de factores ergonómicos en el desempeño laboral de los trabajadores de Favi S.A., Chimbote – 2019.

Objetivo general: Determinar la influencia de los factores ergonómicos en el desempeño laboral de los trabajadores en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote - 2019.

Variable: Factores ergonómicos.

N°	DIMENSIONES/items	Escala Medición	Claridad		Pertinencia		Relevancia		Suficiencia	
			Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
ESTACIÓN DE TRABAJO										
1	¿Se encuentra la silla de trabajo en condiciones adecuadas?	Si y No	X		X		X		X	
2	¿Se encuentra el escritorio de trabajo en condiciones adecuadas?		X		X		X		X	
3	¿Son adecuadas las características del monitor?		X		X		X		X	
4	¿La condición del teclado es adecuada?		X		X		X		X	
5	¿La condición del mouse es adecuada?		X		X		X		X	
6	¿Contribuye el apoyo muñecas en el manejo adecuado de teclado y mouse?		X		X		X		X	
7	¿Utiliza de manera adecuada los equipos y el mobiliario al desarrollar las tareas?		X		X		X		X	
8	¿Utiliza de manera adecuada el espacio de trabajo?		X		X		X		X	
POSTURAS EN OFICINAS										
9	¿Adopta posturas adecuadas con respecto a sus extremidades inferiores en la realización de sus actividades?	Si y No	X		X		X		X	
10	¿Adopta posturas adecuadas con respecto a su espalda y tronco en la realización de sus actividades?		X		X		X		X	
11	¿Adopta posturas adecuadas con respecto a su cabeza y cuello en la realización de sus actividades?		X		X		X		X	
12	¿Adopta posturas adecuadas con respecto a sus extremidades superiores en la realización de sus actividades?		X		X		X		X	
13	¿Influyen las características del mobiliario, equipos y accesorios en la adopción de posturas?		X		X		X		X	

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO		Si y No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
14	¿Son adecuadas los periodos de pausas empleados para descanso y reposición de fuerzas disminuidas?		X		X		X		X		
15	¿Es adecuada la alternancia de tareas para evitar y prevenir la fatiga?		X		X		X		X		
16	¿Existen factores psicosociales tolerables dentro de la organización?		X		X		X		X		
AMBIENTE DE TRABAJO		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
17	¿La iluminación se encuentra distribuida uniformemente en el ambiente de trabajo?	X		X		X		X			
18	¿El ruido es tolerable dentro del ambiente de trabajo?	X		X		X		X			
19	¿La temperatura es adecuada en las diversas épocas del año en el ambiente de trabajo?	X		X		X		X			

Nombre y Apellidos :	HUMBERTO CHAVEZ MILLA	Firma y Sello 
DNI:	32793925	
Grado Académico :	MAESTRO EN ING. INDUSTRIAL	
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD SAN PEDRO	

Opinión de aplicabilidad	
Aplicable	<input checked="" type="checkbox"/>
Aplicable después de corregir	<input type="checkbox"/>
No aplicable	<input type="checkbox"/>

Ing. CIP. CHAVEZ MILLA HUMBERTO ANGEL
ING. INDUSTRIAL
Reg. Colegio de Ingenieros N° 27135

- Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
- Pertinencia:** Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.
- Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
- Suficiencia:** Comprende aspectos de la variable en calidad y cantidad, cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

JUICIO DE EXPERTOS PARA VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE FACTORES ERGONÓMICOS

Nombre del instrumento: Cuestionario sobre factores ergonómicos en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote – 2019.

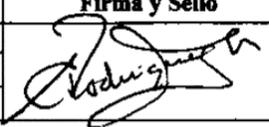
Título de la investigación: Influencia de factores ergonómicos en el desempeño laboral de los trabajadores de Favi S.A., Chimbote – 2019.

Objetivo general: Determinar la influencia de los factores ergonómicos en el desempeño laboral de los trabajadores en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote - 2019.

Variable: Factores ergonómicos.

N°	DIMENSIONES/items	Escala Medición	Claridad		Pertinencia		Relevancia		Suficiencia	
			Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
ESTACIÓN DE TRABAJO										
1	¿Se encuentra la silla de trabajo en condiciones adecuadas?	Si y No	X		X		X		X	
2	¿Se encuentra el escritorio de trabajo en condiciones adecuadas?		X		X		X		X	
3	¿Son adecuadas las características del monitor?		X		X		X		X	
4	¿La condición del teclado es adecuada?		X		X		X		X	
5	¿La condición del mouse es adecuada?		X		X		X		X	
6	¿Contribuye el apoyo muñecas en el manejo adecuado de teclado y mouse?		X		X		X		X	
7	¿Utiliza de manera adecuada los equipos y el mobiliario al desarrollar las tareas?		X		X		X		X	
8	¿Utiliza de manera adecuada el espacio de trabajo?		X		X		X		X	
POSTURAS EN OFICINAS										
9	¿Adopta posturas adecuadas con respecto a sus extremidades inferiores en la realización de sus actividades?	Si y No	X		X		X			X
10	¿Adopta posturas adecuadas con respecto a su espalda y tronco en la realización de sus actividades?		X		X		X		X	
11	¿Adopta posturas adecuadas con respecto a su cabeza y cuello en la realización de sus actividades?		X		X		X		X	
12	¿Adopta posturas adecuadas con respecto a sus extremidades superiores en la realización de sus actividades?		X		X		X		X	
13	¿Influyen las características del mobiliario, equipos y accesorios en la adopción de posturas?		X		X		X		X	

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO		Si y No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
14	¿Son adecuadas los periodos de pausas empleados para descanso y reposición de fuerzas disminuidas?		X		X		X		X		
15	¿Es adecuada la alternancia de tareas para evitar y prevenir la fatiga?		X		X		X		X		
16	¿Existen factores psicosociales tolerables dentro de la organización?		X		X		X		X		
AMBIENTE DE TRABAJO		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
17	¿La iluminación se encuentra distribuida uniformemente en el ambiente de trabajo?	X		X		X		X			
18	¿El ruido es tolerable dentro del ambiente de trabajo?	X		X			X	X			
19	¿La temperatura es adecuada en las diversas épocas del año en el ambiente de trabajo?	X		X		X		X			

Nombre y Apellidos :	Walter Rodríguez Maubille	Firma y Sello 
DNI:	17998658	
Grado Académico :	MAGISTER	
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD SAN PEDRO	

Opinión de aplicabilidad	
Aplicable	<input checked="" type="checkbox"/>
Aplicable después de corregir	<input type="checkbox"/>
No aplicable	<input type="checkbox"/>

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Pertinencia: Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

Suficiencia: Comprende aspectos de la variable en calidad y cantidad, cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

JUICIO DE EXPERTOS PARA VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE FACTORES ERGONÓMICOS

Nombre del instrumento: Cuestionario sobre factores ergonómicos en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote – 2019.

Título de la investigación: Influencia de factores ergonómicos en el desempeño laboral de los trabajadores de Favi S.A., Chimbote – 2019.

Objetivo general: Determinar la influencia de los factores ergonómicos en el desempeño laboral de los trabajadores en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote - 2019.

Variable: Factores ergonómicos.

N°	DIMENSIONES/Items	Escala Medición	Claridad		Pertinencia		Relevancia		Suficiencia	
			Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
ESTACIÓN DE TRABAJO										
1	¿Se encuentra la silla de trabajo en condiciones adecuadas?	Si y No	X		X		X		X	
2	¿Se encuentra el escritorio de trabajo en condiciones adecuadas?		X		X		X		X	
3	¿Son adecuadas las características del monitor?		X		X		X		X	
4	¿La condición del teclado es adecuada?		X		X		X		X	
5	¿La condición del mouse es adecuada?		X		X		X		X	
6	¿Contribuye el apoyo muñecas en el manejo adecuado de teclado y mouse?		X		X			X	X	
7	¿Utiliza de manera adecuada los equipos y el mobiliario al desarrollar las tareas?		X		X		X		X	
8	¿Utiliza de manera adecuada el espacio de trabajo?		X		X		X		X	
POSTURAS EN OFICINAS										
9	¿Adopta posturas adecuadas con respecto a sus extremidades inferiores en la realización de sus actividades?	Si y No	X		X		X		X	
10	¿Adopta posturas adecuadas con respecto a su espalda y tronco en la realización de sus actividades?		X		X		X		X	
11	¿Adopta posturas adecuadas con respecto a su cabeza y cuello en la realización de sus actividades?		X		X		X		X	
12	¿Adopta posturas adecuadas con respecto a sus extremidades superiores en la realización de sus actividades?		X		X		X		X	
13	¿Influyen las características del mobiliario, equipos y accesorios en la adopción de posturas?		X		X		X		X	

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO		Si y No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
14	¿Son adecuadas los periodos de pausas empleados para descanso y reposición de fuerzas disminuidas?		X		X		X		X		
15	¿Es adecuada la alternancia de tareas para evitar y prevenir la fatiga?		X		X		X		X		
16	¿Existen factores psicosociales tolerables dentro de la organización?		X		X		X		X		
AMBIENTE DE TRABAJO		Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
17	¿La iluminación se encuentra distribuida uniformemente en el ambiente de trabajo?	X		X		X		X			
18	¿El ruido es tolerable dentro del ambiente de trabajo?	X		X		X		X			
19	¿La temperatura es adecuada en las diversas épocas del año en el ambiente de trabajo?	X		X		X		X			

Nombre y Apellidos :	Pedro Villón Macedo	Firma y Sello  Ing. CIP PEDRO LUIS VILLÓN MACEDO AUDITOR EN SISTEMAS DE GEST. REG. MIPE INSPECTOR - REGISTRO ITSE - MVTC CIP Nº 30286
DNI:	32845247	
Grado Académico :	Maestro	
Institución donde labora:	Universidad San Pedro	

Opinión de aplicabilidad	
Aplicable	<input checked="" type="checkbox"/>
Aplicable después de corregir	<input type="checkbox"/>
No aplicable	<input type="checkbox"/>

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Pertinencia: Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

Suficiencia: Comprende aspectos de la variable en calidad y cantidad, cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

JUICIO DE EXPERTOS PARA VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE DESEMPEÑO LABORAL

Nombre del instrumento: Cuestionario sobre el nivel de desempeño laboral de los trabajadores en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote – 2019.

Título de la investigación: Influencia de factores ergonómicos en el desempeño laboral de los trabajadores de Favi S.A., Chimbote – 2019.

Objetivo general: Determinar la influencia de los factores ergonómicos en el desempeño laboral de los trabajadores en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote - 2019.

Variable: Desempeño laboral.

N°	DIMENSIONES/Ítems	Escala Medición	Claridad		Pertinencia		Relevancia		Suficiencia	
			Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
DESEMPEÑO FUNCIONAL										
1	¿Es eficaz en la realización de su trabajo diario?	Si y No	X		X		X		X	
2	¿Realiza un seguimiento adecuado en las instrucciones a la hora de captar órdenes establecidas?		X		X		X		X	
3	¿Tiene cuidado de materiales en la realización de trabajo programado?		X		X		X		X	
4	¿Es alta su capacidad en conocimientos y habilidades técnicas?		X		X		X		X	
5	¿Es alta su capacidad de planificación mediante estrategias, programas y/o proyectos a corto o largo plazo?		X		X		X		X	
6	¿Es alta su capacidad de toma de decisiones en resolución de problemas?		X		X		X		X	
7	¿Cumple con trabajo asignado en el menor tiempo posible?		X		X		X		X	
DESEMPEÑO CONDUCTUAL										
		Si y No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
8	¿Es alto su análisis y síntesis en el manejo de información para brindar soluciones oportunas en el trabajo?		X		X		X		X	
9	¿Es alto su desenvolvimiento para reducir y/o evitar demoras?		X		X		X		X	
10	¿Es alto su criterio en la anticipación ante necesidades y búsqueda de métodos para producir resultados más efectivos?		X		X		X	X	X	
11	¿Es responsable en el cumplimiento de leyes, normas, reglamentos y procedimientos afines?	X		X		X		X		

13	¿Es alto desenvolvimiento en los distintos entornos jerárquicos?	Si y No	X		X		X		X
14	¿Colabora y se interesa en apoyar en actividades laborales adicionales?		X		X		X		X

Nombre y Apellidos :	HUMBERTO CHAVEZ MILLA	Firma y Sello
DNI:	32492925	
Grado Académico :	MAESTRO EN ING. INDUSTRIAL	
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD SAN PEDRO	

Opinión de aplicabilidad	
Aplicable	[X]
Aplicable después de corregir	[]
No aplicable	[]

Ing. CIP. CHAVEZ MILLA HUMBERTO ANGEL
ING. INDUSTRIAL
Calle de los Ingenieros 177135

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, claro y directo.

Pertinencia: Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

Suficiencia: Comprende aspectos de la variable en calidad y cantidad, cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

JUICIO DE EXPERTOS PARA VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE DESEMPEÑO LABORAL

Nombre del instrumento: Cuestionario sobre el nivel de desempeño laboral de los trabajadores en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote – 2019.

Título de la investigación: Influencia de factores ergonómicos en el desempeño laboral de los trabajadores de Favi S.A., Chimbote – 2019.

Objetivo general: Determinar la influencia de los factores ergonómicos en el desempeño laboral de los trabajadores en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote - 2019.

Variable: Desempeño laboral.

N°	DIMENSIONES/Ítems	Escala Medición	Claridad		Pertinencia		Relevancia		Suficiencia	
			Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
DESEMPEÑO FUNCIONAL										
1	¿Es eficaz en la realización de su trabajo diario?	Si y No	X		X		X		X	
2	¿Realiza un seguimiento adecuado en las instrucciones a la hora de captar órdenes establecidas?		X		X		X		X	
3	¿Tiene cuidado de materiales en la realización de trabajo programado?		X		X		X		X	
4	¿Es alta su capacidad en conocimientos y habilidades técnicas?		X		X		X		X	
5	¿Es alta su capacidad de planificación mediante estrategias, programas y/o proyectos a corto o largo plazo?		X		X		X		X	
6	¿Es alta su capacidad de toma de decisiones en resolución de problemas?		X		X		X		X	
7	¿Cumple con trabajo asignado en el menor tiempo posible?		X		X		X		X	
DESEMPEÑO CONDUCTUAL										
8	¿Es alto su análisis y síntesis en el manejo de información para brindar soluciones oportunas en el trabajo?	Si y No	X		X		X		X	
9	¿Es alto su desenvolvimiento para reducir y/o evitar demoras?		X		X		X		X	
10	¿Es alto su criterio en la anticipación ante necesidades y búsqueda de métodos para producir resultados más efectivos?		X		X		X		X	
11	¿Es responsable en el cumplimiento de leyes, normas, reglamentos y procedimientos afines?		X		X		X		X	

13	¿Es alto desenvolvimiento en los distintos entornos jerárquicos?	Si y No	X		X			X	X
14	¿Colabora y se interesa en apoyar en actividades laborales adicionales?		X		X		X		X

Nombre y Apellidos :	Walter Rodríguez Mantilla	Firma y Sello
DNI:	87998658	
Grado Académico :	MAESTER	
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD SAN PEDRO	

Opinión de aplicabilidad	
Aplicable	[X]
Aplicable después de corregir	[]
No aplicable	[]

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Pertinencia: Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

Suficiencia: Comprende aspectos de la variable en calidad y cantidad, cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

JUICIO DE EXPERTOS PARA VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE DESEMPEÑO LABORAL

Nombre del instrumento: Cuestionario sobre el nivel de desempeño laboral de los trabajadores en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote – 2019.

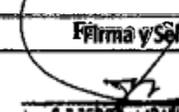
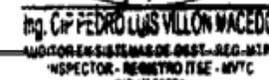
Título de la investigación: Influencia de factores ergonómicos en el desempeño laboral de los trabajadores de Favi S.A., Chimbote – 2019.

Objetivo general: Determinar la influencia de los factores ergonómicos en el desempeño laboral de los trabajadores en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote - 2019.

Variable: Desempeño laboral.

N°	DIMENSIONES/items	Escala Medición	Claridad		Pertinencia		Relevancia		Suficiencia	
			Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
DESEMPEÑO FUNCIONAL										
1	¿Es eficaz en la realización de su trabajo diario?	Si y No	X		X		X		X	
2	¿Realiza un seguimiento adecuado en las instrucciones a la hora de captar órdenes establecidas?		X		X		X		X	
3	¿Tiene cuidado de materiales en la realización de trabajo programado?		X		X		X		X	
4	¿Es alta su capacidad en conocimientos y habilidades técnicas?		X		X		X		X	
5	¿Es alta su capacidad de planificación mediante estrategias, programas y/o proyectos a corto o largo plazo?		X		X		X		X	X
6	¿Es alta su capacidad de toma de decisiones en resolución de problemas?		X		X		X		X	
7	¿Cumple con trabajo asignado en el menor tiempo posible?		X		X		X		X	
DESEMPEÑO CONDUCTUAL										
		Si y No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
8	¿Es alto su análisis y síntesis en el manejo de información para brindar soluciones oportunas en el trabajo?		X		X		X		X	
9	¿Es alto su desenvolvimiento para reducir y/o evitar demoras?		X		X		X		X	
10	¿Es alto su criterio en la anticipación ante necesidades y búsqueda de métodos para producir resultados más efectivos?		X		X		X		X	
11	¿Es responsable en el cumplimiento de leyes, normas, reglamentos y procedimientos afines?	X		X		X		X		

13	¿Es alto desenvolvimiento en los distintos entornos jerárquicos?		X		X		X		X
14	¿Colabora y se interesa en apoyar en actividades laborales adicionales?	Si y No	X		X		X		X

Nombre y Apellidos :	Pedro Luis Villón Macedo	Firma y Sello
DNI:	32845247	 
Grado Académico :	Maestro	
Institución donde labora:	Universidad San Pedro	

Opinión de aplicabilidad	
Aplicable	<input checked="" type="checkbox"/>
Aplicable después de corregir	<input type="checkbox"/>
No aplicable	<input type="checkbox"/>

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Pertinencia: Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

Suficiencia: Comprende aspectos de la variable en calidad y cantidad, cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

8.5. Anexo 5. Confiabilidad del instrumento

8.5.1. Confiabilidad del instrumento Factores ergonómicos por alpha de cronbach

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,974	19

Figura 8.16 Fiabilidad del cuestionario de Factores Ergonómicos

8.5.2. Confiabilidad del instrumento Desempeño laboral por alpha de cronbach

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,957	14

Figura 8.17 Fiabilidad del cuestionario de Desempeño laboral

8.6. Anexo 6. Correlación de los factores ergonómicos y el desempeño laboral de los trabajadores en el área administrativa de la Corporación Favi S.A.

8.6.1. Correlación entre los factores ergonómicos y el desempeño Laboral de los trabajadores en el área administrativa de la Corporación Favi S.A.

		Correlaciones	
		Suma_Factores_ergonómicos	Suma_Desempeño_laboral
Suma_Factores_ergonómicos	Correlación de Pearson	1	,970**
	Sig. (bilateral)		,006
	N	5	5
Suma_Desempeño_laboral	Correlación de Pearson	,970**	1
	Sig. (bilateral)	,006	
	N	5	5

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

Figura 8.18 Correlación de los factores ergonómicos y el desempeño laboral de los trabajadores en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote – 2019.

8.6.2. Correlación de los factores ergonómicos y el desempeño funcional de los trabajadores en el área administrativa de la Corporación Favi S.A.

		Correlaciones	
		Suma_Factores_ergonómicos	DL_Desempeño_funcional
Suma_Factores_ergonómicos	Correlación de Pearson	1	,954*
	Sig. (bilateral)		,012
	N	5	5
DL_Desempeño_funcional	Correlación de Pearson	,954*	1
	Sig. (bilateral)	,012	
	N	5	5

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Figura 8.19 Correlación de los factores ergonómicos y el desempeño funcional de los trabajadores en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote – 2019.

8.6.3. Correlación de los factores ergonómicos y el desempeño conductual de los trabajadores en el área administrativa de la Corporación Favi S.A.

		Correlaciones	
		Suma_Factores_ergonómicos	DL_Desempeño_conductual
Suma_Factores_ergonómicos	Correlación de Pearson	1	,970**
	Sig. (bilateral)		,006
	N	5	5
DL_Desempeño_conductual	Correlación de Pearson	,970**	1
	Sig. (bilateral)	,006	
	N	5	5

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

Figura 8.20 Correlación de los factores ergonómicos y el desempeño conductual de los trabajadores en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote – 2019.

8.6.4. Correlación de la estación de trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores en el área administrativa de la Corporación Favi S.A.

		Correlaciones	
		FE_Estación_de_trabajo	Suma_Desempeño_laboral
FE_Estación_de_trabajo	Correlación de Pearson	1	,981*
	Sig. (bilateral)		,003
	N	5	5
Suma_Desempeño_laboral	Correlación de Pearson	,981*	1
	Sig. (bilateral)	,003	
	N	5	5

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

Figura 8.21 Correlación de la estación de trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote – 2019.

8.6.5. Correlación de las posturas en oficinas y el desempeño laboral de los trabajadores en el área administrativa de la Corporación Favi S.A.

		Correlaciones	
		FE_Posturas_en_ oficinas	Suma_Desempeño_ laboral
FE_Posturas_en_ oficinas	Correlación de Pearson	1	,907*
	Sig. (bilateral)		,034
	N	5	5
Suma_Desempeño_ laboral	Correlación de Pearson	,907*	1
	Sig. (bilateral)	,034	
	N	5	5

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Figura 8.22 Correlación de las posturas en oficinas y el desempeño laboral de los trabajadores en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote – 2019.

8.6.6. Correlación de la organización de trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores en el área administrativa de la Corporación Favi S.A.

		Correlaciones	
		FE_Organización_ de_trabajo	Suma_Desempeño_ laboral
FE_Organización_de_ trabajo	Correlación de Pearson	1	,965*
	Sig. (bilateral)		,008
	N	5	5
Suma_Desempeño_ laboral	Correlación de Pearson	,965*	1
	Sig. (bilateral)	,008	
	N	5	5

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

Figura 8.23 Correlación de la organización de trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote – 2019.

8.6.7. Correlación del ambiente de trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores en el área administrativa de la Corporación Favi S.A.

		Correlaciones	
		FE_Ambiente_de_ trabajo	Suma_Desempeño _laboral
FE_Ambiente_de_ trabajo	Correlación de Pearson	1	,948*
	Sig. (bilateral)		,014
	N	5	5
Suma_Desempeño_ laboral	Correlación de Pearson	,948*	1
	Sig. (bilateral)	,014	
	N	5	5

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Figura 8.24 Correlación del ambiente de trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores en el área administrativa de la Corporación Favi S.A., Chimbote – 2019.