

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



ERGONOMÍA QUE INFLUYE EN LA SATISFACCIÓN
LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE FAVI S.A.,
CHIMBOTE – 2020

Tesis para obtener el título profesional de Ingeniero Industrial

Autor:

Martinez Cortez, Jhon Bryan

Asesor – Código ORCID:

Rodriguez Novoa, Francisco – 0000 0003 4523 8744

CHIMBOTE – PERÚ

2022

Índice

Índice	i
Palabras clave	vii
Constancia de Originalidad.....	viii
Título de la investigación.....	ix
Resumen.....	x
Abstract.....	xi
1. INTRODUCCIÓN.....	1
2. METODOLOGÍA.....	20
2.1. Tipo y diseño de investigación.....	20
2.1.1. Tipo de investigación.....	20
2.1.2. Diseño de investigación	20
2.2. Hipótesis:.....	21
2.3. Población y muestra	21
2.3.1. Población	21
2.3.2. Muestra	21
2.4. Técnicas e instrumentos de investigación	22
2.4.1. Técnicas de investigación	22
2.4.2. Instrumentos de investigación	22
2.5. Procesamiento de datos y análisis de información.....	24
3. RESULTADOS	27
3.1. Nivel de ergonomía en el área de almacén de Corporación Favi S.A., Chimbote – 2020.....	27
3.1.1. Nivel de ergonomía.....	27
3.1.2. Ergonomía según la dimensión ergonomía física	28

3.1.3.	Ergonomía según la dimensión ergonomía ambiental	30
3.1.4.	Ergonomía según la dimensión ergonomía cognitiva.....	31
3.2.	Nivel de satisfacción laboral de los trabajadores en el área de almacén de Corporación Favi S.A., Chimbote – 2020.....	32
3.2.1.	Nivel de satisfacción laboral.....	32
3.2.2.	Satisfacción laboral extrínseca.....	33
3.2.3.	Satisfacción laboral por significación de tarea	34
3.2.4.	Satisfacción laboral por reconocimiento personal	36
3.3.	Influencia de la ergonomía en la satisfacción laboral en el almacén de Corporación Favi S.A., Chimbote - 2020.	37
3.3.1.	Correlación entre la ergonomía y satisfacción laboral.....	37
3.3.2.	Correlación entre la ergonomía y satisfacción extrínseca	38
3.3.3.	Correlación entre la ergonomía y la satisfacción por significación de tarea.....	40
3.3.4.	Correlación entre la ergonomía y la satisfacción por reconocimiento personal.....	41
3.3.5.	Correlación entre la ergonomía física y la satisfacción laboral	42
3.3.6.	Correlación entre la ergonomía ambiental y la satisfacción laboral ...	44
3.3.7.	Correlación entre la ergonomía cognitiva y la satisfacción laboral	45
4.	ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.....	47
5.	CONCLUSIONES.....	54
6.	RECOMENDACIONES	57
7.	AGRADECIMIENTOS.....	58
8.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	59
9.	ANEXO Y APÉNDICE	63
9.1.	Anexo 1. Matriz de consistencia	63

9.2.	Anexo 2. Cuestionario sobre variable X: Ergonomía	64
9.3.	Anexo 3. Cuestionario sobre Variable Y: Satisfacción laboral.....	65
9.4.	Anexo 4. Validación del instrumento.....	66
9.4.1.	Método juicio de expertos.....	66
9.4.2.	Formato para validación de instrumentos por juicio de expertos	69
9.4.3.	Validación de instrumentos por los expertos	73
9.5.	Anexo 5. Confiabilidad del instrumento	85
9.5.1.	Confiabilidad del instrumento de Ergonomía por alpha de cronbach..	85
9.5.2.	Confiabilidad del instrumento Satisfacción laboral por alpha de cronbach.....	85
9.6.	Anexo 6. Correlación de la ergonomía y la satisfacción laboral de los trabajadores en el área de almacén de la Corporación Favi S.A., Chimbote - 2020.....	86
9.6.1.	Correlación entre la ergonomía y la satisfacción laboral de los trabajadores en el área de almacén de la Corporación Favi S.A.	86
9.6.2.	Correlación de la ergonomía y la satisfacción extrínseca de los trabajadores en el área de almacén de la Corporación Favi S.A.	86
9.6.3.	Correlación de la ergonomía y la satisfacción por significación de tarea de los trabajadores en el área de almacén de la Corporación Favi S.A.	87
9.6.4.	Correlación de la ergonomía y la satisfacción por reconocimiento personal de los trabajadores en el área de almacén de la Corporación Favi S.A.....	87
9.6.5.	Correlación de la ergonomía física y la satisfacción laboral de los trabajadores en el área administrativa de la Corporación Favi S.A.	88
9.6.6.	Correlación de la ergonomía ambiental y la satisfacción laboral de los trabajadores en el área administrativa de la Corporación Favi S.A.	88

9.6.7.	Correlación de la ergonomía cognitiva y la satisfacción laboral de los trabajadores en el área administrativa de la Corporación Favi S.A.	89
10.	FORMATO DE PUBLICACIÓN EN REPOSITORIO	90
11.	REPORTE DE SIMILITUD	91

Índice de Tablas

Tabla 1	Criterios de evaluación del coeficiente de correlación Pearson.....	25
Tabla 2	Nivel de ergonomía en el almacén de Corporación Favi S.A., Chimbote -2020.	27
Tabla 3	Ergonomía física en el almacén de Corporación Favi S.A., Chimbote -2020.	29
Tabla 4	Ergonomía ambiental en el almacén de Corporación Favi S.A., Chimbote -2020.	30
Tabla 5	Ergonomía cognitiva en el almacén de Corporación Favi S.A., Chimbote -2020.	31
Tabla 6	Nivel de satisfacción laboral en el almacén de Corporación Favi S.A., Chimbote -2020.	32
Tabla 7	Satisfacción laboral extrínseca en el almacén de Corporación Favi S.A., Chimbote -2020.	34
Tabla 8	Satisfacción laboral por significación de tarea en el almacén de Corporación Favi S.A., Chimbote -2020.	35
Tabla 9	Satisfacción laboral por reconocimiento personal en el almacén de Corporación Favi S.A., Chimbote -2020.	36
Tabla 10	Correlación de la ergonomía y la satisfacción laboral de los trabajadores en el almacén de Corporación Favi S.A., Chimbote – 2020.	37
Tabla 11	Correlación de la ergonomía y la satisfacción extrínseca de los trabajadores en el área de almacén de la Corporación Favi S.A., Chimbote – 2020.	39
Tabla 12	Correlación entre ergonomía y satisfacción por significación de tarea de los trabajadores en el almacén de Corporación Favi S.A., Chimbote – 2020.	40

Tabla 13 Correlación entre ergonomía y la satisfacción por reconocimiento personal de los trabajadores en el almacén de Corporación Favi S.A., Chimbote – 2020.....	41
Tabla 14 Correlación de la ergonomía física y la satisfacción laboral de los trabajadores en el área de almacén de la Corporación Favi S.A., Chimbote – 2020.	43
Tabla 15 Correlación entre ergonomía ambiental y satisfacción laboral de los trabajadores en el almacén de la Corporación Favi S.A., Chimbote – 2020.	44
Tabla 16 Correlación entre ergonomía cognitiva y satisfacción laboral de los trabajadores en el almacén de Corporación Favi S.A., Chimbote – 2020.	45

Índice de Figuras

Figura 1 Nivel de ergonomía en el almacén de Corporación Favi S.A., Chimbote - 2020.	28
Figura 2 Ergonomía según la dimensión ergonomía física en el almacén de Corporación Favi S.A., Chimbote -2020.	29
Figura 3 Ergonomía ambiental en el almacén de Corporación Favi S.A., Chimbote - 2020.	30
Figura 4 Ergonomía cognitiva en el almacén de Corporación Favi S.A., Chimbote - 2020.	31
Figura 5 Nivel de satisfacción laboral en el almacén de Corporación Favi S.A., Chimbote -2020.	33
Figura 6 Satisfacción laboral extrínseca en el almacén de Corporación Favi S.A., Chimbote -2020.	34
Figura 7 Satisfacción laboral por significación de tarea en el almacén de la Corporación Favi S.A., Chimbote -2020.	35
Figura 8 Satisfacción laboral por reconocimiento personal en el almacén de Corporación Favi S.A., Chimbote -2020.	36
Figura 9 Correlación de la ergonomía y la satisfacción laboral de los trabajadores en el almacén de Corporación Favi S.A., Chimbote – 2020.	38
Figura 10 Correlación entre ergonomía y satisfacción extrínseca de los trabajadores en el almacén de Corporación Favi S.A., Chimbote – 2020.	39

Figura 11 Correlación entre la ergonomía y la satisfacción por significación de tarea de los trabajadores en el almacén de Corporación Favi S.A., Chimbote – 2020.....	40
Figura 12 Correlación de la ergonomía y la satisfacción por reconocimiento personal de los trabajadores en el almacén de la Corporación Favi S.A., Chimbote – 2020...	42
Figura 13 Correlación entre ergonomía física y satisfacción laboral de los trabajadores en el almacén de Corporación Favi S.A., Chimbote – 2020.....	43
Figura 14 Correlación de la ergonomía ambiental y la satisfacción laboral de los trabajadores en el área de almacén de la Corporación Favi S.A., Chimbote – 2020.	44
Figura 15 Correlación entre ergonomía cognitiva y satisfacción laboral de los trabajadores en el almacén de Corporación Favi S.A., Chimbote – 2020.....	46
Figura 8.16 Fiabilidad del cuestionario de Ergonomía.....	85
Figura 8.17 Fiabilidad del cuestionario de Satisfacción laboral.....	85
Figura 8.18 Correlación de la ergonomía y la satisfacción laboral de los trabajadores en el área de almacén de la Corporación Favi S.A., Chimbote – 2020.	86
Figura 8.19 Correlación de la ergonomía y la satisfacción extrínseca de los trabajadores en el área de almacén de la Corporación Favi S.A., Chimbote – 2020.	86
Figura 8.20 Correlación de la ergonomía y la satisfacción por significación de tarea de los trabajadores en el área de almacén de la Corporación Favi S.A., Chimbote – 2020.	87
Figura 8.21 Correlación de la ergonomía y la satisfacción por reconocimiento personal de los trabajadores en el área de almacén de la Corporación Favi S.A., Chimbote – 2020.	87
Figura 8.22 Correlación de la ergonomía física y la satisfacción laboral de los trabajadores en el área de almacén de la Corporación Favi S.A., Chimbote – 2020.	88
Figura 8.23 Correlación de la ergonomía ambiental y la satisfacción laboral de los trabajadores en el área de almacén de la Corporación Favi S.A., Chimbote – 2020.	88
Figura 8.24 Correlación de la ergonomía cognitiva y la satisfacción laboral de los trabajadores en el área de almacén de la Corporación Favi S.A., Chimbote – 2020.	89

Palabras clave

Tema: Ergonomía y satisfacción laboral

Especialidad: Ingeniería Industrial

Topic: Ergonomics and job satisfaction

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

Constancia de Originalidad



VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado “**Ergonomía que influye en la satisfacción laboral de los trabajadores de Favi S.A., Chimbote – 2020**” del (a) estudiante: **Jhon Bryan Martinez Cortez**, identificado(a) con **Código N° 1115100105**, se ha verificado un porcentaje de similitud del **28%**, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 13 de Diciembre de 2022


UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
Dr. CARLOS URBINA SANJINES
VICERRECTOR



NOTA:

Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

www.usanpedro.edu.pe

Urbanización Laderas del Norte H-11
Teléfono: 043 – 483070
vicerektorado.investigacion@usanpedro.edu.pe
<https://investigacion.usanpedro.edu.pe>

**Ergonomía que influye en la satisfacción laboral de los
trabajadores de Favi S.A., Chimbote – 2020**

Resumen

El propósito de esta investigación consistió determinar la influencia de la ergonomía en la satisfacción laboral de los trabajadores en el almacén de Corporación Favi S.A., Chimbote – 2020.

Esta investigación es descriptiva, de diseño correlacional, transversal, cuya población estuvo integrada por 4 trabajadores del almacén de Corporación Favi S.A. , la muestra está integrada por toda la población, debido a que por el tamaño de la misma es susceptible de estudiarse totalmente .

Los resultados demuestran influencia entre la ergonomía y satisfacción laboral de los trabajadores en el almacén de la empresa Corporación Favi S.A., Chimbote - 2020. Asimismo, el nivel de ergonomía en el almacén de empresa la Corporación Favi S.A., es regular [140 - 280>; el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores en el almacén de la empresa Corporación Favi S.A., es alto [240 - 360>; la ergonomía influye significativamente en la satisfacción laboral de los trabajadores en el almacén de la empresa Corporación Favi S.A., cuyo valor fue de 0.993, reflejando una correlación positiva muy alta. Asimismo su valor de significancia (Sig. Bilateral) fue 0.007, reflejando una influencia altamente significativa.

Abstract

The purpose of this research was to determine the influence of ergonomics on the job satisfaction of workers in the Corporación Favi S.A. warehouse, Chimbote - 2020.

This research is descriptive, with a correlational, cross-sectional design, whose population was made up of 4 workers from the Corporación Favi S.A. warehouse. , the sample is made up of the entire population, because due to its size it is susceptible to being fully studied .

The results show influence between ergonomics and job satisfaction of workers in the warehouse of the company Corporación Favi S.A., Chimbote - 2020.; the level of job satisfaction of the workers in the warehouse of the company Corporación Favi S.A., is high [240 - 360>; Ergonomics significantly influences the job satisfaction of workers in the warehouse of the company Corporación Favi S.A., whose value was 0.993, reflecting a very high positive confirmation. Likewise, its significance value (Sig. Bilateral) was 0.007, reflecting a highly significant influence.

INTRODUCCIÓN

Antecedentes

Se revisaron antecedentes sobre ergonomía y su influencia en la satisfacción laboral en almacenes u áreas afines, los cuales se mencionan a continuación:

Condori (2018) en su tesis de titulación, realizada en La Paz, Bolivia, siendo una investigación descriptiva, cuya muestra fue de 82 colaboradores, concluyó: Los riesgos ergonómicos están relacionados con el desempeño laboral, cuyo nivel de riesgo ergonómico y desempeño laboral es alto; El riesgo ergonómico presente es alto; El nivel de desempeño de los colaboradores es alto.

Bustamante (2018) en su tesis de maestría, realizada en Cuenca, Ecuador, siendo una investigación correlacional, cuya muestra fue de 140 colaboradores, concluyó: Los riesgos ergonómicos relacionados con la insatisfacción laboral son el ruido, la temperatura, la humedad, iluminación, polvo, radiación, espacio físico; sin embargo, dicha relación no fue significativa (valor $p > 0,05$); Los factores de riesgo no se relacionan significativamente con la satisfacción en el trabajo.

Pazmiño (2017) en su tesis de titulación, realizada en de Ambato, Ecuador, siendo una investigación descriptiva, cuya muestra fue de 36 colaboradores, concluyo: Los colaboradores están expuestos a factores ergonómicos que podrían generar síntomas osteomusculares; El desempeño de los trabajadores se refleja principalmente en el alcance de los objetivos eficientemente; Existen diversas causas que influyen en el desempeño laboral de los colaboradores.

Cisneros & Lemke (2013) en su tesis de titulación, realizada en Caracas, Venezuela, siendo una investigación correlacional, cuya muestra fue de 45 colaboradores, concluyeron: La ergonomía y el desempeño laboral no tienen relación, debido a que las condiciones ergonómicas presentes en el ambiente de trabajo no representan un factor de relevancia para los colaboradores.

León (2013) en su tesis de titulación, realizada en Nueva Guatemala de la Asunción, Guatemala, siendo una investigación correlacional, cuya muestra fue de 25 colaboradores, concluyó: La Ergonomía y la satisfacción laboral de los colaboradores no están relacionados en el área de taller; La satisfacción laboral de los mecánicos de este centro de distribución automotriz es alto por motivos no relacionados con la ergonomía; Las malas posturas, exceso de fuerza, vibraciones y movimientos repetitivos son algunos factores ergonómicos existente; Los factores ergonómicos no afectan a os trabajadores, ni influyen en la satisfacción laboral.

Reategui (2021) en su tesis de titulación, realizada en Arequipa, Perú, siendo una investigación correlacional, cuya muestra fue de 39 trabajadores, concluyó: El riesgo ergonómico y la satisfacción laboral intrínseca de los colaboradores están relacionados con una correlación negativa débil; Los colaboradores administrativos no tienen conocimiento respecto a las posturas ergonómicas; El riesgo ergonómico y la satisfacción laboral extrínseca de los colaboradores administrativos están relacionados con una correlación negativa débil;

Fuentes (2021) en tu tesis, realizada en Ancash, Perú, siendo una investigación correlacional-descriptivo, cuya muestra fue 96 colaboradores, concluyó: La ergonomía se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de la muestra; La ergonomía y satisfacción laboral intrínseca de los colaboradores se relacionan de forma directa; La ergonomía y satisfacción de la supervisión se relacionan significativamente; La ergonomía y satisfacción de participación se relacionan significativamente; La ergonomía y la satisfacción de la calidad se relacionan significativamente.

Montenegro (2019) en su tesis, realizada en Trujillo, Perú, siendo una investigación correlacional, cuya muestra fue de 85 colaboradores, concluyó: La ergonomía y satisfacción laboral de los colaboradores se relacionan de forma directa, cuya significancia y correlación de Spearman son de 0.006 y 0.295 respectivamente; El 69.4% de trabajadores perciben que el nivel de ergonomía es medio; El nivel de ergonomía predominante es el medio, asimismo, su tendencia es hacia el nivel bajo; El 61.2% de trabajadores perciben que le nivel de satisfacción laboral es medio.

Alvarez & Silloca (2018) en su tesis de titulación, realizada en Arequipa, Perú, siendo una investigación correlacional, cuya muestra fue de 146 colaboradores,

concluyó: Los colaboradores administrativos están expuestos a malestar visual y enfermedades profesionales por el trabajo constante frente a las pantallas para visualizar información y por adoptar posturas estáticas durante su jornada de trabajo; La Dirección General de Administración no cuenta con un sistema de IPER, por lo que carece de las medidas de prevención para evitar riesgos en el trabajo; Las condiciones ergonómicas influyen positiva y significativamente en la satisfacción laboral del personal administrativo.

Justiniano (2017) en su tesis de maestría, realizada en Lima, Perú, siendo una investigación correlacional, cuya muestra fue de 70 colaboradores, concluyó: La ergonomía y la satisfacción laboral se relacionan significativamente cuya correlación es baja; La ergonomía ambiental se relaciona significativamente con la satisfacción laboral cuya correlación es alta; La ergonomía física se relaciona significativamente con la satisfacción laboral cuya correlación es alta; La ergonomía cognitiva no tiene relación con la satisfacción laboral; La ergonomía organizacional no tiene relación con la satisfacción laboral.

Fundamentación Científica

En cuanto a la variable independiente denominada ergonomía, RAE1 (2014) indica que la ergonomía es un “Estudio de adaptación entre la persona y todo lo que emplea habitualmente, con el propósito de lograr una mayor comodidad”, asimismo, para Wordreference2 (2005) es una “Estudia la capacidad de la persona en relación con su trabajo y todo lo que emplea con el propósito de establecer mejores condiciones entre ellos”

Del mismo modo, el INSST (2014) señala que la ergonomía se ocupa del confort del colaborador en su entorno laboral, mediante el estudio de diversos factores que pueden significar un riesgo para los mismos.

Para Batalla, Bautista & Alfaro (2015) los riesgos ergonómicos pueden ocasionar daños en los trabajadores como lesiones, accidentes y enfermedades ocupacionales. Asimismo, el INSST (2014) sostiene que en el ambiente de trabajo existen diversos factores que generan riesgos en los trabajadores, estos factores generalmente se producen debido a la interacción entre el trabajador y su entorno.

Para la determinación de la variable ergonomía, se consideraron 3 dimensiones las cuales son ergonomía física, ergonomía ambiental y ergonomía cognitiva.

En cuanto a la dimensión ergonomía física Cañas (2011) sostiene que está constituida por todas las características del entorno de trabajo que son susceptibles de influir en el trabajador y en la realización de sus labores. Asimismo, Melo (2005) sostiene que el nivel de ergonomía física en el centro laboral está asociado a las características de las condiciones de trabajo, entorno, equipos y mobiliario con el que la persona interactúa constantemente.

Respecto a las posturas forzadas, Cañas (2011) indica que dado que la fatiga física afecta la presión laboral, las posturas que utilizan los trabajadores en el trabajo tienen un impacto muy importante en su salud física y, a menudo, en su salud mental.

Por otro lado Bestatén, Hernández & otros (2008) refieren que es recomendable evitar posturas forzadas del cuerpo o de cualquier parte del cuerpo, especialmente la flexión y extensión del tronco, la extensión y torsión excesiva, la longitud desigual y la posición de los brazos debe ser superior a la altura del corazón.

Respecto a los movimientos repetitivos, Cañas (2011) refiere que son un conjunto de movimientos continuos que se mantienen durante la realización de una tarea que involucra al conjunto osteomuscular. Asimismo, indica que para un movimiento sea considerado repetitivo, debe de repetirse constantemente en el ciclo trabajo, siendo similares en secuencia de tiempo.

Por otro lado Batalla, Bautista & Alfaro (2015) sostienen que el ejercicio repetitivo puede provocar que los trabajadores sufran diversas lesiones, así como fatiga muscular, sobrecarga y dolor. Esto se debe a los efectos combinados de la sobrecarga en músculos, huesos, articulaciones y nervios.

Respecto a la manipulación de cargas, Batalla, Bautista & Alfaro (2015) refieren que no solo se da en el sector de la industria pesada, sino también en otros sectores como el transporte, los servicios, la salud, entre otros; lo que provoca diversos accidentes y enfermedades profesionales.

Además, Bestratén, Hernández & otros (2008) sostienen que el levantamiento, manipulación y transporte de cargas influye de manera significativa en la región lumbar ocasionado alteraciones, asimismo, establecen que la manipulación manual en cargar se da desde los 3 kilogramos.

Respecto a la estación de trabajo, Cañada, Díaz & otros (2009) sostienen que el puesto de trabajo está integrado por diversos aspectos, dentro de los que se encuentran las superficies y espacios de trabajo, mobiliario, equipos, entorno ambiental. Asimismo, establecen que estos factores son determinantes para el bienestar y confort del colaborador.

Por otro lado Bestratén, Hernández & otros (2008) sostienen que el lugar de trabajo debe permitir, por lo menos, que las personas que trabajan en el lugar puedan efectuar todas las acciones necesarias para trabajar, sin mantener posturas que puedan generar riesgos por falta de espacio y como consecuencia dañar su salud.

En cuanto a la dimensión ergonomía ambiental, el INSST (2014) señala que está asociado a los factores presentes en el ambiente que afectan al trabajador e inciden de manera negativa en su bienestar.

Cañas (2011) indica que el ambiente de trabajo es el espacio en el que el trabajador realiza sus labores, asimismo, que incluye a las personas y artefactos que se encuentran distribuidos en el mismo lugar.

Por lo que, el INSST (2014) refiere que los riesgos ergonómicos más frecuentes en el entorno que afectan el bienestar del trabajador son el ruido, temperatura, limpieza e iluminación.

Respecto al ruido, el INSST (2014) recomienda que el ruido no debe exceder los 80 dB, por lo que en caso de un exceso de estos dB se debería facilitar equipos de protección personal.

Por otro lado Bestratén, Hernández & otros (2008) refieren que la exposición constante al ruido pueden afectar el bienestar del trabajador e influir de manera negativa en el rendimiento laboral.

Respecto a la temperatura Bestratén, Hernández & otros (2008) señala que las condiciones térmicas del lugar de trabajo deben de ser controladas para que sean aceptables y no influyan en el bienestar del trabajador.

Bestratén, Hernández & otros (2008) indican que el ambiente térmico puede ser un factor de riesgo determinante en el caso de condiciones extremas, asimismo, que muchas veces pueden generar disconformidades en el trabajador. Asimismo, refieren que estas condiciones extremas pueden ejercer una influencia negativa en el rendimiento del trabajador, afectando su nivel de concentración y por ende propiciándole de cometer errores.

Asimismo, Bestratén, Hernández & otros (2008) sostienen que el ambiente de térmico está relacionado con determinados tipos de accidentes en el trabajo, pues el hecho de que estos ambientes no sean confortables generan un nivel de riesgo alto de que se materialice algún accidente.

Respecto a la iluminación, Bestratén, Hernández & otros (2008) refieren que debe ser acorde a las actividades que se realizan y a las exigencias visuales requeridas para el adecuado desempeño en el trabajo, asimismo, la iluminación debe permitir que el centro de trabajo sea visualmente confortable.

Por otro lado Cañada, Díaz & otros (2009) refieren que la iluminación en el centro de labores debe permitirle al trabajador disponer de una visibilidad adecuada, permitiendo una circulación y traslado seguro en el lugar de trabajo, así como un adecuado desarrollo de sus actividades, sin riesgo alguno que pueda afectar su seguridad y salud.

Respecto a la limpieza, Bestratén, Hernández & otros (2008) sostienen que la limpieza y mantenimiento constante del espacio de trabajo son fundamentales para que los trabajadores desarrollen sus labores de manera cómoda y de forma eficaz.

Por otro lado Cañada, Díaz & otros (2009) refieren que el lugar o centro de trabajo debe existir un orden, especialmente en las zonas donde los trabajadores circulan, por lo que es fundamental la realización de la limpieza periódicamente para que estas se encuentren en condiciones adecuadas.

En cuanto a la dimensión ergonomía cognitiva, Cañas & Waerns (2001) sostienen que está asociada al estudio cognitivo de la interacción existente entre los colaboradores, el sistema de trabajo y los artefactos, cuya interacción debe ser eficaz.

Respecto a la carga mental, Batalla, Bautista & Alfaro (2015) señalan que en los últimos años, constituye un factor de gran relevancia en el análisis de la satisfacción de los trabajadores.

Según Cañas (2011) refiere que el proceso cognitivo es afectado por varios factores, como la distracción, el cansancio, el estrés o la carga mental. La influencia de estos factores suele ser negativa y debe considerarse según las características de la tarea.

Por otro lado Batalla, Bautista & Alfaro (2015) sostienen que la carga mental está integrado por todos los requerimientos necesarios que un trabajador tiene para realizar su trabajo durante el desarrollo de su jornada laboral.

Respecto a las tareas repetitivas, Bestratén, Hernández & otros (2008) sostienen que existe una relación entre lumbalgias y determinados factores psicosociales, como son el trabajo monótono, la insatisfacción e incluso la depresión o el estrés.

Por otro lado Batalla, Bautista & Alfaro (2015) sostienen que el ejercicio repetitivo puede provocar que los trabajadores sufran diversas lesiones, así como fatiga muscular, sobrecarga y dolor provocado por la acción articular de sobrecarga sobre músculos, huesos, articulaciones y nervios; esta fatiga es provocada por la exposición repentina o repetida a una postura predeterminada.

Según Cañas (2011) existen procedimientos tanto directos como indirectos, para afrontar la monotonía en el lugar de trabajo. Respecto a los directos implica cambiar la forma de trabajo ampliando y enriqueciendo el contenido del trabajo, el trabajo rotativo y el trabajo en equipo. Por otro lado, respecto a los indirectos, refiere que se debe promulgar la realización de trabajo grupal.

Respecto al esfuerzo cognitivo, Batalla, Bautista & Alfaro (2015) señalan que son varios requerimientos que integran una actividad mental en el desarrollo de una

jornada de trabajo, que implica activar el proceso cognitivo del trabajador. Por otro lado, es relevante tomar en consideración la satisfacción en el trabajo y en lo que consiste las actividades que se realizan.

Por otro lado Bestratén, Hernández & otros (2008) sostienen que todas las tareas contienen características que pueden ser fuente de carga. La tarea puede requerir atención y concentración, dependiendo del número de señales, las inferencias o deducciones que se deban realizar, la precisión de respuesta, el posible rango de error, etc.

Respecto a las pausas en el trabajo, Bestratén, Hernández & otros (2008) indican que en cuanto a las horas de trabajo, es necesario proporcionar una asignación correcta del tiempo de descanso para recuperar la fatiga.

Además, Bestratén, Hernández & otros (2008) sostienen que según el tipo y ritmo de trabajo, las personas necesitan una serie de pausas y descansos, con el propósito de que al final de la jornada laboral, la fatiga no les impida participar en determinadas actividades de ocio.

Respecto a la alternancia de posturas, Cañada, Díaz & otros (2009) sostienen que con el propósito de aliviar la carga física del trabajador, se debe realizar una alternancia en las posturas de trabajo, efectuando cambios en las posturas durante la jornada laboral.

Asimismo, Bestratén, Hernández & otros (2008) refieren que lo más recomendable para el trabajador es evitar mantener la misma postura durante periodos prolongados, asimismo, establece que debe existir una alternancia en las posturas tanto de pie como sentado.

Por otra parte en cuanto a la satisfacción laboral, RAE3 (2014), satisfacción es “Acción y efecto de satisfacer o satisfacerse”, para Wordreference3 (2005) es “Alegría, placer, gusto”.

Según RAE4 (2014) laboral es “Relacionado al trabajo, en los aspectos económicos, jurídicos y sociales”, para Wordreference4 (2005) es “Relativo al trabajo, sobre todo en lo que concierne a sus aspectos jurídicos y económicos”.

Para Herrera, Ramírez & Rosas (2017) la satisfacción laboral está integrada por todas las percepciones, actitudes y emociones que experimentan las personas respecto a su trabajo por aspectos concretos, que tienen un impacto en el centro de labores.

Hannoun (2011) refiere que la satisfacción es producto de las actitudes hacia el trabajo por parte del trabajador, así como de los diversos factores asociados, además, de aquellas actitudes que el trabajador pueda tener hacia la vida.

Del mismo modo, Pérez (2011) para evaluar la satisfacción laboral, es importante definir cómo considerar la relación entre la satisfacción e insatisfacción, esto debido principalmente a que algunas personas consideran conceptos diferentes, mientras que otras los ven como un proceso continuo donde cada valor está en escala.

Por otro lado, para la determinación de la satisfacción en el trabajo, se tomaron en cuenta 3 dimensiones las cuales son satisfacción extrínseca, satisfacción por significación de tarea y satisfacción por reconocimiento personal.

En cuanto a la dimensión satisfacción extrínseca, Hannoun (2011) sostuvo que se encuentran asociados a los incentivos económicos recibidos, disponibilidad de materiales para realizar tareas, participación, libertad y autonomía para tomar decisiones, por lo que influyen en la satisfacción del colaborador.

Según Chiavenato (2013) la remuneración es lo que el trabajador recibe por la realización de sus tareas en una organización, asimismo, señala que se trata de una relación de intercambio entre personas y organizaciones.

Asimismo, Pérez (2011) señala que la remuneración que el trabajador recibe, es un factor relevante en la satisfacción del mismo, pues para él representa para la valoración que el empleador le otorga por su buen desempeño en el trabajo.

Hannoun (2011) señala que la disponibilidad de los materiales en el ambiente de trabajo es fundamental para que los trabajadores puedan realizar sus labores de manera adecuada, asimismo, para que este proceso se realice satisfactoriamente.

Asimismo, Pérez (2011) sostiene que cuando los equipos y materiales que el trabajador requiere para realizar sus funciones no se encuentran a su alcance, podría generarse incomodidad en el trabajador y disconformidad.

Por otro lado Chiavenato (2013) sostiene que la autonomía es la manera independiente en que el colaborador desempeña sus actividades. Del mismo modo, señala que la autonomía está asociada a la independencia en la programación del trabajo, así como a la elección del equipo a utilizar y determinación de los procedimientos a seguir.

Asimismo, Pérez (2011) sostiene que para evaluar la satisfacción en el trabajo, se deben analizar y tomar en cuenta aspectos como la autonomía que el trabajador tiene al momento de desarrollar sus funciones durante la jornada laboral.

Según Chiavenato (2013) el propósito de una delegación de funciones es que los trabajadores tengan un mayor involucramiento en las actividades y apliquen las metodologías y formas de trabajo que consideren más adecuadas, así mismo, para que de esta forma satisfagan sus necesidades asociadas a la autorrealización.

Para Pérez (2011) la delegación de funciones es un factor relevante en la satisfacción del trabajador, pues una delegación equitativa motivara al trabajador a desarrollar sus funciones de manera eficaz y eficiente.

Chiavenato (2013) refiere que en los equipos de trabajo, los miembros deben brindar ayuda y complementos. Del mismo modo, la formación de grupos es relevante para fomentar la confianza, solidaridad y compañerismo entre las personas.

Del mismo modo, Herrera, Ramírez & Rosas (2017) refieren que el trabajo en equipo es fundamental dentro de las organización, así mismo, establece a que contribuye en la satisfacción del trabajador en su centro de labores.

En cuanto a la dimensión satisfacción por significación de tarea, Vallejo (2010) sostiene que está asociado a la carga de trabajo (cuantitativa o mental), organización del tiempo de trabajo, los niveles de responsabilidad.

Chiavenato (2013) sostiene que es necesarios realizar capacitaciones a los trabajadores con el propósito de que conozcan los factores extrínsecos e intrínsecos

con los que trabajan y para que puedan afrontar las diversas situaciones y problemas que se presenten.

Asimismo, Herrera, Ramírez & Rosas (2017) indican que es necesario reconocer la importancia que las capacitaciones representan para los trabajadores, pues es un aspecto fundamental para la satisfacción en el trabajo y el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Por otro lado Chiavenato (2013) sostiene que si el trabajo en el centro laboral es equitativo para todos los trabajadores, estos sentirán satisfacción por el motivo mencionado. Asimismo, de existir inequidad los trabajadores sentirán insatisfacción, lo que se incrementara según la inequidad se siga produciendo.

Para Hannoun (2011) el trabajo repartido de manera equitativa, representa la igualdad en el centro de labores, además, señala que esta equidad contribuye a que el trabajador se desempeñe de manera cómoda en su centro de labores.

Chiavenato (2013) sostiene que es responsabilidad de los trabajadores el cumplimiento de metas, resultados y objetivos, asimismo, refieren que su satisfacción se encuentra asociada al cumplimiento de lo mencionado.

Asimismo, Hannoun (2011) sostiene que el trabajador experimenta un sentimiento de satisfacción al culminar una labor de manera eficiente, esto debido principalmente al cumplimiento de sus metas, resultados y un rendimiento adecuado en su trabajo

Según Chiavenato (2013) la comodidad en el trabajo es una ventaja que se brinda al trabajador con el propósito de aliviar su carga de trabajo y problemas, siendo un medio indispensable para que los empleados mantengan una productividad y satisfacción óptimas.

Chiavenato (2013) señala que el horario laboral debe incluir las horas extras, las cuales deben ser remuneradas con el propósito de que se valore el esfuerzo adicional realizado por el trabajador.

Por lo que Pérez (2011) sostiene que en algunos casos la satisfacción laboral puede incrementarse conforme se reduzcan o eliminen las horas extras, sin embargo, refiere que estas horas extra siempre deben tener una remuneración.

En cuanto a la dimensión satisfacción por reconocimiento personal, Hannoun (2011) sostiene que es un factor relevante en la satisfacción de los colaboradores y están asociados al trato entre empleador y trabajadores, valoración del esfuerzo realizado en el trabajo, horario de trabajo asignado, participación y expresión durante el desarrollo de actividades relevantes.

Chiavenato (2013) sostiene que entre los empleadores y los empleados debe existir respeto e igualdad de trato, asimismo, sostienen que este trato cordial contribuirá a la satisfacción del colaborador.

Por lo que Hannoun (2011) refiere que un factor que contribuye a la insatisfacción del colaborador es el hostil que pueda existir entre los trabajadores y el empleador.

Chiavenato (2013) indica que las recompensas asociadas a la valoración del esfuerzo del trabajador son un refuerzo positivo, asimismo, señala que esto contribuye a la mejora en el desempeño del trabajador y al cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Además, Pérez (2011) sostiene que existe una relación entre esfuerzo del trabajador y el desempeño del mismo, principalmente debido a la capacidad del mismo para el desarrollo de sus tareas.

Chiavenato (2013) sostiene que el horario laboral representa las horas por día, semana o mes que debe cumplir cada trabajador. Asimismo, refieren que indica que se debe proporcionar una hora de entrada y salida específicas, así como intervalos fijos entre el almuerzo y la pausa.

Por otro lado Pérez (2011) sostiene que el horario laboral está relacionado a la satisfacción en el trabajo, debido a que cuando el trabajador trabaja más de lo establecido y sin recibir una remuneración acorde, este experimentara una sensación de insatisfacción.

Según Chiavenato (2013) la participación que los trabajadores ejercen en la organización tiene una gran relevancia en su vida, pues contribuye a que se relacione con los demás. Asimismo, estas relaciones permiten que las labores se realicen de manera más satisfactoria.

Además Hannoun (2011) señala que la participación del colaborador en la toma de decisiones de la organización, genera un alto grado de satisfacción en el mismo.

Justificación de la investigación

Por su implicancia científica, se efectuó para contribuir mediante un aporte que llenará un vacío en el conocimiento relacionado a la ergonomía y su influencia en la satisfacción laboral de los colaboradores en el área de almacén de Corporación Favi S.A., empleando conocimientos de la ergonomía y satisfacción laboral. Además, de métodos para determinar el nivel de ergonomía en el almacén de Corporación Favi S.A. y del nivel de satisfacción de los colaboradores. Los resultados pueden generalizarse para otras organizaciones que cuenten con un almacén, debido a la relevancia que los colaboradores se encuentren satisfechos en su centro de trabajo.

Por su implicancia social se benefició a la gerencia de la empresa, trabajadores del área de almacén y familia de los trabajadores que trabajan en el almacén; A la gerencia porque contara con información necesaria para controlar los aspectos ergonómicos que influyan en la satisfacción de sus colaboradores en el área de almacén; A los trabajadores del área de almacén porque les permitió conocer el nivel ergonómico existente en el entorno laboral para tomar medidas de preventivas al respecto, cuidando su bienestar, salud y satisfacción laboral; A la familia de los trabajadores del área de almacén porque al contribuir con la determinación del nivel de la ergonomía, permitirá que sientan más seguridad sobre la seguridad y bienestar de su familiar.

Por su implicancia metodológica, se justifica porque se emplearon metodologías e instrumentos en determinar el nivel ergonómico en el área de almacén de la empresa, así como el nivel de satisfacción laboral. Se aplicaron encuestas,

haciendo uno del cuestionario como instrumento para determinar los niveles de ergonomía y satisfacción laboral en el almacén de la empresa.

Por su implicancia práctica, busca dar solución a una situación problemática que aqueja a la empresa, mediante la determinación de la influencia de la ergonomía en la satisfacción laboral, contribuyendo a que se puedan conocer el nivel de la ergonomía y su influencia en la satisfacción laboral. Del mismo modo, constituye un punto de partido para el planteamiento medidas de control ante factores ergonómicos que no influyan en la satisfacción de los colaboradores en el almacén.

Problema

Actualmente, en el almacén de Corporación Favi S.A., con el propósito de contribuir al bienestar de sus trabajadores en el área de almacén, se mantienen las siguientes recomendaciones ergonómicas:

- Hacer uso de materiales de apoyo como carritos para el traslado de productos.
- Manipulación manual de cargas manteniendo el objeto cerca del tronco, espalda recta y evitando las inclinaciones durante ese proceso.
- Evitar manipulación manual de cargas se realice por encima del nivel de los hombros.
- No adoptar posturas forzadas para manipulación de artículos hacia un punto lejano.
- Hacer uso de descansos periódicamente durante la realización de tareas repetitivas o de duración prolongada.
- En condiciones ideales mantener el peso máximo de 25 Kg y de ser superior manipular entre dos personas.

Del mismo modo, en el área de almacén de Corporación Favi S.A., para el manejo manual de cargas, se efectúa un seguimiento de normativas relacionadas a la manipulación de cargas pesadas, por lo que al realizarlo los pies deben estar separados, se deben doblar las rodillas al recoger los objetos y no la espalda, asimismo, la carga se debe mantener lo más cerca al cuerpo.

Para la manipulación de objetos pesados se mantienen las siguientes recomendaciones:

-No colocar ningún material como caja, producto u objeto en los pasillos y pasadizos, manteniendo el suelo y área de trabajo limpio.

-Si la carga es pesada (más de 25 kg) hacer uso de apoyo.

-Mantener la carga de frente y doblar rodillas

-Mantener espalda recta

-Sujetar de manera firme, haciendo uso de manos y dedos.

-No efectuar manipulación de cargas si las manos están húmedas o grasosas.

-Usar guantes de protección para toda manipulación.

-Mantener los objetos cerca del cuerpo.

Por otra parte, el seguimiento de estas normativas y recomendaciones están a cargo del encargado de almacén, quien es la persona encargado de hacer seguimiento y de supervisar las actividades del equipo de almacén.

En el contexto local, en el almacén de Corporación Favi S.A., es importante conocer la satisfacción que sienten los trabajadores, para conocer la comodidad y armonía que sienten con el entorno de trabajo.

Asimismo, al ser un área que conlleva a la realización de tareas relacionadas a la manipulación de cargas, reposición y tareas reiterativas, es importante conocer el nivel de la ergonomía contribuyendo a llenar un vacío en el conocimiento relacionado a la ergonomía en la organización, debido a que nunca se ha realizado un diagnóstico al respecto.

Del mismo modo, el nivel de la ergonomía en la organización, puede influir en la satisfacción laboral, debido a que es un factor asociado a las tareas rutinarias que realizan, por lo que es importante conocer el nivel de ergonomía y satisfacción de los colaboradores, así como la influencia entre estos factores.

En este contexto, la relevancia de conocer el nivel ergonómico y de satisfacción laboral de los colaboradores, constituye motivo para efectuar una investigación respecto a la influencia de la ergonomía en la satisfacción laboral de los trabajadores en el área de almacén de la empresa Corporación Favi S.A., Chimbote - 2020.

Por lo que se planteó este problema de investigación:

¿Cómo influye la ergonomía en la satisfacción laboral de los trabajadores en el área de almacén de Corporación Favi S.A., Chimbote – 2020?

Conceptualización y operacionalización de variables

Variable X: Ergonomía

Definición conceptual. – Es el estudio de la adaptación entre la persona y todo lo que emplea habitualmente (maquinas, utensilios, etc.), con el propósito de obtener comodidad y eficacia (RAE1, 2014).

Definición Operacional. – Se determinó mediante un estudio del nivel ergonómico en el área de almacén, los registros empleados para la toma de información tuvieron una escala de medición ordinal

Dimensiones: Ergonomía física; Ergonomía ambiental; Ergonomía cognitivo.

Variable Y: Satisfacción Laboral

Definición conceptual. – La satisfacción laboral es producto de diversas actitudes hacia el trabajo por parte del trabajador, así como de los diversos factores asociados, además, de aquellas actitudes que el trabajador pueda tener (Hannoun, 2011).

Definición operacional. – Se determinó mediante un estudio del nivel de satisfacción laboral de los trabajadores en el almacén, los registros empleados para la toma de información tuvieron una escala de medición ordinal

Dimensiones: Satisfacción extrínseca; Satisfacción por significación de tarea; Satisfacción por reconocimiento personal.

Conceptualización y operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Variable X: Ergonomía	Estudio de la relación entre la persona y su entorno de trabajo (muebles, utensilios, etc.) con el propósito de tener comodidad durante la realización de sus actividades.	Se determinará mediante un estudio del nivel ergonómico en el área de almacén, los registros empleados para la toma de información tuvieron una escala de medición ordinal	Ergonomía físico	1. Posturas forzadas adoptadas.	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
				2. Posturas forzadas adoptadas de manera prolongada.	
				3. Influencia de posturas forzadas en espalda y tronco.	
				4. Movimientos repetitivos en brazos y las manos.	
				5. Movimientos repetitivos en extremidades inferiores.	
				6. Manipulación de cargas pesadas o demasiado grandes.	
				7. Incomodidades posteriormente a la manipulación de cargas.	
				8. Características de la estación de trabajo.	
				9. Influencia de las características del mobiliario y equipos en adopción de posturas.	
			Ergonomía ambiental	10. Temperatura en el ambiente de trabajo.	
				11. Humedad en el ambiente de trabajo.	
				12. Ruido en el ambiente de trabajo.	
				13. Iluminación distribuida en el ambiente de trabajo.	
				14. Influencia de la iluminación en la visualización del trabajador.	
				15. Limpieza y distribución en el ambiente de trabajo	
			Ergonomía cognitiva	16. Concentración en la realización de actividades.	
				17. Esfuerzo mental en la realización de actividades.	
				18. Monotonía en la realización de tareas.	
				19. Carga mental ocasionada por la exigencia de las actividades.	
				20. Alternancia de tareas para evitar y prevenir la fatiga.	
				21. Pausas en el trabajo para descanso y reposición de fuerzas disminuidas.	

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Variable Y: Satisfacción Laboral	Es producto de diversas actitudes hacia el trabajo por parte del trabajador, así como de los diversos factores asociados, además, de aquellas actitudes que el trabajador pueda tener.	Se determinara mediante un estudio del nivel de satisfacción laboral de los trabajadores en el almacén, los registros empleados para la toma de información tuvieron una escala de medición ordinal	Satisfacción extrínseca	1. Conformidad con remuneraciones e incentivos económicos	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
				2. Disponibilidad de equipos y materiales necesarios	
				3. Autonomía para la toma de decisiones	
				4. Participación en la toma de decisiones organizacionales	
				5. Expresión de opiniones de manera libre	
				6. Delegación de funciones responsable y equitativa	
				7. Conformidad con el trabajo en equipo	
			Satisfacción por significación de tarea	8. Conformidad con capacitaciones brindadas en el centro laboral	
				9. Equidad en la asignación de labores	
				10. Satisfacción con los resultados del trabajo realizado	
				11. Satisfacción con el cumplimiento de metas programadas	
				12. Comodidad con las tareas a desarrollar en la jornada laboral	
				13. Conformidad con la asignación de actividades adicionales	
			Satisfacción por reconocimiento personal	14. Satisfacción con el trato entre empleador y trabajadores	
				15. Valoración del esfuerzo realizado en el trabajo	
				16. Satisfacción con el horario de trabajo	
				17. Satisfacción con reconocimiento otorgado por actividades adicionales	
				18. Satisfacción con participación y expresión durante el desarrollo de actividades relevantes.	

Hipótesis

La ergonomía influye significativamente en la satisfacción laboral de los trabajadores en el área de almacén de Corporación Favi S.A., Chimbote – 2020.

Objetivos

El objetivo general de la investigación fue: Determinar la influencia de la ergonomía en la satisfacción laboral de los trabajadores en el área de almacén de la empresa Corporación Favi S.A., Chimbote – 2020. Los objetivos específicos fueron: Determinar el nivel de ergonomía en el área de almacén de Corporación Favi S.A., Chimbote – 2020; Determinar el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores en el área de almacén de Corporación Favi S.A., Chimbote – 2020; Determinar cómo influye la ergonomía en la satisfacción laboral de los trabajadores en el área de almacén de Corporación Favi S.A., Chimbote – 2020.

METODOLOGÍA

2.1. Tipo y diseño de investigación

2.1.1. Tipo de investigación

Esta investigación es de tipo no experimental, debido a que no realizara manipulación en las variables.

Para Behar (2008) las investigaciones no experimentales se caracterizan porque no ejercen interferencia en el desarrollo de las variables, pues únicamente las observan y describen.

Asimismo, Sánchez, Reyes & Mejía (2018) sostienen que la investigación no experimental se caracterizan por la no aplicación de la metodología experimental, basándose en la metodología descriptiva.

Del mismo modo, es descriptivo debido a que se describió a cada variable, tanto dependiente como independiente.

Para Behar (2008) la investigación descriptiva se utiliza para analizar la manifestación de un determinado fenómeno, así como su comportamiento, mediante la medición de sus atributos.

2.1.2. Diseño de investigación

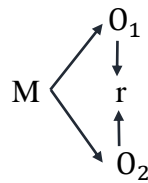
El diseño es transversal, por lo que las variables fueron evaluadas en una sola oportunidad.

Para Hernández Fernández & Baptista (1997) la investigación transversal se caracteriza porque analiza una o más variables en un determinado momento, determinado su nivel o estado.

Asimismo, el diseño es correlacional, solo describiendo las relaciones entre dos o más variables, analizando si están correlacionadas o no, determinando si el incremento o disminución de una influye en el incremento o disminución de otra.

Behar (2008) sostiene que mediante las investigaciones correlacionales se intentan visualizar e identificar cómo se relacionan varios fenómenos entre sí.

Asimismo, el presente diagrama represente el diseño de esta investigación



Simbolos:

M = Muestra

O₁ = Ergonomía

O₂ = Satisfacción laboral

r = Influencia entre ergonomía y satisfacción laboral

2.2. Hipótesis:

Hipótesis nula (H₀) = La ergonomía no influye significativamente en la satisfacción laboral de los trabajadores en el almacén de Corporación Favi S.A., Chimbote – 2020.

Hipótesis alterna (H_a) = La ergonomía influye significativamente en la satisfacción laboral de los trabajadores en el almacén de Corporación Favi S.A., Chimbote – 2020.

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población

La población está integrada por los colaboradores del área de almacén de Corporación Favi S.A., ubicada en Chimbote. Esta población está integrada por 4 trabajadores

2.3.2. Muestra

La muestra está integrada por toda la población, pues por el tamaño de la misma es susceptible de estudiarse totalmente.

Este muestro empleado es de tipo no probabilístico, siendo un muestreo por conveniencia, lo cual fue necesario para eficacia requerida en la recopilación de la información.

Para Otzen & Manterola (2017) el muestreo no probabilístico, por conveniencia, permite escoger determinados casos accesibles a ser estudiados.

2.4. Técnicas e instrumentos de investigación

2.4.1. Técnicas de investigación

La técnica que se empleó fue la encuesta.

Encuesta

Hernández Fernández & Baptista (1997) sostienen que las encuestas permiten recoger información de una determinada parte de la población, según el tamaño de la muestra seleccionada para el desarrollo de la investigación.

Asimismo Sánchez, Reyes & Mejía (2018) sostienen que la encuesta permite obtener información en base a una muestra determinada, haciendo uso de un instrumento.

2.4.2. Instrumentos de investigación

El instrumento empleado para la recopilación de datos en esta investigación fue el cuestionario.

Cuestionario

Según Behar (2008) el cuestionario está integrado por un grupo de preguntas, según las variables de estudio seleccionadas. Asimismo, estas preguntas pueden ser abiertas o cerradas.

Para Sánchez, Reyes & Mejía (2018) el cuestionario permite recopilar información de las variables, cuya redacción es de manera interrogatorio.

El instrumento empleado en la presente investigación para la recopilación de datos del nivel de ergonomía en el almacén de Corporación Favi S.A. y el nivel de

satisfacción de los colaboradores fue el cuestionario. Asimismo, la escala empleada fue Likert.

Para determinar el nivel ergonómico se empleó un cuestionario integrado por 21 ítems, siendo los ítems 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 y 9 pertenecientes a la dimensión Ergonomía Física, los ítems 10, 11, 12, 13, 14 y 15 pertenecientes a la dimensión Ergonomía Ambiental, los ítems 16, 17, 18, 19, 20 y 21 pertenecientes a la dimensión Ergonomía Cognitiva, con una muestra de 4 colaboradores del almacén de la empresa Corporación Favi S.A., con 15 minutos de duración y la siguiente escala de medición: Nunca; Casi nunca; A veces; Casi siempre; Siempre.

Del mismo modo, para determinar el nivel de satisfacción laboral se empleó un cuestionario integrado por 18 ítems, siendo los ítems 1, 2, 3, 4, 5, 6 y 7 pertenecientes a la dimensión Satisfacción Extrínseca, los ítems 8, 9, 10, 11, 12 y 13 pertenecientes a la dimensión Satisfacción por significación de tarea, los ítems 14, 15, 16, 17, 18 pertenecientes a la dimensión Satisfacción por reconocimiento personal, con una muestra de 4 colaboradores del almacén de la empresa Corporación Favi S.A., con 15 minutos de duración y la siguiente escala de medición: Nunca; Casi nunca; A veces; Casi siempre; Siempre.

La validación del instrumento para la determinación del nivel ergonómico en el almacén de Corporación Favi S.A., se realizó mediante juicio de expertos, según el criterio y evaluación de profesionales especialistas en ingeniería industrial, con maestrías y experiencia laboral en el área de seguridad industrial; así como también, experiencia en docencia, asesoría y jurado de tesis en universidades.

El instrumento utilizado para determinar el nivel de ergonomía en el almacén de Corporación Favi S.A. tuvo una validez de 99.60%, siendo una muy alta validez (Anexo 4).

Por otra parte, la validación del instrumento para la determinación del nivel de satisfacción laboral en el almacén de Corporación Favi S.A., se llevó a cabo mediante juicio de expertos, según el criterio y evaluación de profesionales especialistas en

ingeniería industrial y psicología, con experiencia en recursos humanos; así como también en docencia, asesoría y jurado de tesis.

El instrumento utilizado para determinar el nivel de satisfacción laboral en el almacén de Corporación Favi S.A. tuvo una validez de 99.07%, siendo una muy alta validez (Anexo 4).

Se determinó la confiabilidad de los instrumentos mediante alpha de cronbach (α), lo que se realizó mediante IBM SPSS Statistics versión 25. Asimismo, el instrumento para determinar el nivel ergonómico obtuvo una validez equivalente de $\alpha = 0.950$, siendo altamente confiable. Del mismo modo, el instrumento para determinar el nivel de satisfacción laboral obtuvo una validez equivalente de $\alpha = 0.946$, siendo altamente confiable. El detalle de la confiabilidad se encuentra en el Anexo 5.

2.5. Procesamiento de datos y análisis de información

El procesamiento de los datos para la determinación de los niveles de ergonomía y satisfacción laboral de los colaboradores en el almacén de Corporación Favi S.A., así como de cada una de sus dimensiones, se realizó a través de Microsoft Excel 2010, asignando valores a los criterios de respuesta, estos valores fueron multiplicados según la cantidad de veces que los 4 trabajadores emplearon dichos criterios, de esa manera se obtuvieron la totalidad de puntos asignados. Finalmente, para la determinación del nivel de ambas variables, así como de cada una de sus dimensiones, se efectuó una división entre la totalidad de puntos asignados y la totalidad de puntos posibles a asignar. Los rangos fueron los siguientes: Bajo, Regular y Alto. Asimismo, se efectuó el procesamiento de datos y resultados en tablas, mientras que el procesamiento de resultados se efectuó en gráficos.

Por otra parte, para la determinación de la influencia entre la ergonomía y satisfacción laboral de los trabajadores en el almacén de Corporación Favi S.A., Chimbote – 2020, así como la influencia entre dimensiones y variables, se utilizó el software IBM SPSS Statistics versión 25, registrando los criterios de respuesta de los colaboradores, para luego establecer la variable suma entre variables y dimensiones, las cuales se detallan a continuación.

Variable 1: Ergonomía

Dimensión 1: Ergonomía física.

Dimensión 2: Ergonomía ambiental.

Dimensión 3: Ergonomía cognitiva.

Variable 2: Satisfacción laboral

Dimensión 1: Satisfacción extrínseca.

Dimensión 2: Satisfacción por significación de tarea.

Dimensión 3: Satisfacción por reconocimiento personal.

Por motivo de que las variables y dimensiones son cualitativo ordinales, se realizó la correlación entre variables y dimensiones mediante el coeficiente de correlación de Pearson, considerando los criterios que se mencionan a continuación.

Tabla 1 *Criterios de evaluación del coeficiente de correlación Pearson.*

Significado	Valor
Correlación negativa perfecta	[-1.00]
Correlación negativa muy alta	<-1.00 – -0.90]
Correlación negativa alta	<-0.90 – -0.70]
Correlación negativa moderada	<-0.70 – -0.40]
Correlación negativa Baja	<-0.40 – -0.20]
Correlación negativa muy baja	<-0.20 – 0.00>
Correlación negativa nula	[0.00]
Correlación positiva muy baja	<-0.00 – 0.20>
Correlación positiva baja	[0.20 – 0.40>
Correlación positiva moderada	[0.40 – 0.70>
Correlación positiva alta	[0.70 – 0.90>
Correlación positiva muy alta	[0.90 – 1.00>
Correlación positiva perfecta	[1.00]

Nota. Fuente: (Lahura, 2013)

Asimismo, para la evaluación de la significancia entre variables, existe una correlación significativa cuando $p \leq 0.05$ y una correlación altamente significativa cuando $p \leq 0.01$, en ambos casos la hipótesis alternativa es aceptada. Por otro lado no existe correlación entre variables cuando $p > 0.05$ por lo que la hipótesis alternativa es rechazada. Posteriormente, se efectúa el análisis de la representación gráfica de correlación.

RESULTADOS

3.1. Nivel de ergonomía en el área de almacén de Corporación Favi S.A., Chimbote – 2020.

Seguidamente, se visualizan los resultados del nivel de ergonomía en el almacén de Corporación Favi S.A., Chimbote – 2020, así como de las dimensiones que integran esta variable: Ergonomía física; Ergonomía ambiental; Ergonomía cognitiva. Del mismo modo, cada indicador (pregunta) tuvo cinco posibles respuestas: Nunca; Casi nunca; A veces; Casi siempre; Siempre. Por otro lado, los niveles empleados para medición de esta variable fueron: Bajo; Regular; Alto.

3.1.1. Nivel de ergonomía

Seguidamente, se visualizan los resultados del nivel de ergonomía en el almacén de Corporación Favi S.A., Chimbote – 2020, tomando en consideración las 3 dimensiones. Del mismo modo, los rangos considerados según la totalidad de puntos asignados son: Bajo [0 – 140>; Regular [140 – 280>; Alto [280 – 420]. A continuación, en Tabla 1 se visualizan los resultados, asimismo, en Figura 1 se visualizan de manera porcentual.

Tabla 2 Nivel de ergonomía en el almacén de Corporación Favi S.A., Chimbote -2020.

Criterio	f	Puntos por criterio	Total puntos	% Total puntos
Nunca	0	1	0	0
Casi nunca	16	2	32	12
A veces	45	3	135	52
Casi siempre	23	4	92	36
Siempre	0	5	0	0
Total			259	100

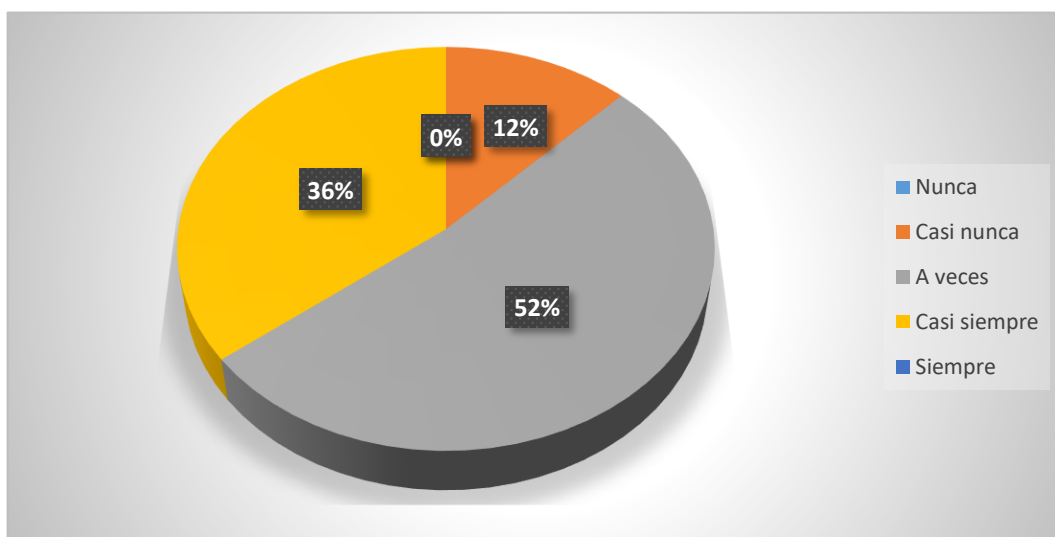


Figura 1 Nivel de ergonomía en el almacén de Corporación Favi S.A., Chimbote -2020.

Interpretación

De acuerdo con la Tabla 1 y Figura 1, el criterio preponderante es A veces con un valor porcentual de 52% según la valoración de los trabajadores. Por otro lado, la puntuación fue de 259, lo que representa un nivel de ergonomía regular, encontrándose en el rango de [140 – 280>.

3.1.2. Ergonomía según la dimensión ergonomía física

Seguidamente, se visualizan los resultados que representan el nivel de ergonomía física en el área de almacén de la Corporación Favi S.A., Chimbote - 2020, tomando en consideración la valoración de los trabajadores. Del mismo modo, los rangos considerados según la totalidad de puntos asignados son: Bajo [0 – 60>; Regular [60 – 120>; Alto [120 – 180]. A continuación, en Tabla 2 se visualizan los resultados, asimismo, en Figura 2 se visualizan de manera porcentual.

Tabla 3 Ergonomía física en el almacén de Corporación Favi S.A., Chimbote -2020.

Criterio	f	Puntos por criterio	Total puntos	% Total puntos
Nunca	0	1	0	0
Casi nunca	11	2	22	22
A veces	21	3	63	62
Casi siempre	4	4	16	16
Siempre	0	5	0	0
Total			101	100

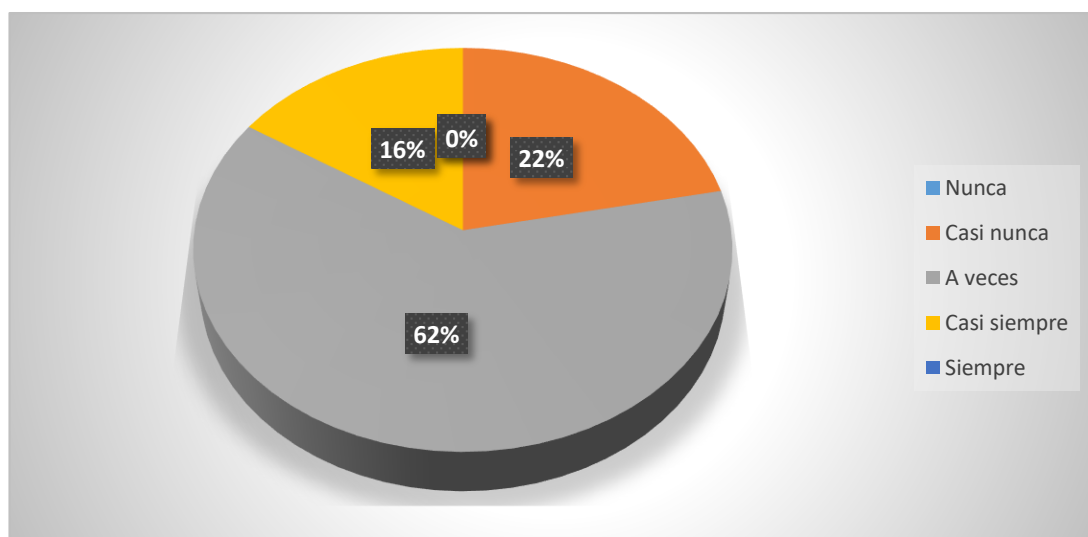


Figura 2 Ergonomía según la dimensión ergonomía física en el almacén de Corporación Favi S.A., Chimbote -2020.

Interpretación

De acuerdo con la Tabla 2 y Figura 2 el criterio preponderante es A veces, con un valor porcentual de 62% según la valoración de los trabajadores. Por otro lado, la puntuación fue de 101, lo que representa un nivel de ergonomía regular, encontrándose en el rango de [60– 120>.

3.1.3. Ergonomía según la dimensión ergonomía ambiental

Seguidamente, se visualizan los resultados que representan el nivel de ergonomía ambiental en el almacén de Corporación Favi S.A., Chimbote - 2020, tomando en consideración la valoración de los trabajadores. Del mismo modo, los rangos considerados según la totalidad de puntos asignados son: Bajo [0 – 40>; Regular [40 – 80>; Alto [80 – 120]. A continuación, en la Tabla 3 se visualizan los resultados, asimismo, en Figura 3 se visualizan de manera porcentual.

Tabla 4 Ergonomía ambiental en el almacén de Corporación Favi S.A., Chimbote -2020.

criterio	F	Puntos por criterio	Total puntos	% Total puntos
Nunca	0	1	0	0
Casi nunca	3	2	6	8
A veces	14	3	42	55
Casi siempre	7	4	28	37
Siempre	0	5	0	0
Total			76	100

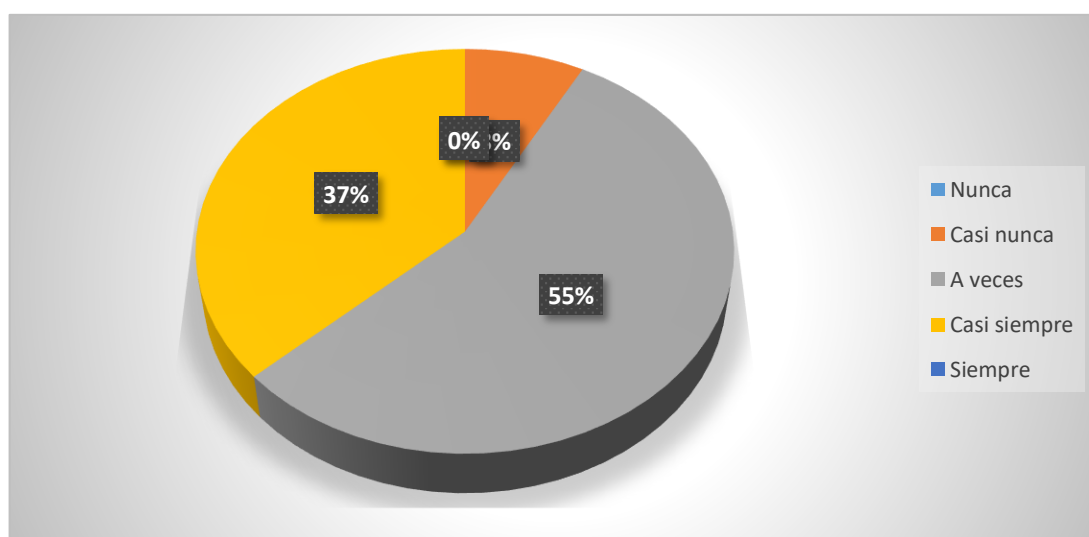


Figura 3 Ergonomía ambiental en el almacén de Corporación Favi S.A., Chimbote -2020.

Interpretación

De acuerdo con la Tabla 3 y Figura 3, el criterio preponderante es A veces, con un 52% según la valoración de los trabajadores. Por otro lado, la puntuación fue de 76,

lo que representa un nivel de ergonomía ambiental regular, encontrándose en el rango de [40– 80>.

3.1.4. Ergonomía según la dimensión ergonomía cognitiva

Seguidamente, se visualizan los resultados que representan el nivel de ergonomía cognitiva en el almacén de Corporación Favi S.A., Chimbote - 2020, tomando en consideración la valoración de los trabajadores. Del mismo modo, los rangos considerados según la totalidad de puntos asignados son: Bajo [0 – 40>; Regular [40 – 80>; Alto [80 – 120]. A continuación, en la Tabla 4 se visualizan los resultados, asimismo, en Figura 4 se visualizan de manera porcentual.

Tabla 5 Ergonomía cognitiva en el almacén de Corporación Favi S.A., Chimbote -2020.

criterio	f	Puntos por criterio	Total puntos	% Total puntos
Nunca	0	1	0	0
Casi nunca	2	2	4	5
A veces	10	3	30	37
Casi siempre	12	4	48	58
Siempre	0	5	0	0
Total			82	100

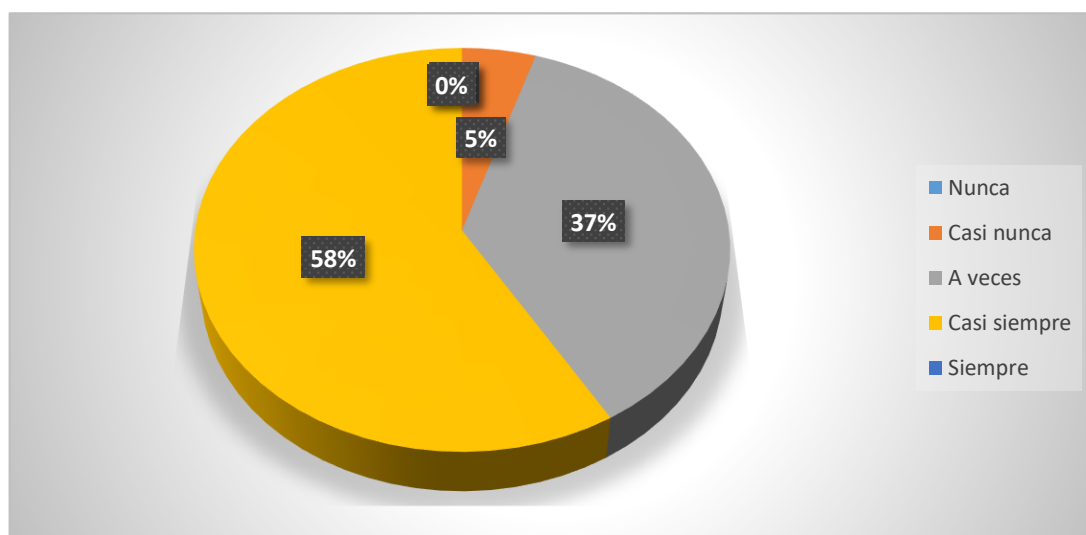


Figura 4 Ergonomía cognitiva en el almacén de Corporación Favi S.A., Chimbote -2020.

Interpretación

De acuerdo con la Tabla 4 y Figura 4, el criterio preponderante es Casi siempre, con un valor porcentual de 58% según la valoración de los trabajadores. Por otro lado, la puntuación fue de 82, lo que representa un nivel de ergonomía cognitiva regular, encontrándose en el rango de [80 – 120].

3.2. Nivel de satisfacción laboral de los trabajadores en el área de almacén de Corporación Favi S.A., Chimbote – 2020

Seguidamente, se visualizan los resultados del nivel de satisfacción laboral en el almacén de Corporación Favi S.A., Chimbote – 2020, así como de las dimensiones que integran esta variable: Satisfacción extrínseca; Satisfacción por significación de tarea; Satisfacción por reconocimiento personal. Del mismo modo, cada indicador (pregunta) tuvo cinco posibles respuestas: Nunca; Casi nunca; A veces; Casi siempre; Siempre. Por otro lado, los niveles empleados para medición de esta variable fueron: Bajo; Regular; Alto.

3.2.1. Nivel de satisfacción laboral

Seguidamente, se visualizan los resultados que representan el nivel de ergonomía satisfacción laboral en el almacén de Corporación Favi S.A., Chimbote – 2020, tomando en consideración la valoración de los trabajadores. Del mismo modo, los rangos considerados según la totalidad de puntos asignados son: Bajo [0 – 120>; Regular [120 – 240>; Alto [240 – 360]. A continuación, en la Tabla 5 se visualizan los resultados, asimismo, en Figura 5 se visualizan de manera porcentual.

Tabla 6 Nivel de satisfacción laboral en el almacén de Corporación Favi S.A., Chimbote -2020.

Criterio	F	Puntos por criterio	Total puntos	% Total puntos
Nunca	0	1	0	0
Casi nunca	0	2	0	0
A veces	13	3	39	14
Casi siempre	50	4	200	70
Siempre	9	5	45	16
Total			284	100

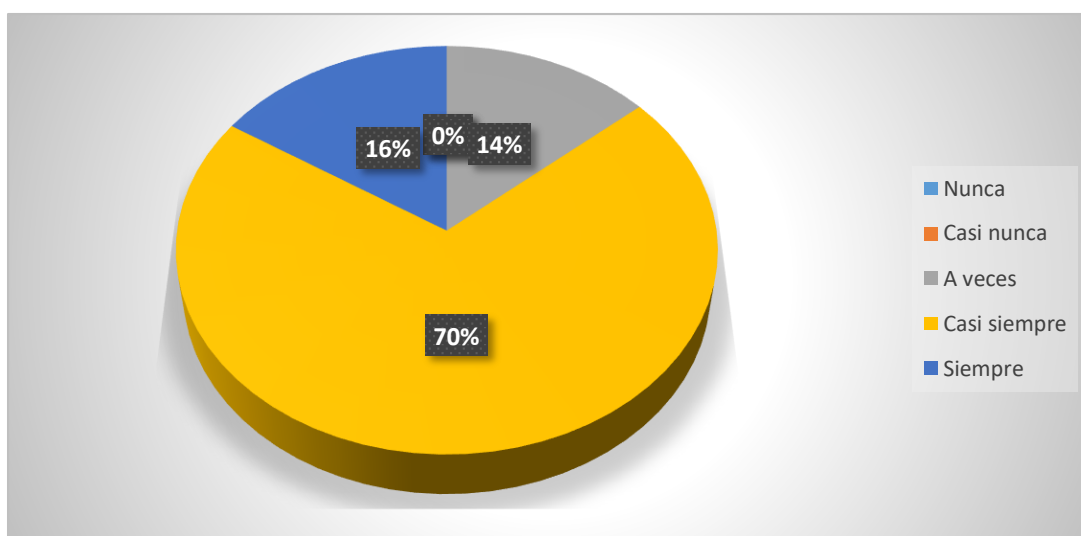


Figura 5 Nivel de satisfacción laboral en el almacén de Corporación Favi S.A., Chimbote -2020.

Interpretación

De acuerdo con la Tabla 5 y Figura 5 el criterio preponderante es Casi siempre, con un valor porcentual de 70% según la valoración de los trabajadores. Por otro lado, la puntuación fue de 284, lo que representa un nivel de satisfacción laboral es alto, encontrándose en el rango de [240 – 360].

3.2.2. Satisfacción laboral extrínseca

Seguidamente, se visualizan los resultados que representan el nivel de satisfacción extrínseca en el almacén de Corporación Favi S.A., Chimbote - 2020, tomando en consideración la valoración de los trabajadores. Del mismo modo, los rangos considerados según la totalidad de puntos asignados son: Bajo [0 – 47>; Regular [47 – 94>; Alto [94 – 140]. A continuación, en Tabla 6 se visualizan los resultados, asimismo, en Figura 6 se visualizan de manera porcentual.

Tabla 7 Satisfacción laboral extrínseca en el almacén de Corporación Favi S.A., Chimbote -2020.

Criterio	F	Puntos por criterio	Total puntos	% Total puntos
Nunca	0	1	0	0
Casi nunca	0	2	0	0
A veces	6	3	18	16
Casi siempre	19	4	76	70
Siempre	3	5	15	14
Total			109	100

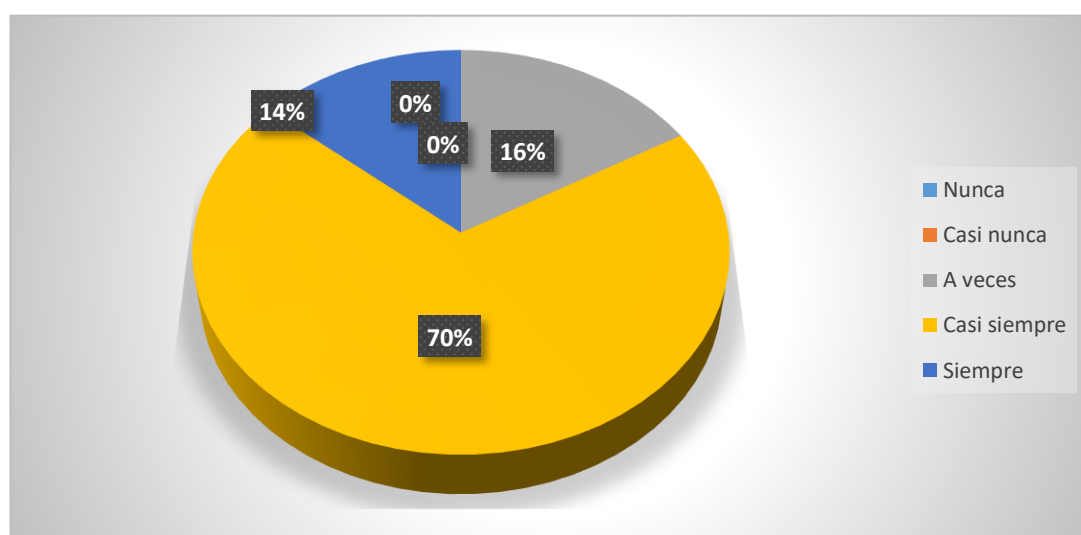


Figura 6 Satisfacción laboral extrínseca en el almacén de Corporación Favi S.A., Chimbote -2020.

Interpretación

De acuerdo con la Tabla 6 y Figura 6 el criterio predominante es Casi Siempre, con un valor porcentual de 70%, según la valoración de los trabajadores. Por otro lado, la puntuación fue de 109, lo que representa un nivel de satisfacción extrínseca en nivel alto, encontrándose en el rango de [94 – 140].

3.2.3. Satisfacción laboral por significación de tarea

Seguidamente, se visualizan los resultados que representan el nivel de satisfacción por significación de tarea en el almacén de la Corporación Favi S.A., Chimbote - 2020, tomando en consideración la valoración de los trabajadores. Del mismo modo, los rangos considerados según la totalidad de puntos asignados son: Bajo [0 – 40>; Regular [40 – 80>; Alto [80 – 120]. A continuación, en Tabla 7 se visualizan los resultados, asimismo, en Figura 7 se visualizan de manera porcentual.

Tabla 8 Satisfacción laboral por significación de tarea en el almacén de Corporación Favi S.A., Chimbote -2020.

Criterio	F	Puntos por criterio	Total puntos	% Total puntos
Nunca	0	1	0	0
Casi nunca	0	2	0	0
A veces	4	3	12	13
Casi siempre	19	4	76	82
Siempre	1	5	5	5
Total			93	100

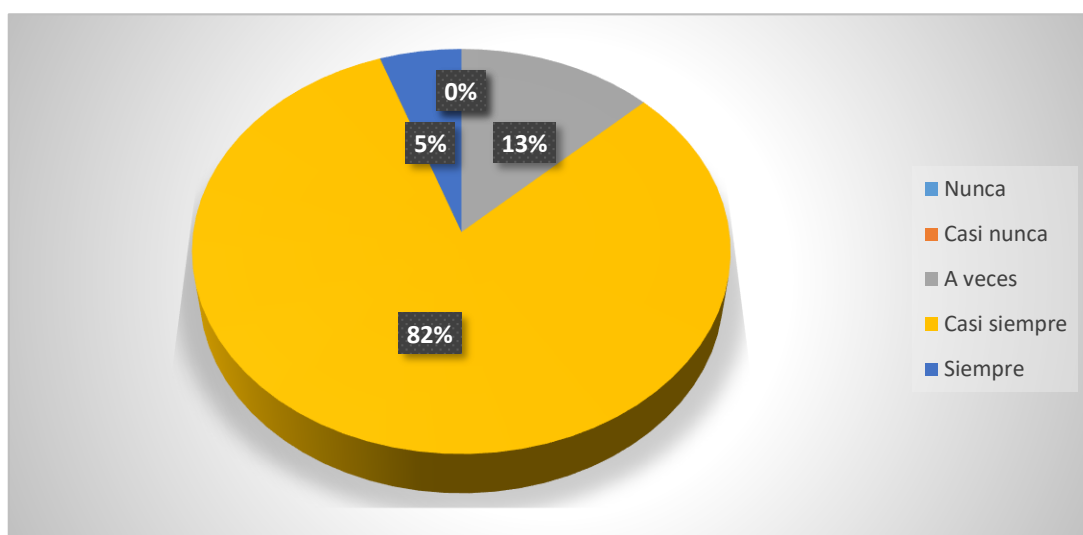


Figura 7 Satisfacción laboral por significación de tarea en el almacén de la Corporación Favi S.A., Chimbote -2020.

Interpretación

De acuerdo con la Tabla 7 y Figura 7, el criterio preponderante es Casi Siempre, con un valor porcentual de 82%, según la valoración de los trabajadores. Por otro lado, la puntuación fue de 93, lo que representa un nivel de satisfacción por significación de tarea en nivel alto, encontrándose en el rango de [80 – 120].

3.2.4. Satisfacción laboral por reconocimiento personal

Seguidamente, se visualizan los resultados que representan el nivel de satisfacción por reconocimiento personal en el almacén de Corporación Favi S.A., Chimbote - 2020, tomando en consideración la valoración de los trabajadores. Del mismo modo, los rangos considerados según la totalidad de puntos asignados son: Bajo [0 – 34>; Regular [34 – 67>; Alto [67 – 100]. A continuación, en Tabla 8 se visualizan los resultados, asimismo, en Figura 8 se visualizan de manera porcentual.

Tabla 9 Satisfacción laboral por reconocimiento personal en el almacén de Corporación Favi S.A., Chimbote -2020.

Criterio	F	Puntos por criterio	Total puntos	% Total puntos
Nunca	0	1	0	0
Casi nunca	0	2	0	0
A veces	3	3	9	11
Casi siempre	12	4	48	59
Siempre	5	5	25	30
Total			82	100

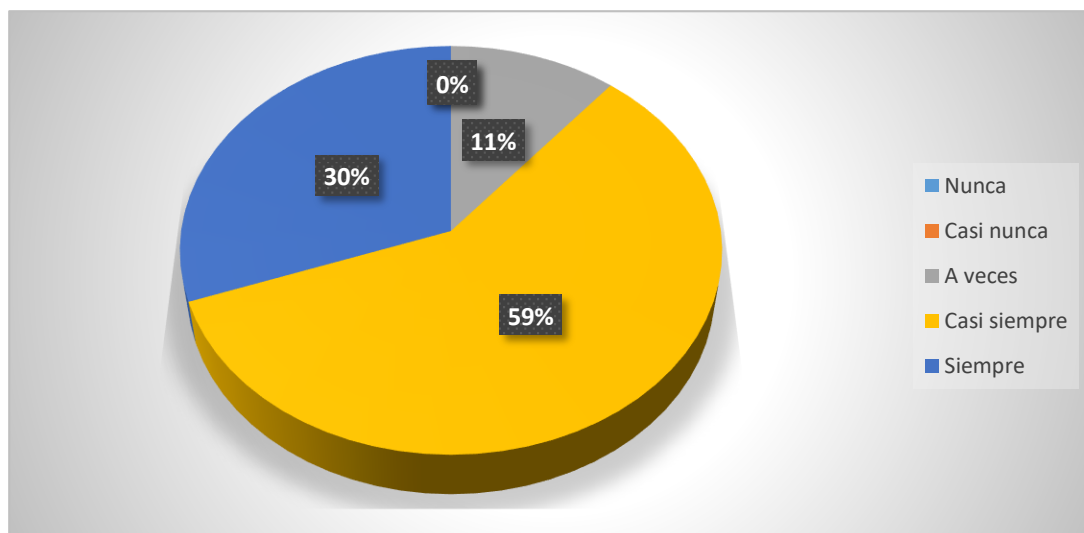


Figura 8 Satisfacción laboral por reconocimiento personal en el almacén de Corporación Favi S.A., Chimbote -2020.

Interpretación

De acuerdo con la Tabla 8 y Figura 8 el criterio preponderante es Casi Siempre, con un valor porcentual de 59% según la valoración de los trabajadores. Por otro lado, la puntuación fue de 82, lo que representa un nivel de satisfacción por reconocimiento personal alto, encontrándose en el rango de [67 – 100].

3.3. Influencia de la ergonomía en la satisfacción laboral en el almacén de Corporación Favi S.A., Chimbote - 2020.

3.3.1. Correlación entre la ergonomía y satisfacción laboral

H_0 = La ergonomía no influye significativamente en la satisfacción laboral de los trabajadores en el almacén de Corporación Favi S.A., Chimbote - 2020.

H_a = La ergonomía influye significativamente en la satisfacción laboral de los trabajadores en el almacén de Corporación Favi S.A., Chimbote – 2020.

Tabla 10 Correlación de la ergonomía y la satisfacción laboral de los trabajadores en el almacén de Corporación Favi S.A., Chimbote – 2020.

		Suma_Ergonomía	Suma_Satisfacción_laboral
Suma_Ergonomía	Correlación de Pearson	1	,993**
	Sig. (bilateral)		,007
	N	4	4
Suma_Satisfacción_laboral	Correlación de Pearson	,993**	1
	Sig. (bilateral)	,007	
	N	4	4

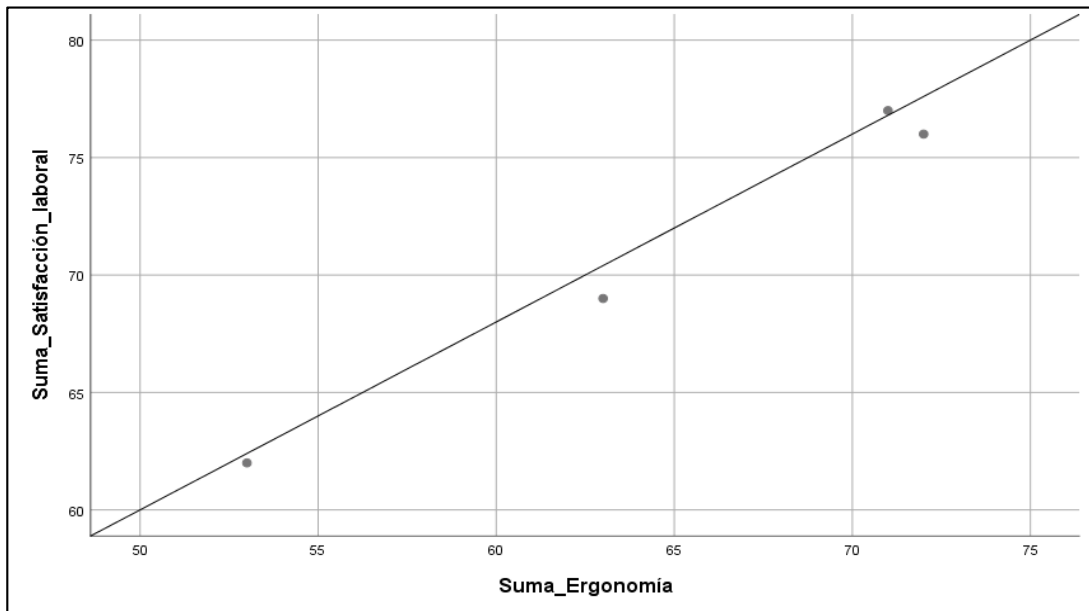


Figura 9 Correlación de la ergonomía y la satisfacción laboral de los trabajadores en el almacén de Corporación Favi S.A., Chimbote – 2020.

Interpretación

A través de la correlación de Pearson, se determinó el valor equivalente a 0.993, lo que representa una correlación positiva muy alta entre la ergonomía y satisfacción laboral en el almacén la organización. Por otro lado, el valor de significación es equivalente a 0.007, por lo que su influencia es altamente significativa, por todo lo mencionado es aceptada la hipótesis alternativa (H_a) = “La ergonomía influye significativamente en la satisfacción laboral de los trabajadores en el almacén de Corporación Favi S.A., Chimbote – 2020”. Asimismo, en el Anexo 6 se detalla la correlación.

3.3.2. Correlación entre la ergonomía y satisfacción extrínseca

H_0 = La ergonomía no influye significativamente en la satisfacción extrínseca de los trabajadores en el almacén de Corporación Favi S.A., Chimbote - 2020.

H_a = La ergonomía influye significativamente en la satisfacción extrínseca de los trabajadores en el almacén de Corporación Favi S.A., Chimbote - 2020.

Tabla 11 Correlación de la ergonomía y la satisfacción extrínseca de los trabajadores en el área de almacén de la Corporación Favi S.A., Chimbote – 2020.

		Suma_Ergonomía	Suma_Satisfacción_extrínseca
Suma_Ergonomía	Correlación de Pearson	1	,965*
	Sig. (bilateral)		,035
	N	4	4
SL_Satisfacción_extrínseca	Correlación de Pearson	,965*	1
	Sig. (bilateral)	,035	
	N	4	4

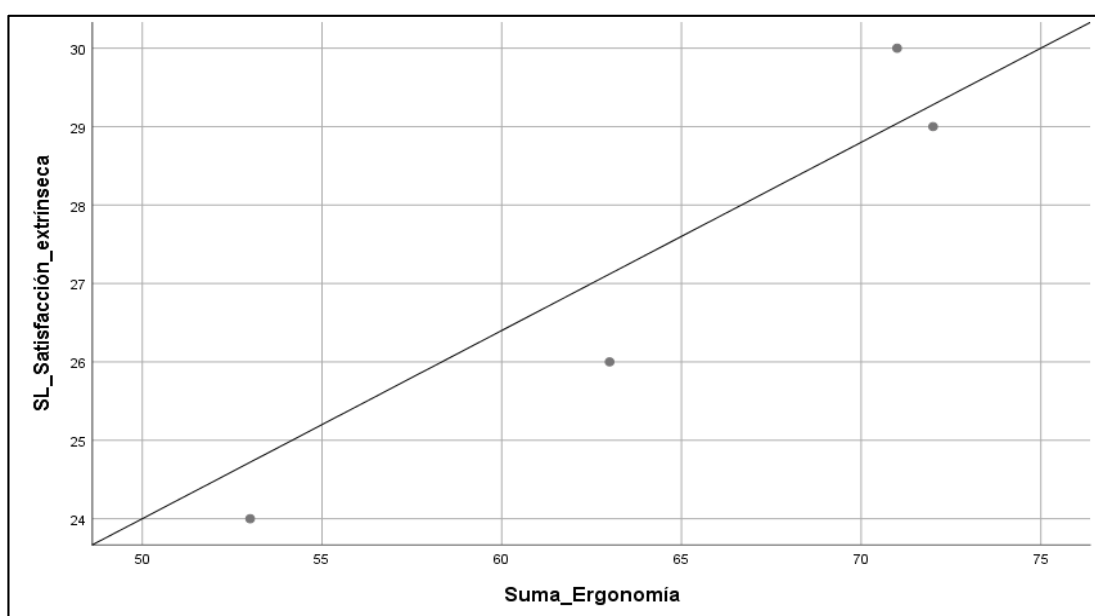


Figura 10 Correlación entre ergonomía y satisfacción extrínseca de los trabajadores en el almacén de Corporación Favi S.A., Chimbote – 2020.

A través de la correlación de Pearson, se determinó el valor equivalente a 0.965, lo que representa una correlación positiva muy alta entre la ergonomía y satisfacción extrínseca en el almacén la organización. Por otro lado, el valor de significación es equivalente a 0.035, por lo que su influencia es significativa, por todo lo mencionado es aceptada la hipótesis alternativa (H_a) = “La ergonomía influye significativamente en la satisfacción extrínseca de los trabajadores en el almacén de Corporación Favi S.A., Chimbote - 2020”. Asimismo, en el Anexo 6 se detalla la correlación.

3.3.3. Correlación entre la ergonomía y la satisfacción por significación de tarea

H_0 = La ergonomía no influye significativamente en la satisfacción por significación de tarea de los trabajadores en el almacén de Corporación Favi S.A., Chimbote - 2020.

H_a = La ergonomía influye significativamente en la satisfacción por significación de tarea de los trabajadores en el almacén de Corporación Favi S.A., Chimbote - 2020.

Tabla 12 Correlación entre ergonomía y satisfacción por significación de tarea de los trabajadores en el almacén de Corporación Favi S.A., Chimbote – 2020.

		Suma_Ergonomía	SL_Satisfacción_significación_tarea
Suma_Ergonomía	Correlación de Pearson	1	,958*
	Sig. (bilateral)		,042
	N	4	4
SL_Satisfacción_significación_tarea	Correlación de Pearson	,958*	1
	Sig. (bilateral)	,042	
	N	4	4

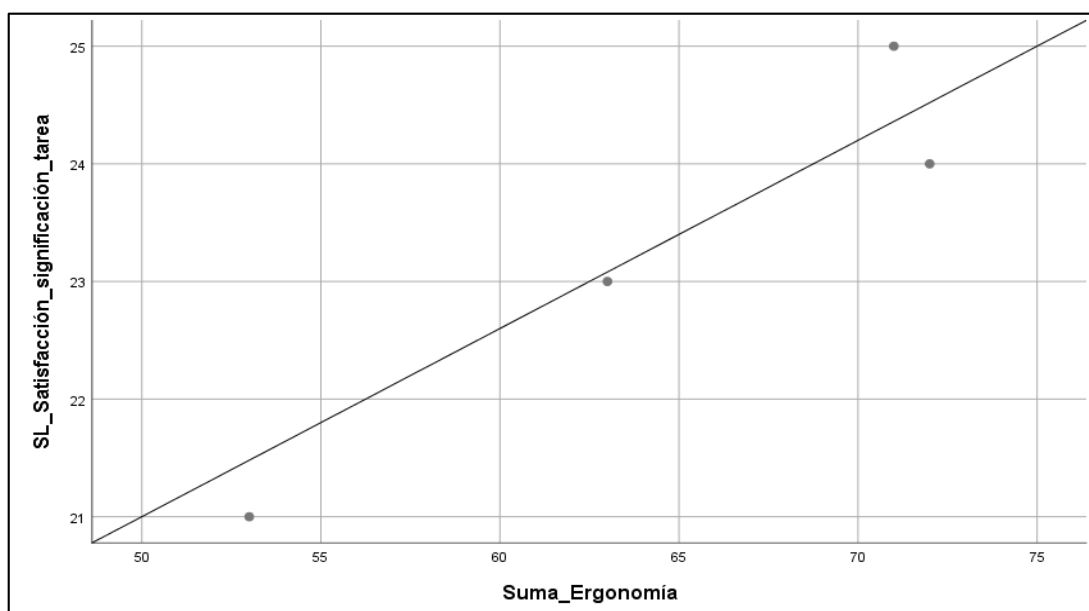


Figura 11 Correlación entre la ergonomía y la satisfacción por significación de tarea de los trabajadores en el almacén de Corporación Favi S.A., Chimbote – 2020.

A través de la correlación de Pearson, se determinó el valor equivalente a 0.958, lo que representa una correlación positiva muy alta entre la ergonomía y la satisfacción por significación de tarea en el almacén la organización. Por otro lado, el valor de significación es equivalente a 0.042, por lo que su influencia es significativa, por todo lo mencionado es aceptada la hipótesis alternativa (Ha) = “La ergonomía influye significativamente en la satisfacción por significación de tarea de los trabajadores en el almacén de Corporación Favi S.A., Chimbote - 2020”. Asimismo, en el Anexo 6 se detalla la correlación.

3.3.4. Correlación entre la ergonomía y la satisfacción por reconocimiento personal

H₀ = La ergonomía no influye significativamente en la satisfacción por reconocimiento personal de los trabajadores en el almacén de Corporación Favi S.A., Chimbote - 2020.

H_a = La ergonomía influye significativamente en la satisfacción por reconocimiento personal de los trabajadores en el almacén de Corporación Favi S.A., Chimbote - 2020.

Tabla 13 *Correlación entre ergonomía y la satisfacción por reconocimiento personal de los trabajadores en el almacén de Corporación Favi S.A., Chimbote – 2020.*

		Suma_Ergonomía	SL_Satisfacción_ reconocimiento_personal
Suma_Ergonomía	Correlación de Pearson	1	,994**
	Sig. (bilateral)		,006
	N	4	4
SL_Satisfacción_ reconocimiento_personal	Correlación de Pearson	,994**	1
	Sig. (bilateral)	,006	
	N	4	4

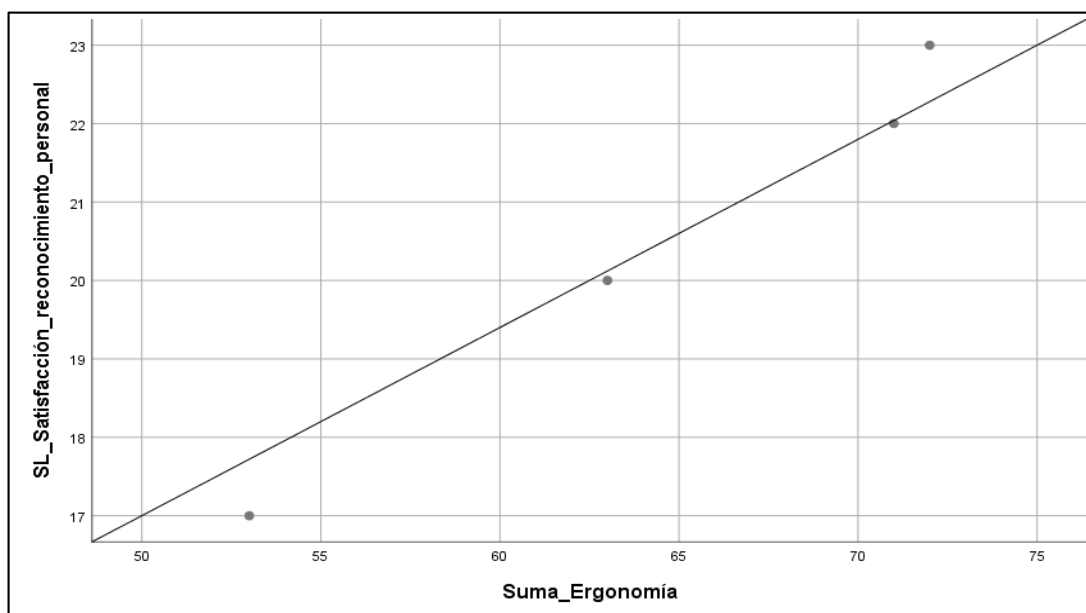


Figura 12 *Correlación de la ergonomía y la satisfacción por reconocimiento personal de los trabajadores en el almacén de la Corporación Favi S.A., Chimbote – 2020.*

A través de la correlación de Pearson, se determinó el valor equivalente a 0.994, lo que representa una correlación positiva muy alta entre la ergonomía y satisfacción por reconocimiento de personal en el almacén la organización. Por otro lado, el valor de significación es equivalente a 0.006, por lo que su influencia es significativa, por todo lo mencionado es aceptada la hipótesis alternativa (H_a) = “La ergonomía influye significativamente en la satisfacción por reconocimiento personal de los trabajadores en el almacén de Corporación Favi S.A., Chimbote - 2020”. Asimismo, en el Anexo 6 se detalla la correlación.

3.3.5. Correlación entre la ergonomía física y la satisfacción laboral

H_0 = La ergonomía física no influye significativamente en la satisfacción laboral de los trabajadores en el almacén de Corporación Favi S.A., Chimbote - 2020.

H_a = La ergonomía física influye significativamente en la satisfacción laboral de los trabajadores en el almacén de Corporación Favi S.A., Chimbote - 2020.

Tabla 14 Correlación de la ergonomía física y la satisfacción laboral de los trabajadores en el área de almacén de la Corporación Favi S.A., Chimbote – 2020.

		E_Ergonomía_física	Suma_Satisfacción_laboral
E_Ergonomía_física	Correlación de Pearson	1	,977*
	Sig. (bilateral)		,023
	N	4	4
Suma_Satisfacción_laboral	Correlación de Pearson	,977*	1
	Sig. (bilateral)	,023	
	N	4	4

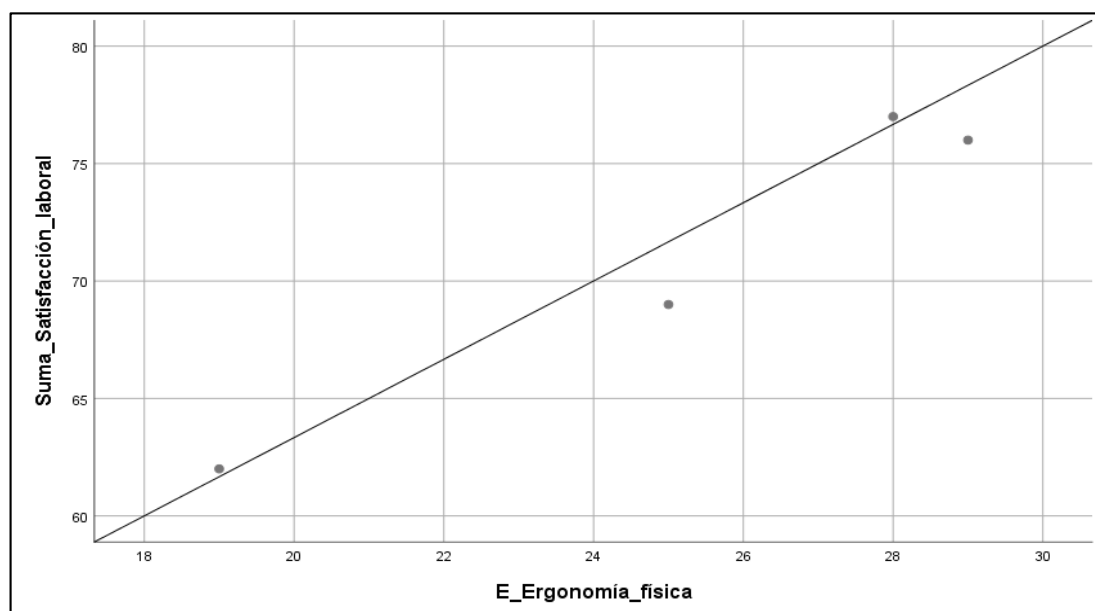


Figura 13 Correlación entre ergonomía física y satisfacción laboral de los trabajadores en el almacén de Corporación Favi S.A., Chimbote – 2020.

A través de la correlación de Pearson, se determinó el valor equivalente a 0.977, lo que representa una correlación positiva muy alta entre la ergonomía física y satisfacción laboral en el almacén la organización. Por otro lado, el valor de significación es equivalente a 0.023, por lo que su influencia es significativa, por todo lo mencionado es aceptada la hipótesis alternativa (Ha) = “La ergonomía física influye significativamente en la satisfacción laboral de los trabajadores en el almacén de Corporación Favi S.A., Chimbote – 2020”. Asimismo, en el Anexo 6 se detalla la correlación.

3.3.6. Correlación entre la ergonomía ambiental y la satisfacción laboral

H_0 = La ergonomía ambiental no influye significativamente en la satisfacción laboral de los trabajadores en el almacén de Corporación Favi S.A., Chimbote - 2020.

H_a = La ergonomía ambiental influye significativamente en la satisfacción laboral de los trabajadores en el almacén de Corporación Favi S.A., Chimbote - 2020.

Tabla 15 Correlación entre ergonomía ambiental y satisfacción laboral de los trabajadores en el almacén de la Corporación Favi S.A., Chimbote – 2020.

		E_Ergonomía_ambiental	Suma_Satisfacción_laboral
E_Ergonomía_ambiental	Correlación de Pearson	1	,995**
	Sig. (bilateral)		,005
	N	4	4
Suma_Satisfacción_laboral	Correlación de Pearson	,995**	1
	Sig. (bilateral)	,005	
	N	4	4

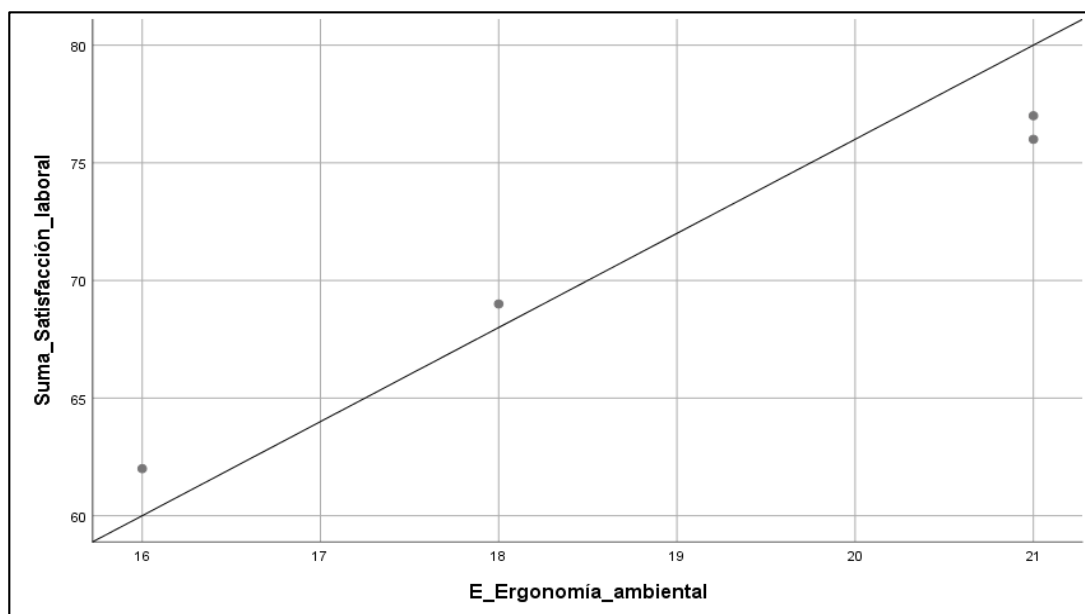


Figura 14 Correlación de la ergonomía ambiental y la satisfacción laboral de los trabajadores en el área de almacén de la Corporación Favi S.A., Chimbote – 2020.

A través de la correlación de Pearson, se determinó el valor equivalente a 0.995, lo que representa una correlación positiva muy alta entre la ergonomía ambiental y satisfacción laboral en el almacén la organización. Por otro lado, el valor de significación es equivalente a 0.005, por lo que su influencia es significativa, por todo lo mencionado es aceptada la hipótesis alternativa (H_a) = “La ergonomía ambiental influye significativamente en la satisfacción laboral de los trabajadores en el almacén de Corporación Favi S.A., Chimbote – 2020”. Asimismo, en el Anexo 6 se detalla la correlación.

3.3.7. Correlación entre la ergonomía cognitiva y la satisfacción laboral

H_0 = La ergonomía cognitiva no influye significativamente en la satisfacción laboral de los trabajadores en el almacén de Corporación Favi S.A., Chimbote - 2020.

H_a = La ergonomía cognitiva influye significativamente en la satisfacción laboral de los trabajadores en el almacén de Corporación Favi S.A., Chimbote - 2020.

Tabla 16 Correlación entre ergonomía cognitiva y satisfacción laboral de los trabajadores en el almacén de Corporación Favi S.A., Chimbote – 2020.

		E_Ergonomía_ Ambiental	Suma_Satisfacción_ laboral
E_Ergonomía_cognitiva	Correlación de Pearson	1	,998**
	Sig. (bilateral)		,002
	N	4	4
Suma_Satisfacción_laboral	Correlación de Pearson	,998**	1
	Sig. (bilateral)	,002	
	N	4	4

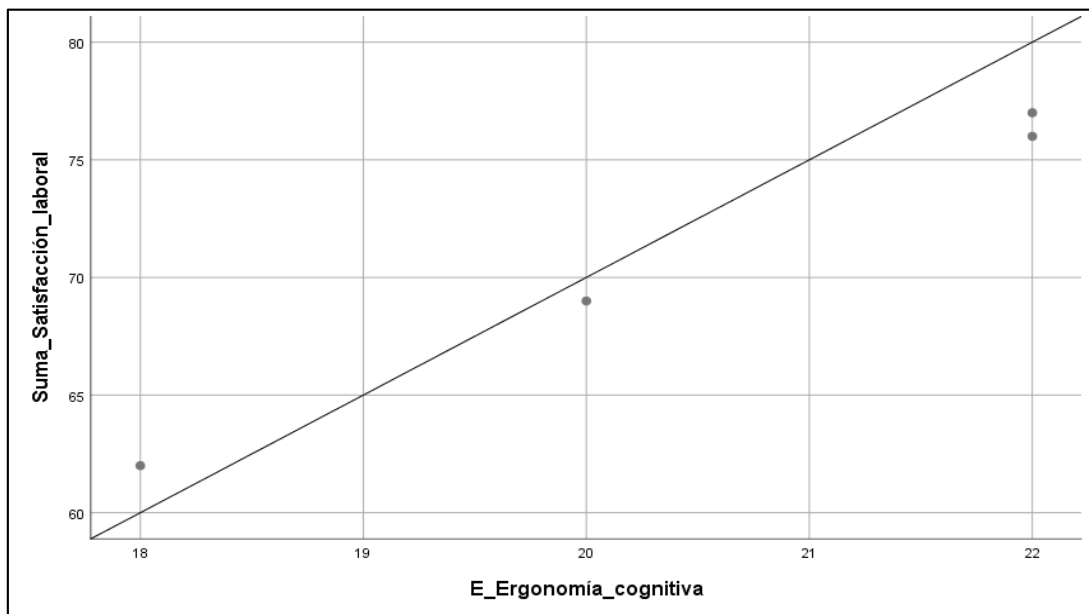


Figura 15 Correlación entre ergonomía cognitiva y satisfacción laboral de los trabajadores en el almacén de Corporación Favi S.A., Chimbote – 2020.

A través de la correlación de Pearson, se determinó el valor equivalente a 0.998, lo que representa una correlación positiva muy alta entre la ergonomía cognitiva y satisfacción laboral en el almacén la organización. Por otro lado, el valor de significación es equivalente a 0.002, por lo que su influencia es altamente significativa, por todo lo mencionado es aceptada la hipótesis alternativa (H_a) = “La ergonomía cognitiva influye significativamente en la satisfacción laboral de los trabajadores en el almacén de Corporación Favi S.A., Chimbote – 2020”. Asimismo, en el Anexo 6 se detalla la correlación.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

La finalidad de esta investigación fue determinar la influencia entre la ergonomía y satisfacción laboral de los trabajadores en el almacén de Corporación Favi S.A., a través de la determinación de los niveles de ergonomía y satisfacción laboral. Seguidamente, se estarán discutiendo los resultados determinados.

La ergonomía influye significativamente en la satisfacción laboral de los trabajadores en el almacén de Corporación Favi S.A., Chimbote – 2020, cuyo coeficiente de correlación Pearson es equivalente a 0.993 y un valor de significancia (Sig. Bilateral) de 0.007, existiendo influencia altamente significativa.

Estos resultados confirman lo indicado por Álvarez & Silloca (2018) quienes sostuvieron que “La ergonomía influye significativamente en la satisfacción laboral de los colaboradores administrativos de la Dirección General de la UNSA, Arequipa, 2018”. Asimismo concuerdan con lo indicado por Justiniano “La ergonomía y la satisfacción de los servidores del SENASA se relacionan de manera significativa – Lima, 2017” y Fuentes “La ergonomía y la satisfacción laboral se relacionan de forma directa y significativa en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones – Ancash, 2019”.

Estos resultados se enmarcan dentro de la teoría propuesta por Cañas (2011) quien establece “La Ergonomía en el ámbito laboral influye en la satisfacción del personal, por lo que el diseño del sistema de trabajo debe contribuir con la satisfacción de los colaboradores. Asimismo, un trabajo seguro aumenta la productividad y reducen las bajas laborales”.

Respecto al nivel ergonómico en el almacén de Corporación Favi S.A., se discutieron los siguientes hallazgos.

De la Tabla 1 y Figura 1, el nivel ergonómico en el almacén de Corporación Favi S.A., Chimbote – 2020, cuyo criterio predominante es A veces, se encuentra en un nivel regular [140 – 280>.

Estos resultados confirman lo indicado por Murrugarra (2017), “El mayor porcentaje (96.6%) de los colaboradores que forman parte de la municipalidad

Pachacamac (2016), calificaron la ergonomía en un nivel medio”. Concuerdan con los resultados encontrados por Fuentes (2021) “El 38.5% de colaboradores de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones presentan un nivel medio ergonómico” y por Montenegro (2019) “El 69.4% de la muestra de la municipalidad de Salaverry indican que el nivel de la ergonomía se encuentra en un nivel medio.

Estos resultados se enmarcan dentro de la teoría propuesta por la Secretaría de Salud Laboral de CCOO de Madrid (2016) que establece “En una evaluación ergonómica, para la determinación del nivel de la misma, se emplean 3 niveles (bajo, regular y alto), los cuales son resultado de una evaluación con una serie de indicadores” y por Rubio & Villarroel (2016) quienes sostienen “Los riesgos ergonómicos en almacén están presentes de manera regular y están principalmente asociados a las características de los productos almacenados, la forma en la que son manipulados y del ambiente laboral (características interiores o exteriores)”.

De la Tabla 2 y Figura 2, el nivel de ergonomía física en el almacén de Corporación Favi S.A., Chimbote – 2020, cuyo criterio predominante es A veces, se encuentra en un nivel regular [60 – 120>.

Estos resultados confirman lo indicado por Montenegro (2019), “En cuanto a ergonomía física el mayor porcentaje alcanzó nivel medio (regular) con un 52.9%”. Asimismo, concuerdan con los resultados encontrados por Purizaga “Las condiciones de las áreas generan malestar en los trabajadores, afectando su salud y confort”.

Estos resultados se enmarcan dentro de la teoría propuesta por Cañas (2011) que indica “La ergonomía física está constituida por todas las características del entorno que pueden influir en el colaborador y en la realización de sus labores” y por Melo (2005) quien sostiene “El nivel de ergonomía física en el centro laboral está asociado a las características de las condiciones de trabajo, entorno, equipos y mobiliario con el que la persona interactúa contantemente”.

De la Tabla 3 y Figura 3, el nivel de ergonomía ambiental en el almacén de Corporación Favi S.A., Chimbote – 2020, cuyo criterio predominante es A veces, se encuentra en un nivel regular [40 – 80>.

Estos resultados confirman lo indicado por Montenegro (2019) que establece “En cuanto a ergonomía ambiental, los colaboradores refieren que el nivel es regular (55.3%), por lo que con un mejoramiento en el ambiente y entorno físico la percepción de este resultado podría mejorar”.

Estos resultados se enmarcan dentro de la teoría propuesta por Cañas (2011) que establece “La ergonomía ambiental es un factor determinante, integrado por aspectos como temperatura, iluminación entre otros que pueden afectar al colaborador y al desarrollo de sus labores” y por Castelló, Oltra, Pagán & Sendra (2010) que sostienen “Las condiciones que integran la ergonomía ambiental existen de manera regular e influyen de manera significativa en la carga mental de la personas”.

De la Tabla 4 y Figura 4, el nivel de ergonomía cognitiva en el almacén de Corporación Favi S.A., Chimbote – 2020, cuyo criterio predominante es Casi siempre, se encuentra en un nivel alto [80 – 120].

Estos resultados confirman lo indicado por Justiniano (2017) que establece “Los servidores pertenecientes a SENASA sostienen que el nivel de la ergonomía cognitiva es bueno”

Estos resultados se enmarcan dentro de la teoría propuesta por Cañas & Waerns (2001) quienes sostienen que “La ergonomía cognitiva está asociada al estudio cognitivo de la interacción de las personas, el sistema de trabajo y los artefactos, cuya interacción debe ser eficaz. Asimismo, estos factores cognitivos están presentes de manera de manera regular en los sistemas de trabajo y son relevantes para una ergonomía aplicada”.

Por otro lado, respecto al nivel de satisfacción laboral en el almacén de Corporación Favi S.A., se analizaron y discutieron los siguientes hallazgos.

De la Tabla 5 y Figura 5, el nivel de satisfacción laboral en el almacén de Corporación Favi S.A., Chimbote – 2020, cuyo criterio predominante es Casi siempre, se encuentra en un nivel alto [240 – 360].

Estos resultados confirman lo indicado por Murrugarra (2017) “Se observa que el nivel de satisfacción del 61.5% de colaboradores que laboran en la Municipalidad de Pachacamac es alto”.

Estos resultados se relacionan con lo propuesto por Hannoun (2011) quien sostiene “Para la determinación del nivel de desempeño laboral, se emplean tres niveles, alto, regular y bajo” y por Vallejo (2010) quien sostiene que “La satisfacción laboral está asociada al medio en el que vive y la motivación que le entrega a su trabajo, lo que contribuye al cumplimiento de metas y objetivos trazados. Asimismo, esta se determina mediante el análisis del conjunto de situaciones relacionadas con la motivación que el trabajador tiene con la organización”.

De la Tabla 6 y Figura 6 el nivel de satisfacción extrínseca en el almacén de Corporación Favi S.A., Chimbote – 2020, cuyo criterio predominante es Casi siempre, se encuentra en un nivel alto [94 – 140].

Estos resultados confirman lo indicado por Murrugarra (2017) “Los colaboradores sostienen que el nivel de satisfacción extrínseca (61%) tiene un nivel alto en la Municipalidad de Pachacamac”.

Estos resultados se enmarcan dentro de la teoría propuesta por Hannoun (2011) quien sostuvo que “Los factores extrínsecos se encuentran asociados a los incentivos económicos recibidos, disponibilidad de equipos para la realización de actividades, participación, libertad y autonomía para tomar decisiones e influyen en la satisfacción del trabajador”. Del mismo modo, con la teoría enmarcada por Vallejo (2010) quien sostuvo que “Los factores extrínsecos están integrados por las condiciones de trabajo, salario y estructura organizacional”.

De la Tabla 7 y Figura 7 el nivel de satisfacción por significación de tarea en el almacén de Corporación Favi S.A., Chimbote – 2020, cuyo criterio predominante es Casi siempre, se encuentra en un nivel alto [80 – 120].

Estos resultados confirman lo indicado por Justiniano (2017) “Los colaboradores de SENASA sostienen que el nivel de la satisfacción por significación de tarea es alto (84.3%)”.

Estos resultados se enmarcan dentro de la teoría propuesta por Vallejo (2010) quien sostiene “La significación de tareas está asociado a la carga laboral y organización de los tiempos en el trabajo, es por ende que las características del entorno laboral en las que el colaborador desempeña sus funciones influyen en un alto nivel en la satisfacción personal”.

De la Tabla 8 y Figura 8 el nivel de satisfacción por reconocimiento personal de los trabajadores en el almacén de Corporación Favi S.A., Chimbote – 2020, cuyo criterio predominante es Casi siempre, se encuentra en un nivel alto [67 – 100].

Estos resultados confirman lo indicado por Justiniano (2017) “Para un 70% de la población el nivel de reconocimiento de personal es medio, un 24.3% sostiene que es bajo y los demás que es alto. Sosteniendo en su mayoría que el nivel es medio”

Estos resultados se enmarcan dentro de la teoría de Hannoun (2011) quien sostiene que “El reconocimiento es un factor relevante en la satisfacción de los colaboradores y están asociados al trato entre empleador y trabajadores, valoración del esfuerzo realizado en el trabajo, horario de trabajo asignado, participación y expresión durante el desarrollo de actividades relevantes”.

Por otra parte, en cuanto a la influencia entre la ergonomía y satisfacción laboral en el almacén de Corporación Favi S.A., se analizaron y discutieron los siguientes hallazgos.

La ergonomía influye significativamente en la dimensión satisfacción extrínseca de los trabajadores en el almacén de Corporación Favi S.A., Chimbote – 2020, cuyo coeficiente de correlación de Pearson es equivalente a 0.965 y un valor de significancia de 0.035, reflejando una influencia significativa.

Estos resultados confirman lo encontrado por Reategui (2021) quien indica “El riesgo ergonómico influye en la satisfacción extrínseca de los colaboradores de la Municipalidad de Luyando”.

Estos resultados se enmarcan dentro de la teoría propuesta por Castelló, Oltra, Pagán & Sendra (2010) que establece “La ergonomía busca disminuir la fatiga y

contribuir en el grado de satisfacción extrínseca mediante el análisis y disminución de tareas”

La ergonomía influye significativamente en la dimensión satisfacción por significación de tarea de los trabajadores en el almacén de Corporación Favi S.A., Chimbote – 2020, cuyo coeficiente de correlación Pearson es equivalente a 0.958 y un valor de significancia de 0.042, reflejando una influencia significativa.

Estos resultados confirman lo encontrado por Reategui (2021) quien indica “El riesgo ergonómico influye en la satisfacción intrínseca de los colaboradores que laboran en la municipalidad de Luyando”.

Estos resultados se enmarcan dentro de la teoría propuesta por Besatrén, Hernández, Luna, Nogareda & Otros (2008) quienes sostienen “La ergonomía aplicada en el trabajo influye y contribuye a favor de un mejor clima laboral, satisfacción por significación de tareas y mayor implicación con la empresa.”.

La ergonomía influye significativamente en la dimensión satisfacción por reconocimiento personal en el almacén de Corporación Favi S.A., Chimbote – 2020, cuyo coeficiente de correlación Pearson es equivalente a 0.994 y un valor de significancia de 0.006, reflejando una 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 ergonomía y satisfacción por reconocimiento personal, al ser primera vez que se realiza una investigación empleando la correlación entre la variable y dimensión mencionadas.

Estos resultados se enmarcan en lo que sostiene Cañas (2011) que establece “La ergonomía influye en la satisfacción de las personas, y esto a su vez está sujeto a la satisfacción por el reconocimiento que puedan recibir por su desempeño y cumplimiento de funciones”.

La dimensión ergonomía física influye significativamente en la satisfacción laboral en el almacén de Corporación Favi S.A., Chimbote – 2020, cuyo coeficiente

de correlación Pearson es 0.977 y un valor de significancia de 0.023, reflejando una influencia significativa.

Estos resultados confirman lo indicado por Justiniano (2017) “La ergonomía física y la satisfacción de los trabajadores de SENASA se encuentran relacionados de forma significativa. Asimismo, se determinó un correlación alta positiva”.

Estos resultados se enmarcan dentro de la teoría propuesta por Vallejo (2010) que establece “La ergonomía física influye en la satisfacción, por lo que la insatisfacción en el trabajo contribuye a que se genere estrés”.

La dimensión ergonomía ambiental influye significativamente en la satisfacción laboral en el almacén de Corporación Favi S.A., Chimbote – 2020, cuyo coeficiente de correlación Pearson es equivalente a 0.995 y su valor de significancia es 0.005, reflejando de esa forma una influencia altamente significativa.

Estos resultados confirman lo indicado por Justiniano (2017) “La ergonomía ambiental y la satisfacción de los colaboradores del SENASA se relacionan de manera significativa, cuya correlación existente es alta positiva”.

Estos resultados se enmarcan dentro de la teoría propuesta por Vallejo (2010) “La relación existente entre las condiciones que internan el entorno de trabajo y el factor humano, afecta el rendimiento y la satisfacción de los colaboradores”.

La dimensión ergonomía cognitiva influye significativamente en la satisfacción laboral en el almacén de Corporación Favi S.A., Chimbote – 2020, cuyo coeficiente de correlación Pearson es equivalente a 0.998 y un valor de significancia de 0.002, reflejando una influencia altamente significativa.

Estos resultados confirman lo indicado por Justiniano (2017) “La ergonomía cognitiva influye en la satisfacción de los colaboradores del SENASA en Lima. Asimismo, esto refleja una correlación alta positiva”

Estos resultados se enmarcan dentro de la teoría propuesta por Vallejo (2010) que establece “La ergonomía cognitiva influye en la satisfacción, debido a que diversos factores mediante las percepciones y experiencias. Asimismo influye en el rendimiento y salud de los colaboradores”.

CONCLUSIONES

General

Se determinó la influencia de la ergonomía en la satisfacción laboral de los trabajadores del área de almacén de la Corporación Favi S.A., Chimbote – 2020, cuya correlación es positiva muy alta y su influencia altamente significativa.

Específicos

Se determinó que el nivel de ergonomía en el almacén de Corporación Favi S.A., Chimbote – 2020, cuyo criterio predominante es A veces, tiene en un nivel regular [140 - 280>.

Asimismo, en cuanto al nivel de cada dimensión de ergonomía, se determinó:

El nivel de ergonomía física, cuyo criterio predominante es A veces, tiene en un nivel regular [60 - 120>.

El nivel de ergonomía ambiental, cuyo criterio predominante es A veces, tiene en un nivel regular [40 - 80>.

El nivel de ergonomía cognitiva, cuyo criterio predominante es Casi siempre, tiene un nivel alto [80 - 120>.

Se determinó que el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores en el almacén de Corporación Favi S.A., Chimbote – 2020, cuyo criterio predominante es Casi siempre, tiene un nivel alto [240 - 360>.

Asimismo, en cuanto al nivel de cada dimensión de satisfacción laboral, se determinó:

El nivel de satisfacción laboral extrínseca, cuyo criterio predominante es Casi siempre, tiene en un nivel alto [94 - 140>.

El nivel de satisfacción laboral por significación de tarea, cuyo criterio predominante es Casi siempre, tiene un nivel alto [80 - 120>.

El nivel de satisfacción laboral por reconocimiento personal, cuyo criterio predominante es Casi siempre, tiene un nivel alto [67 - 100>.

Asimismo, en cuanto la correlación entre variables y dimensiones se determinó:

La ergonomía influye significativamente en la satisfacción laboral de los trabajadores en el área de almacén de la Corporación Favi S.A., Chimbote – 2020, cuyo coeficiente de correlación de Pearson es equivalente a 0.993 y su valor de significancia de 0.007, reflejando una influencia altamente significativa.

La ergonomía influye significativamente en la dimensión satisfacción extrínseca en el almacén de Corporación Favi S.A., Chimbote – 2020, cuyo coeficiente de correlación Pearson es equivalente a 0.965 y su valor de significancia 0.035, reflejando una influencia significativa.

La ergonomía influye significativamente en la dimensión satisfacción por significación de tarea en el almacén de Corporación Favi S.A., Chimbote – 2020, cuyo coeficiente de correlación Pearson es equivalente a 0.958 y su valor de significancia de 0.042, reflejando una influencia significativa.

La ergonomía influye significativamente en la dimensión satisfacción por reconocimiento personal en el almacén de la Corporación Favi S.A., Chimbote – 2020, cuyo coeficiente de correlación de Pearson es equivalente a 0.994 y un valor de significancia de 0.006, reflejando una influencia altamente significativa.

La dimensión ergonomía física influye significativamente en la satisfacción laboral de los trabajadores en el almacén de Corporación Favi S.A., Chimbote – 2020, cuyo coeficiente de correlación Pearson es equivalente a 0.977 y un valor de significancia de 0.023, reflejando una influencia significativa.

La dimensión ergonomía ambiental influye significativamente en la satisfacción laboral en el almacén de la Corporación Favi S.A., Chimbote – 2020, cuyo coeficiente de correlación es equivalente a 0.995 y su valor de significancia a 0.005, reflejando una influencia altamente significativa.

La dimensión ergonomía cognitiva influye significativamente en la satisfacción laboral en el almacén de Corporación Favi S.A., Chimbote – 2020, cuyo

coeficiente de correlación Pearson es equivalente a 0.998 y su valor de significancia a 0.002, reflejando una influencia altamente significativa.

RECOMENDACIONES

A los futuros investigadores, determinar nuevos hallazgos respecto a la ergonomía y su influencia en la satisfacción laboral en el almacén de Corporación Favi S.A., u organizaciones de similar rubro.

Al gerente de la Corporación Favi S.A., contribuir con los trabajadores, implementando las condiciones y medidas necesarias para que la ergonomía sea aplicada de manera adecuada en el almacén de la empresa y contribuya a que los trabajadores se encuentren satisfechos.

A los trabajadores de la Corporación Favi S.A., contribuir adoptando las posturas ergonómicas correctas e informando las oportunidades de mejora necesarias para que exista una armonía entre trabajador y su entorno de trabajo, y a su vez permita que este satisfecho en el ambiente laboral.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a Dios, por guiarme cada día, brindarme salud, bienestar y la fortaleza para afrontar la vida.

A mis padres por su amor y soporte incondicional, por motivarme en los momentos más complicados, por cultivar e inculcarme el valor de la responsabilidad y por ser mi ejemplo de perseverancia.

A Karen, por acompañarme durante este largo camino, brindándome su apoyo, soporte y amor incondicional en todo momento.

A mi asesor Francisco Rodríguez Novoa por todo su apoyo durante la elaboración del proyecto.

A mi universidad, por prepararme y darme la formación necesaria para afrontar cada uno de los retos que se han presentado en mi camino en el mundo laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarez Quispe, L. M., & Silloca Mamani, G. E. (2018). *Influencia de las condiciones ergonómicas en la satisfacción laboral del personal administrativas de la dirección general de administración de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa*. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
- Batalla, C., Bautista, J., & Alfaro, R. (2015). *Ergonomía y evaluación del riesgo ergonómico*. Barcelona: Universidad Politécnica de Catalunya.
- Behar River, D. S. (2008). *Metodología de la investigación* (Primera ed.). Bogotá: Shalom.
- Bestratén Belloví, M., Hernández Calleja, A., Luna Mendaza, C., Nogareda Cuixart, S., Oncins de Frutos, M., Solé Gomez, D., & Centro Nacional de Condiciones de Trabajo - INSHT. (2008). *Ergonomía* (Quinta ed.). Madrid: Servicio de Ediciones y Publicaciones - INSHT.
- Bustamante Mora, B. (2018). *Riesgos ergonómicos y satisfacción laboral en el personal de enfermería del hospital Vicente Corral Moscoso*. Cuenca: Universidad de Cuenca.
- Cabero Almenara, J., & Llorente Cejudo, M. (2013). La aplicación del juicio de experto como técnica de evaluación de las tecnologías de la Información y comunicación (TIC). *Tecnología de Información y Comunicación en Educación*, 11-22.
- Cañada Clé, J., Díaz Olivares, I., Medina Chamorro, J., Puebla Hernánz, M., Simón Mata, J., Soriano Serrano, M., & Centro de Prevención de Riesgos Laborales. (2009). *Manual para el profesor de seguridad y salud en el trabajo*. Barcelona: Centro Nacional de Condiciones de Trabajo INSHT.
- Cañas Delgado, J. (2011). *Ergonomía en los sistemas de trabajo*. Granada: Universidad de Granada.
- Cañas, J., & Waerns, Y. (2001). *Ergonomía Cognitiva* (Primera ed.). Madrid: Panamericana.

- Castelló Mercé, P., Oltra Pastor, A., Pagán Castaño, P., & Sendra Pérez, R. (2010). *Manual de Ergonomía para Máquinas del Sector del Metal*. Valencia: Instituto de Biomecánica de Valencia.
- Chiavenato, I. (2013). *Administración de recursos humanos* (Octava ed.). Mexico: McGraw-Hill/Interamericana.
- Cisneros, B., & Lemke, C. (2013). *Estudio de condiciones ergonómicas del puesto de trabajo y su influencia en el desempeño laboral del trabajador*. Caracas: Universidad Católica Andrés Bello.
- Condori Gavincha, M. M. (2018). *Riesgos ergonómicos y el desempeño laboral en el gobierno autónomo departamental de la Paz*. La Paz: Universidad Mayor de San Andrés.
- Corral Morales, Y. (2009). *Validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación para la recolección de datos*. Venezuela: Universidad de Carabobo .
- Escobar Pérez, J., & Cuervo Martínez, Á. (2008). *Validez de contenido y juicio de expertos: Una aproximación a su utilización*. Colombia: Institución Universitaria Iberoamericana.
- Fuentes Ortiz, J. (2021). *Ergonomía y satisfacción laboral en la dirección regional de transporte y comunicaciones de Ancash, 2019*. Ancash: Universidad Nacional Santiago Antúñez de Mayolo.
- Hannoun, G. (2011). *Satisfacción laboral*. Mendoza: Universidad Nacional de Cuyo.
- Hernández Mendoza, S., & Duana Avila, D. (2020). *Técnicas e instrumentos de recolección de datos*. México: Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (1997). *Metodología de la investigación* (Primera ed.). México: Mc Graw - Hill.
- Herrera González, D., Ramírez Martínez, G., & Rosas Castro, J. (2017). *Implementación de prácticas y cambio en las organizaciones* (Primera ed.). Mexico: Grupo Editorial HESS, S.A. DE C.V.
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud laboral. (2014). *Prevención de riesgos ergonómicos*. Murcia: Confederación regional de organizaciones empresariales de Murcia.

- Justiniano Aysanoa, E. (2017). *Ergonomía y satisfacción laboral en los servidores del Servicio Nacional de Sanidad Agraria*. Lima: Universidad César Vallejo.
- León Cabrera, J. L. (2013). *La ergonomía y su relación con la satisfacción laboral del personal de una distribuidora automotriz de la ciudad capital*. Nueva Guatemala de la Asunción: Universidad Rafael Landívar.
- López Fernández, R., Avello Martínez, R., Palmero Urquiza, D., Sánchez Gálvez, S., & Quintana Álvarez, M. (2019). Validación de instrumentos como garantía de la credibilidad en las investigaciones científicas. *Revista cubana de medicina militar*, 441-450.
- Melo, J. L. (2005). *ERGONOMÍA* (Primera ed.). Argentina: Journal.
- Montenegro Gonzáles, C. R. (2019). *Ergonomía y satisfacción laboral de los colaboradores de la municipalidad de Salaverry, Trujillo 2019*. Trujillo: Universidad Cesar Vallejo.
- Murrugarra Beraun, J. F. (2017). *La ergonomía y satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pachacamac en el periodo 2016*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Otzen , T., & Manterola, C. (2017). *Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio*. Temuco: Universidad de la Frontera.
- Pazmiño Leon, D. D. (2017). *La ergonomía y su influencia en el desempeño laboral en los colaboradores de la cooperativa de ahorro y crédito educadores de Pastaza LTDA*. Ambato: Universidad técnica de Ambato.
- Perez Vilar, P. (2011). *Satisfacción laboral*. Buenos Aires: Universidad Abierta Interamericana.
- RAE1. (2014). *Riesgo*. Retrieved Septiembre 17, 2020, from RAE: <https://dle.rae.es/riesgo>
- RAE2. (2014). *Ergonomía*. Retrieved Septiembre 17, 2020, from RAE: <https://dle.rae.es/ergonom%C3%ADa?m=form>
- RAE3. (2014). *Satisfacción*. Retrieved Septiembre 17, 2020, from RAE: <https://dle.rae.es/satisfacci%C3%B3n?m=form>
- RAE4. (2014). *Laboral*. Retrieved Septiembre 17, 2020, from RAE: <https://dle.rae.es/laboral?m=form>

- Reategui Inga, M. E. (2021). *Riesgo ergonómico y satisfacción laboral en trabajadores administrativos de la Municipalidad distrital de Luyando en el periodo 2021*. Arequipa: Universidad Nacional San Agustín de Arequipa.
- Rubio Ferrer, J. J., & Villarroel Valdemoro, S. (2016). *Seguridad y Prevención de Riesgos en Almacén*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Sánchez Carlessi, H., Reyes Romero, C., & Mejía Sáenz, K. (2018). *Manual de términos de investigación científica, tecnológica y humanística* (Primera ed.). Lima: Universidad Ricardo Palma.
- Secretaría de Salud Laboral de CCOO de Madrid. (2016). *Métodos de evaluación ergonómica* (Primera ed.). Madrid: Unigraficas GPS.
- Vallejo Calle, O. (2010). *Satisfacción Laboral: Utopía o Realidad* (Primera ed.). Barranquilla: Costa EDUCOSTA.
- Wordreference2. (2005). *Ergonomía*. Recuperado el 17 de Septiembre de 2020, de Wordreference:
<https://www.wordreference.com/definicion/ergonom%C3%ADa>
- Wordreference3. (2005). *Satisfacción*. Retrieved Septiembre 17, 2020, from Wordreference:
<https://www.wordreference.com/definicion/satisfacci%C3%B3n>
- Wordreference4. (2005). *Laboral*. Retrieved Septiembre 17, 2020, from Wordreference: <https://www.wordreference.com/definicion/laboral>

ANEXO Y APÉNDICE

9.1. Anexo 1. Matriz de consistencia

Problema	Hipótesis	Objetivos	Variables
<p>¿Cómo influye la ergonomía en la satisfacción laboral de los trabajadores en el área de almacén de la empresa Corporación Favi S.A., Chimbote - 2020?</p>	<p>La ergonomía influye en la satisfacción laboral de los trabajadores en el área de almacén de la empresa Corporación Favi S.A., Chimbote - 2020?</p>	<p>General: Determinar la influencia de la ergonomía en la satisfacción laboral de los trabajadores en el área de almacén de la empresa Corporación Favi S.A., Chimbote - 2020.</p>	<p>Variable X: Ergonomía.</p> <p>Variable Y: Satisfacción laboral.</p>
		<p>Específicos: Determinar el nivel de la ergonomía en el área de almacén de la empresa Corporación Favi S.A., Chimbote - 2020.</p>	
		<p>Determinar el nivel de satisfacción laboral en el área de almacén de la empresa Corporación Favi S.A., Chimbote - 2020.</p>	
		<p>Determinar la relación entre la ergonomía y la satisfacción laboral de los trabajadores en el área de almacén de la empresa Corporación Favi S.A., Chimbote - 2020.</p>	

9.2. Anexo 2. Cuestionario sobre variable X: Ergonomía

Cuestionario sobre la ergonomía en el área de almacén de la empresa

Corporación Favi S.A., Chimbote – 2020

Sus respuestas son muy importantes para determinar nivel de la ergonomía en el área de almacén de la empresa Corporación Favi S.A. Por lo que solicitamos por favor marque una casilla por cada indicador según la siguiente escala.

		1: Nunca	2: Casi nunca	3: A veces.	4: Casi siempre.	5: Siempre.
N°	INDICADORES	1	2	3	4	5
	Ergonomía física					
1.	¿Adopta posturas forzadas en la realización de sus actividades?					
2.	¿Adopta posturas forzadas de manera prolongada en la realización de sus actividades?					
3.	¿Influyen las posturas forzadas que adopta, de manera negativa, en su espalda y tronco?					
4.	¿Realiza constantemente movimientos repetitivos de brazos y manos en la realización de sus actividades?					
5.	¿Realiza constantemente movimientos repetitivos de extremidades inferiores en la realización de sus actividades?					
6.	¿Realiza constantemente manipulación de cargas pesadas o demasiado grandes?					
7.	¿Siente incomodidad posteriormente a la manipulación de cargas?					
8.	¿Considera confortables las características de la estación de trabajo?					
9.	¿Considera que influyen las características del mobiliario y equipos en su adopción de posturas?					
	Ergonomía en el ambiente					
10.	¿Considera adecuada la temperatura en el ambiente de trabajo?					
11.	¿Considera tolerable la humedad en el ambiente de trabajo?					
12.	¿Considera tolerable el ruido existente en el ambiente de trabajo?					
13.	¿Considera que la iluminación está distribuida de manera uniforme en el ambiente de trabajo?					
14.	¿Influye la iluminación en su visualización?					
15.	¿Considera adecuada la limpieza y distribución existente en el ambiente de trabajo?					
	Ergonomía cognitiva					
16.	¿Considera adecuado su nivel de concentración para la realización de actividades?					
17.	¿Considera tolerable su esfuerzo mental en la realización de actividades?					
18.	¿Considera que las actividades que realiza son monótonas?					
19.	¿Considera tolerable la carga mental ocasionada por la exigencia de las actividades?					
20.	¿Considera adecuada la alternancia de tareas para evitar y prevenir la fatiga?					
21.	¿Considera adecuadas las pausas en el trabajo para descanso y reposición de fuerzas disminuidas?					

9.3. Anexo 3. Cuestionario sobre Variable Y: Satisfacción laboral

Cuestionario sobre satisfacción laboral de los trabajadores en el área de almacén de la empresa Corporación Favi S.A., Chimbote – 2020

Sus respuestas son muy importantes para ayudarnos a determinar el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores en el área de almacén de la empresa Corporación Favi S.A., por lo que solicitamos por favor marque una casilla por cada indicador según la siguiente escala.

	1: Nunca	2: Casi nunca	3: A veces.	4: Casi siempre.	5: Siempre.
--	----------	---------------	-------------	------------------	-------------

Nº	INDICADORES	1	2	3	4	5
	Satisfacción extrínseca					
1.	¿Se encuentra conforme con las remuneraciones e incentivos económicos recibidos?					
2.	¿Encuentra disponibles los equipos y materiales que necesita para la realización de sus actividades?					
3.	¿Considera que tiene autonomía para tomar decisiones en su centro laboral?					
4.	¿Se considera participe en la toma de decisiones organizacionales?					
5.	¿Considera que tiene la libertad para expresar opiniones?					
6.	¿Considera que la delegación de funciones es responsable y equitativa?					
7.	¿Se encuentra conforme con el trabajo en equipo en la empresa?					
	Satisfacción por significación de tarea					
8.	¿Se encuentra conforme con las capacitaciones que se brindan en su centro laboral?					
9.	¿Considera que existe equidad en la asignación de labores?					
10.	¿Se encuentra satisfecho con los resultados de su trabajo realizado?					
11.	¿Se encuentra satisfecho con el cumplimiento de metas programadas?					
12.	¿Se siente cómodo con las tareas que desarrolla en su jornada laboral?					
13.	¿Se encuentra conforme con la asignación de actividades adicionales?					
	Satisfacción por reconocimiento personal					
14.	¿Se encuentra satisfecho con el trato entre empleador y trabajadores?					
15.	¿Considera que su esfuerzo realizado en el trabajo es bien valorado?					
16.	¿Se encuentra satisfecho con el horario de trabajo asignado para la realización de sus actividades?					
17.	¿Se encuentra satisfecho con el reconocimiento otorgado por la realización de actividades adicionales en el trabajo?					
18.	¿Le resulta satisfactorio la participación y expresión que ejerce durante el desarrollo de actividades relevantes?					

9.4. Anexo 4. Validación del instrumento

López, Avello, Palmero, Sánchez, & Quintana (2019) mencionan que un instrumento de recolección de datos para que pueda ser suficientemente confiable, es importante que cumpla con dos elementos esenciales: validez y confiabilidad; de este modo se podrá tener éxito en la obtención de resultados en una investigación científica.

Hernandez & Duanna (2020) sostienen que para la validación del instrumento es necesario llevar a cabo la recolección de datos para tener éxito en la obtención de resultados, por lo que el instrumento de recolección de datos está orientado a crear las condiciones para la medición.

Asimismo, Cabero & Llorente (2013) sostienen que el juicio de expertos consiste en solicitar a un determinado número de personas expertas en la materia de estudio, su opinión o juicio respecto al instrumento de estudio que se está ejecutando.

9.4.1. 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 satisfacción laboral y ergonomía 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	Villón Macedo Pedro Luis.	32845247
Experto 3	Maestro	Rodríguez Mantilla Walter Francisco Eliseo.	17998658

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 ergonomía

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 ergonomía, 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	4	12
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	4	4	12
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	3	4	4	11
Pregunta N° 20	4	4	4	12
Pregunta N° 21	4	4	4	12

Dónde: 1 = Totalmente de acuerdo (Si)

0 = Totalmente en desacuerdo (No)

Calculo del coeficiente de validez:

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

$$\text{Validez} = 251/(251+1) = 0.9960 = 99.60 \%$$

Con una validez general de 99.60 % 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 satisfacción 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 satisfacción 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	4	12
Pregunta N° 6	4	4	4	12
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	4	4	12
Pregunta N° 12	4	4	4	12
Pregunta N° 13	3	4	4	11
Pregunta N° 14	4	4	4	12
Pregunta N° 15	4	4	4	12
Pregunta N° 16	4	3	4	11
Pregunta N° 17	4	4	4	12
Pregunta N° 18	4	4	4	12

Dónde: 1 = Totalmente de acuerdo (Si)

0 = Totalmente en desacuerdo (No)

Calculo del coeficiente de validez:

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

$$\text{Validez} = 214 / (214 + 2) = 0.9907 = 99.07\%$$

Con una validez general de 99.07 % según la escala de validez del instrumento tiene MUY ALTA validez, de acuerdo al criterio de los expertos.

9.4.2. Formato para validación de instrumentos por juicio de expertos

JUICIO DE EXPERTOS PARA VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE ERGONOMÍA

Nombre del instrumento: Cuestionario sobre el nivel de ergonomía en el área de almacén de la Corporación Favi S.A., Chimbote – 2020.

Título de la investigación: Ergonomía que influye en la satisfacción laboral de los trabajadores de Favi S.A., Chimbote – 2020.

Objetivo general: Determinar la influencia de la ergonomía en la satisfacción laboral de los trabajadores en el área de almacén de la empresa Corporación Favi S.A., Chimbote – 2020.

Variable: Ergonomía.

N°	DIMENSIONES/ítems	Escala Medición	Claridad		Pertinencia		Relevancia		Suficiencia	
			Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
	ERGONOMÍA FÍSICA	Si y No								
1	¿Se abstiene de adoptar posturas forzadas en la realización de sus actividades?									
2	¿Se abstiene de adoptar posturas forzadas de manera prolongada en la realización de sus actividades?									
3	¿Influyen las posturas forzadas que adopta, de manera negativa, en su espalda y tronco?									
4	¿Se abstiene de realizar movimientos repetitivos de brazos y manos en la realización de sus actividades?									
5	¿Se abstiene de realizar movimientos repetitivos de extremidades inferiores en la realización de sus actividades?									
6	¿Se abstiene de manipular cargas pesadas o demasiado grandes?									
7	¿Siente incomodidad posteriormente a la manipulación de cargas?									
8	¿Considera confortables las características de la estación de trabajo?									
9	¿Influyen las características del mobiliario y equipos en su adopción de posturas?									
	ERGONOMÍA EN EL AMBIENTE	Si y No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
10	¿Considera adecuada la temperatura en el ambiente de trabajo?									
11	¿Considera tolerable la humedad en el ambiente de trabajo?									

12	¿Considera tolerable el ruido existente en el ambiente de trabajo?									
13	¿Considera que la iluminación está distribuida de manera uniforme en el ambiente de trabajo?									
14	¿Influye la iluminación en su visualización?									
15	¿Considera adecuada la limpieza y distribución existente en el ambiente de trabajo?									
ERGONOMÍA COGNITIVA		Si y No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
16	¿Considera adecuado su nivel de concentración para la realización de actividades?									
17	¿Considera tolerable su esfuerzo mental en la realización de actividades?									
18	¿Considera que las actividades que realiza son monótonas?									
19	¿Considera tolerable la carga mental ocasionada por la exigencia de las actividades?									
20	¿Considera adecuada la alternancia de tareas para evitar y prevenir la fatiga?									
21	¿Considera adecuadas las pausas en el trabajo para descanso y reposición de fuerzas disminuidas?									

Nombre y Apellidos :		Firma y Sello	Opinión de aplicabilidad
DNI:			Aplicable <input type="checkbox"/>
Grado Académico :			Aplicable después de corregir <input type="checkbox"/>
Institución donde labora:			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 SATISFACCIÓN LABORAL

Nombre del instrumento: Cuestionario sobre el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores en el área de almacén de la Corporación Favi S.A., Chimbote – 2020.

Título de la investigación: Ergonomía que influye en la satisfacción laboral de los trabajadores de Favi S.A., Chimbote – 2020.

Objetivo general: Determinar la influencia de la ergonomía en la satisfacción laboral de los trabajadores en el área de almacén de la empresa Corporación Favi S.A., Chimbote – 2020.

Variable: Satisfacción laboral.

N°	DIMENSIONES/ítems	Escala Medición	Claridad		Pertinencia		Relevancia		Suficiencia	
			Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
	SATISFACCIÓN EXTRÍNSECA	Si y No								
1	¿Se encuentra conforme con las remuneraciones e incentivos económicos recibidos?									
2	¿Encuentra disponibles los equipos y materiales que necesita para la realización de sus actividades?									
3	¿Considera que tiene autonomía para tomar decisiones en su centro laboral?									
4	¿Se considera participe en la toma de decisiones organizacionales?									
5	¿Considera que tiene la libertad para expresar opiniones?									
6	¿Considera que la delegación de funciones es responsable y equitativa?									
7	¿Se encuentra conforme con el trabajo en equipo en la empresa?									
	SATISFACCIÓN POR SIGNIFICACIÓN DE TAREA	Si y No								
8	¿Se encuentra conforme con las capacitaciones que se brindan en su centro laboral?									
9	¿Considera que existe equidad en la asignación de labores?									
10	¿Se encuentra satisfecho con los resultados de su trabajo realizado?									
11	¿Se encuentra satisfecho con el cumplimiento de metas programadas?									
12	¿Se siente cómodo con las tareas que desarrolla en su jornada laboral?									
13	¿Se encuentra conforme con la asignación de actividades adicionales?									

SATISFACCIÓN POR RECONOCIMIENTO PERSONAL		Si y No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
14	¿Se encuentra satisfecho con el trato entre empleador y trabajadores?										
15	¿Considera que su esfuerzo realizado en el trabajo es bien valorado?										
16	¿Se encuentra satisfecho con el horario de trabajo asignado para la realización de sus actividades?										
17	¿Se encuentra satisfecho con el reconocimiento otorgado por la realización de actividades adicionales en el trabajo?										
18	¿Le resulta satisfactorio la participación y expresión que ejerce durante el desarrollo de actividades relevantes?										

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.

9.4.3. Validación de instrumentos por los expertos

JUICIO DE EXPERTOS PARA VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE ERGONOMÍA

Nombre del instrumento: Cuestionario sobre el nivel de ergonomía en el área de almacén de la Corporación Favi S.A., Chimbote – 2020.

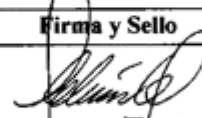
Título de la investigación: Ergonomía que influye en la satisfacción laboral de los trabajadores de Favi S.A., Chimbote – 2020.

Objetivo general: Determinar la influencia de la ergonomía en la satisfacción laboral de los trabajadores en el área de almacén de la empresa Corporación Favi S.A., Chimbote – 2020.

Variable: Ergonomía.

Nº	DIMENSIONES/items	Escala Medición	Claridad		Pertinencia		Relevancia		Suficiencia	
			Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
ERGONOMÍA FÍSICA										
1	¿Se abstiene de adoptar posturas forzadas en la realización de sus actividades?	Si y No	X		X		X		X	
2	¿Se abstiene de adoptar posturas forzadas de manera prolongada en la realización de sus actividades?		X		X		X		X	
3	¿Influyen las posturas forzadas que adopta, de manera negativa, en su espalda y tronco?		X		X		X		X	
4	¿Se abstiene de realizar movimientos repetitivos de brazos y manos en la realización de sus actividades?		X		X		X		X	
5	¿Se abstiene de realizar movimientos repetitivos de extremidades inferiores en la realización de sus actividades?		X		X		X		X	
6	¿Se abstiene de manipular cargas pesadas o demasiado grandes?		X		X		X		X	
7	¿Siente incomodidad posteriormente a la manipulación de cargas?		X		X		X		X	
8	¿Considera confortables las características de la estación de trabajo?		X		X		X		X	
9	¿Influyen las características del mobiliario y equipos en su adopción de posturas?		X		X		X		X	
ERGONOMÍA EN EL AMBIENTE										
10	¿Considera adecuada la temperatura en el ambiente de trabajo?	Si y No	X		X		X		X	
11	¿Considera tolerable la humedad en el ambiente de trabajo?		X		X		X		X	
12	¿Considera tolerable el ruido existente en el ambiente de trabajo?		X		X		X		X	

13	¿Considera que la iluminación está distribuida de manera uniforme en el ambiente de trabajo?		X		X		X		X	
14	¿Influye la iluminación en su visualización?		X		X		X		X	
15	¿Considera adecuada la limpieza y distribución existente en el ambiente de trabajo?		X		X		X		X	
ERGONOMÍA COGNITIVA										
		Si y No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
16	¿Considera adecuado su nivel de concentración para la realización de actividades?		X		X		X		X	
17	¿Considera tolerable su esfuerzo mental en la realización de actividades?		X		X		X		X	
18	¿Considera que las actividades que realiza son monótonas?		X		X		X		X	
19	¿Considera tolerable la carga mental ocasionada por la exigencia de las actividades?		X		X		X			X
20	¿Considera adecuada la alternancia de tareas para evitar y prevenir la fatiga?		X		X		X		X	
21	¿Considera adecuadas las pausas en el trabajo para descanso y reposición de fuerzas disminuidas?		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	

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

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 ERGONOMÍA

Nombre del instrumento: Cuestionario sobre el nivel de ergonomía en el área de almacén de la Corporación Favi S.A., Chimbote – 2020.

Título de la investigación: Ergonomía que influye en la satisfacción laboral de los trabajadores de Favi S.A., Chimbote – 2020.

Objetivo general: Determinar la influencia de la ergonomía en la satisfacción laboral de los trabajadores en el área de almacén de la empresa Corporación Favi S.A., Chimbote – 2020.

Variable: Ergonomía.

N°	DIMENSIONES/items	Escala Medición	Claridad		Pertinencia		Relevancia		Suficiencia	
			Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
ERGONOMÍA FÍSICA										
1	¿Se abstiene de adoptar posturas forzadas en la realización de sus actividades?	Si y No	X		X		X		X	
2	¿Se abstiene de adoptar posturas forzadas de manera prolongada en la realización de sus actividades?		X		X		X		X	
3	¿Influyen las posturas forzadas que adopta, de manera negativa, en su espalda y tronco?		X		X		X		X	
4	¿Se abstiene de realizar movimientos repetitivos de brazos y manos en la realización de sus actividades?		X		X		X		X	
5	¿Se abstiene de realizar movimientos repetitivos de extremidades inferiores en la realización de sus actividades?		X		X		X		X	
6	¿Se abstiene de manipular cargas pesadas o demasiado grandes?		X		X		X		X	
7	¿Siente incomodidad posteriormente a la manipulación de cargas?		X		X		X		X	
8	¿Considera confortables las características de la estación de trabajo?		X		X		X		X	
9	¿Influyen las características del mobiliario y equipos en su adopción de posturas?		X		X		X		X	
ERGONOMÍA EN EL AMBIENTE										
10	¿Considera adecuada la temperatura en el ambiente de trabajo?	Si y No	X		X		X		X	
11	¿Considera tolerable la humedad en el ambiente de trabajo?		X		X		X		X	
12	¿Considera tolerable el ruido existente en el ambiente de trabajo?		X		X		X		X	

13	¿Considera que la iluminación está distribuida de manera uniforme en el ambiente de trabajo?								
14	¿Influye la iluminación en su visualización?								
15	¿Considera adecuada la limpieza y distribución existente en el ambiente de trabajo?								
ERGONOMÍA COGNITIVA									
16	¿Considera adecuado su nivel de concentración para la realización de actividades?	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
17	¿Considera tolerable su esfuerzo mental en la realización de actividades?								
18	¿Considera que las actividades que realiza son monótonas?								
19	¿Considera tolerable la carga mental ocasionada por la exigencia de las actividades?								
20	¿Considera adecuada la alternancia de tareas para evitar y prevenir la fatiga?								
21	¿Considera adecuadas las pausas en el trabajo para descanso y reposición de fuerzas disminuidas?								

Si y No

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

Ing. CAP PEDRO LUIS VILLÓN MACEDO
 INGENIERO EN SISTEMAS DE DIST. REG. MIPE
 INSPECTOR - REGISTRO ITGE - MVTC
 CIP Nº 9828

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 ERGONOMÍA

Nombre del instrumento: Cuestionario sobre el nivel de ergonomía en el área de almacén de la Corporación Favi S.A., Chimbote – 2020.

Título de la investigación: Ergonomía que influye en la satisfacción laboral de los trabajadores de Favi S.A., Chimbote – 2020.

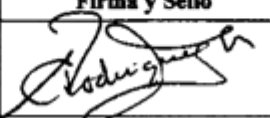
Objetivo general: Determinar la influencia de la ergonomía en la satisfacción laboral de los trabajadores en el área de almacén de la empresa Corporación Favi S.A., Chimbote – 2020.

Variable: Ergonomía.

Nº	DIMENSIONES/items	Escala Medición	Claridad		Pertinencia		Relevancia		Suficiencia	
			Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
ERGONOMÍA FÍSICA										
1	¿Se abstiene de adoptar posturas forzadas en la realización de sus actividades?	Si y No	X		X		X		X	
2	¿Se abstiene de adoptar posturas forzadas de manera prolongada en la realización de sus actividades?		X		X		X		X	
3	¿Influyen las posturas forzadas que adopta, de manera negativa, en su espalda y tronco?		X		X		X		X	
4	¿Se abstiene de realizar movimientos repetitivos de brazos y manos en la realización de sus actividades?		X		X		X		X	
5	¿Se abstiene de realizar movimientos repetitivos de extremidades inferiores en la realización de sus actividades?		X		X		X		X	
6	¿Se abstiene de manipular cargas pesadas o demasiado grandes?		X		X		X		X	
7	¿Siente incomodidad posteriormente a la manipulación de cargas?		X		X		X		X	
8	¿Considera confortables las características de la estación de trabajo?		X		X		X		X	
9	¿Influyen las características del mobiliario y equipos en su adopción de posturas?		X		X		X		X	
ERGONOMÍA EN EL AMBIENTE										
10	¿Considera adecuada la temperatura en el ambiente de trabajo?	Si y No	X		X		X		X	
11	¿Considera tolerable la humedad en el ambiente de trabajo?		X		X		X		X	
12	¿Considera tolerable el ruido existente en el ambiente de trabajo?		X		X		X		X	

13	¿Considera que la iluminación está distribuida de manera uniforme en el ambiente de trabajo?								
14	¿Influye la iluminación en su visualización?								
15	¿Considera adecuada la limpieza y distribución existente en el ambiente de trabajo?								
ERGONOMÍA COGNITIVA									
16	¿Considera adecuado su nivel de concentración para la realización de actividades?								
17	¿Considera tolerable su esfuerzo mental en la realización de actividades?								
18	¿Considera que las actividades que realiza son monótonas?								
19	¿Considera tolerable la carga mental ocasionada por la exigencia de las actividades?								
20	¿Considera adecuada la alternancia de tareas para evitar y prevenir la fatiga?								
21	¿Considera adecuadas las pausas en el trabajo para descanso y reposición de fuerzas disminuidas?								

Si y No

Nombre y Apellidos :	Walter Rodríguez Maubilla	Firma y Sello 
DNI:	17998658	
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 SATISFACCIÓN LABORAL

Nombre del instrumento: Cuestionario sobre el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores en el área de almacén de la Corporación Favi S.A., Chimbote – 2020.

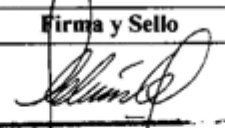
Título de la investigación: Ergonomía que influye en la satisfacción laboral de los trabajadores de Favi S.A., Chimbote – 2020.

Objetivo general: Determinar la influencia de la ergonomía en la satisfacción laboral de los trabajadores en el área de almacén de la empresa Corporación Favi S.A., Chimbote – 2020.

Variable: Satisfacción laboral.

Nº	DIMENSIONES/Items	Escala Medición	Claridad		Pertinencia		Relevancia		Suficiencia	
			Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
	SATISFACCIÓN EXTRÍNSECA									
1	¿Se encuentra conforme con las remuneraciones e incentivos económicos recibidos?	Si y No	X		X		X		X	
2	¿Encuentra disponibles los equipos y materiales que necesita para la realización de sus actividades?		X		X		X		X	
3	¿Considera que tiene autonomía para tomar decisiones en su centro laboral?		X		X		X		X	
4	¿Se considera participe en la toma de decisiones organizacionales?		X		X		X		X	
5	¿Considera que tiene la libertad para expresar opiniones?		X		X		X		X	
6	¿Considera que la delegación de funciones es responsable y equitativa?		X		X		X		X	
7	¿Se encuentra conforme con el trabajo en equipo en la empresa?		X		X		X		X	
	SATISFACCIÓN POR SIGNIFICACIÓN DE TAREA									
8	¿Se encuentra conforme con las capacitaciones que se brindan en su centro laboral?	Si y No	X		X		X		X	
9	¿Considera que existe equidad en la asignación de labores?		X		X		X		X	
10	¿Se encuentra satisfecho con los resultados de su trabajo realizado?		X		X		X		X	
11	¿Se encuentra satisfecho con el cumplimiento de metas programadas?		X		X		X		X	
12	¿Se siente cómodo con las tareas que desarrolla en su jornada laboral?		X		X		X		X	
13	¿Se encuentra conforme con la asignación de actividades adicionales?		X		X			X	X	

SATISFACCIÓN POR RECONOCIMIENTO PERSONAL		Si y No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
14	¿Se encuentra satisfecho con el trato entre empleador y trabajadores?		X		X		X		X		
15	¿Considera que su esfuerzo realizado en el trabajo es bien valorado?		X		X		X		X		
16	¿Se encuentra satisfecho con el horario de trabajo asignado para la realización de sus actividades?		X		X		X		X		
17	¿Se encuentra satisfecho con el reconocimiento otorgado por la realización de actividades adicionales en el trabajo?		X		X		X		X		
18	¿Le resulta satisfactorio la participación y expresión que ejerce durante el desarrollo de actividades relevantes?		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	

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

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 SATISFACCIÓN LABORAL

Nombre del instrumento: Cuestionario sobre el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores en el área de almacén de la Corporación Favi S.A., Chimbote – 2020.

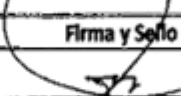
Título de la investigación: Ergonomía que influye en la satisfacción laboral de los trabajadores de Favi S.A., Chimbote – 2020.

Objetivo general: Determinar la influencia de la ergonomía en la satisfacción laboral de los trabajadores en el área de almacén de la empresa Corporación Favi S.A., Chimbote – 2020.

Variable: Satisfacción laboral.

Nº	DIMENSIONES/items	Escala Medición	Claridad		Pertinencia		Relevancia		Suficiencia	
			Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
SATISFACCIÓN EXTRÍNSECA										
1 2 3 4 5 6 7	¿Se encuentra conforme con las remuneraciones e incentivos económicos recibidos?	Si y No	X		X		X		X	
	¿Encuentra disponibles los equipos y materiales que necesita para la realización de sus actividades?		X		X		X		X	
	¿Considera que tiene autonomía para tomar decisiones es su centro laboral?		X		X		X		X	
	¿Se considera participe en la toma de decisiones organizacionales?		X		X		X		X	
	¿Considera que tiene la libertad para expresar opiniones?		X		X		X		X	
	¿Considera que la delegación de funciones es responsable y equitativa?		X		X		X		X	
	¿Se encuentra conforme con el trabajo en equipo en la empresa?		X		X		X		X	
SATISFACCIÓN POR SIGNIFICACIÓN DE TAREA										
8 9 10 11 12 13	¿Se encuentra conforme con las capacitaciones que se brindan en su centro laboral?	Si y No	X		X		X		X	
	¿Considera que existe equidad en la asignación de labores?		X		X		X		X	
	¿Se encuentra satisfecho con los resultados de su trabajo realizado?		X		X		X		X	
	¿Se encuentra satisfecho con el cumplimiento de metas programadas?		X		X		X		X	
	¿Se siente cómodo con las tareas que desarrolla en su jornada laboral?		X		X		X		X	
	¿Se encuentra conforme con la asignación de actividades adicionales?		X		X		X		X	

SATISFACCIÓN POR RECONOCIMIENTO PERSONAL		Si y No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
14	¿Se encuentra satisfecho con el trato entre empleador y trabajadores?		X		X		X		X		
15	¿Considera que su esfuerzo realizado en el trabajo es bien valorado?		X		X		X		X		
16	¿Se encuentra satisfecho con el horario de trabajo asignado para la realización de sus actividades?		X		X		X				X
17	¿Se encuentra satisfecho con el reconocimiento otorgado por la realización de actividades adicionales en el trabajo?		X		X		X		X		
18	¿Le resulta satisfactorio la participación y expresión que ejerce durante el desarrollo de actividades relevantes?		X		X		X		X		

Nombre y Apellidos :	Pedro Villón Macedo	Firma y Sello  Ing. CIP PEDRO LUIS VILLÓN MACEDO INSPECTOR - REGISTRO ITAE - MYTC CIP Nº 3528
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 SATISFACCIÓN LABORAL

Nombre del instrumento: Cuestionario sobre el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores en el área de almacén de la Corporación Favi S.A., Chimbote – 2020.

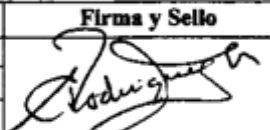
Título de la investigación: Ergonomía que influye en la satisfacción laboral de los trabajadores de Favi S.A., Chimbote – 2020.

Objetivo general: Determinar la influencia de la ergonomía en la satisfacción laboral de los trabajadores en el área de almacén de la empresa Corporación Favi S.A., Chimbote – 2020.

Variable: Satisfacción laboral.

Nº	DIMENSIONES/Ítems	Escala Medición	Claridad		Pertinencia		Relevancia		Suficiencia	
			Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
SATISFACCIÓN EXTRÍNSECA										
		Si y No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
1	¿Se encuentra conforme con las remuneraciones e incentivos económicos recibidos?		X		X		X		X	
2	¿Encuentra disponibles los equipos y materiales que necesita para la realización de sus actividades?		X		X		X		X	
3	¿Considera que tiene autonomía para tomar decisiones en su centro laboral?		X		X		X		X	
4	¿Se considera participe en la toma de decisiones organizacionales?		X		X		X		X	
5	¿Considera que tiene la libertad para expresar opiniones?		X		X		X		X	
6	¿Considera que la delegación de funciones es responsable y equitativa?		X		X		X		X	
7	¿Se encuentra conforme con el trabajo en equipo en la empresa?	X		X		X		X		
SATISFACCIÓN POR SIGNIFICACIÓN DE TAREA										
		Si y No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
8	¿Se encuentra conforme con las capacitaciones que se brindan en su centro laboral?		X		X		X		X	
9	¿Considera que existe equidad en la asignación de labores?		X		X		X		X	
10	¿Se encuentra satisfecho con los resultados de su trabajo realizado?		X		X		X		X	
11	¿Se encuentra satisfecho con el cumplimiento de metas programadas?		X		X		X		X	
12	¿Se siente cómodo con las tareas que desarrolla en su jornada laboral?		X		X		X		X	
13	¿Se encuentra conforme con la asignación de actividades adicionales?	X		X		X		X		

SATISFACCIÓN POR RECONOCIMIENTO PERSONAL		Si y No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
14	¿Se encuentra satisfecho con el trato entre empleador y trabajadores?		X		X		X		X		
15	¿Considera que su esfuerzo realizado en el trabajo es bien valorado?		X		X		X		X		
16	¿Se encuentra satisfecho con el horario de trabajo asignado para la realización de sus actividades?		X		X		X		X		
17	¿Se encuentra satisfecho con el reconocimiento otorgado por la realización de actividades adicionales en el trabajo?		X		X		X		X		
18	¿Le resulta satisfactorio la participación y expresión que ejerce durante el desarrollo de actividades relevantes?		X		X		X		X		

Nombre y Apellidos :	Walter Rodríguez Maubille	Firma y Sello 
DNI:	17998658	
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.

9.5. Anexo 5. Confiabilidad del instrumento

9.5.1. Confiabilidad del instrumento de Ergonomía por alpha de cronbach

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,950	21

Figura 8.16 Fiabilidad del cuestionario de Ergonomía

9.5.2. Confiabilidad del instrumento Satisfacción laboral por alpha de cronbach

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,946	18

Figura 8.17 Fiabilidad del cuestionario de Satisfacción laboral

9.6. Anexo 6. Correlación de la ergonomía y la satisfacción laboral de los trabajadores en el área de almacén de la Corporación Favi S.A., Chimbote - 2020.

9.6.1. Correlación entre la ergonomía y la satisfacción laboral de los trabajadores en el área de almacén de la Corporación Favi S.A.

Correlaciones		Suma_Ergonomía	Suma_Satisfacción_laboral
Suma_Ergonomía	Correlación de Pearson	1	,993**
	Sig. (bilateral)		,007
	N	4	4
Suma_Satisfacción_laboral	Correlación de Pearson	,993**	1
	Sig. (bilateral)	,007	
	N	4	4

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

Figura 8.18 Correlación de la ergonomía y la satisfacción laboral de los trabajadores en el área de almacén de la Corporación Favi S.A., Chimbote – 2020.

9.6.2. Correlación de la ergonomía y la satisfacción extrínseca de los trabajadores en el área de almacén de la Corporación Favi S.A.

Correlaciones		Suma_Ergonomía	SL_Satisfacción_extrínseca
Suma_Ergonomía	Correlación de Pearson	1	,965*
	Sig. (bilateral)		,035
	N	4	4
SL_Satisfacción_extrínseca	Correlación de Pearson	,965*	1
	Sig. (bilateral)	,035	
	N	4	4

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

Figura 8.19 Correlación de la ergonomía y la satisfacción extrínseca de los trabajadores en el área de almacén de la Corporación Favi S.A., Chimbote – 2020.

9.6.3. Correlación de la ergonomía y la satisfacción por significación de tarea de los trabajadores en el área de almacén de la Corporación Favi S.A.

		Correlaciones	
		Suma_Ergonomía	SL_Satisfacción_ significación_tarea
Suma_Ergonomía	Correlación de Pearson	1	,958*
	Sig. (bilateral)		,042
	N	4	4
SL_Satisfacción_ significación_tarea	Correlación de Pearson	,958*	1
	Sig. (bilateral)	,042	
	N	4	4

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

Figura 8.20 Correlación de la ergonomía y la satisfacción por significación de tarea de los trabajadores en el área de almacén de la Corporación Favi S.A., Chimbote – 2020.

9.6.4. Correlación de la ergonomía y la satisfacción por reconocimiento personal de los trabajadores en el área de almacén de la Corporación Favi S.A.

		Correlaciones	
		Suma_Ergonomía	SL_Satisfacción_ reconocimiento_ personal
Suma_Ergonomía	Correlación de Pearson	1	,994**
	Sig. (bilateral)		,006
	N	4	4
SL_Satisfacción_ reconocimiento_ personal	Correlación de Pearson	,994**	1
	Sig. (bilateral)	,006	
	N	4	4

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

Figura 8.21 Correlación de la ergonomía y la satisfacción por reconocimiento personal de los trabajadores en el área de almacén de la Corporación Favi S.A., Chimbote – 2020.

9.6.5. Correlación de la ergonomía física y la satisfacción laboral de los trabajadores en el área administrativa de la Corporación Favi S.A.

Correlaciones		E_Ergonomía_ física	Suma_Satisfacción_ _laboral
E_Ergonomía_física	Correlación de Pearson	1	,977*
	Sig. (bilateral)		,023
	N	4	4
Suma_Satisfacción_ laboral	Correlación de Pearson	,977*	1
	Sig. (bilateral)	,023	
	N	4	4

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

Figura 8.22 Correlación de la ergonomía física y la satisfacción laboral de los trabajadores en el área de almacén de la Corporación Favi S.A., Chimbote – 2020.

9.6.6. Correlación de la ergonomía ambiental y la satisfacción laboral de los trabajadores en el área administrativa de la Corporación Favi S.A.

Correlaciones		E_Ergonomía_ ambiental	Suma_Satisfacción_ laboral
E_Ergonomía_ambiental	Correlación de Pearson	1	,995**
	Sig. (bilateral)		,005
	N	4	4
Suma_Satisfacción_ laboral	Correlación de Pearson	,995**	1
	Sig. (bilateral)	,005	
	N	4	4

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

Figura 8.23 Correlación de la ergonomía ambiental y la satisfacción laboral de los trabajadores en el área de almacén de la Corporación Favi S.A., Chimbote – 2020.

9.6.7. Correlación de la ergonomía cognitiva y la satisfacción laboral de los trabajadores en el área administrativa de la Corporación Favi S.A.

		E_Ergonomía_ cognitiva	Suma_Satisfacción_ laboral
E_Ergonomía_cognitiva	Correlación de Pearson	1	,998**
	Sig. (bilateral)		,002
	N	4	4
Suma_Satisfacción_ laboral	Correlación de Pearson	,998**	1
	Sig. (bilateral)	,002	
	N	4	4

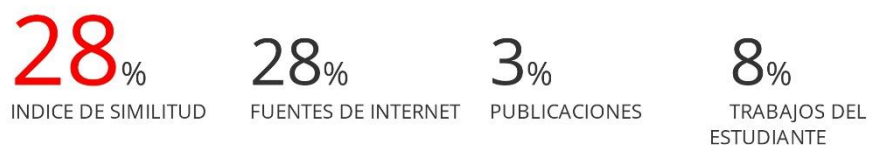
** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Figura 8.24 Correlación de la ergonomía cognitiva y la satisfacción laboral de los trabajadores en el área de almacén de la Corporación Favi S.A., Chimbote – 2020.

REPORTE DE SIMILITUD

ERGONOMÍA QUE INFLUYE EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE FAVI S.A., CHIMBOTE – 2020

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.usanpedro.edu.pe	9%
Fuente de Internet		
2	repositorio.ucv.edu.pe	3%
Fuente de Internet		
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo	1%
Trabajo del estudiante		
4	repositorio.unasam.edu.pe	1%
Fuente de Internet		
5	hdl.handle.net	1%
Fuente de Internet		
6	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru	1%
Trabajo del estudiante		
7	Submitted to EP NBS S.A.C.	1%
Trabajo del estudiante		
8	repositorio.ulasamericas.edu.pe	1%
Fuente de Internet		



9	www11.urbe.edu Fuente de Internet	<1 %
10	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
11	issuu.com Fuente de Internet	<1 %
12	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
13	dspace.espoch.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
14	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
15	repositorio.unc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
16	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
17	www.clubensayos.com Fuente de Internet	<1 %
18	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
19	dspace.utpl.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
20	www.slideshare.net	<1 %

	Fuente de Internet	<1 %
21	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
22	bdigital.unal.edu.co Fuente de Internet	<1 %
23	Submitted to Universidad Privada San Pedro Trabajo del estudiante	<1 %
24	cdn.www.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
25	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
26	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
27	repositorio.ug.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
28	repositorio.unamba.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
29	repositorio.utc.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
30	repositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
31	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

32	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
33	revistas.unj.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
34	Francisco Javier Perales Palacios, Gonzalo Guerrero. "Inter y transdisciplinariedad en textos escolares de física: un estudio de dos casos", <i>Ápice. Revista de Educación Científica</i> , 2017 Publicación	<1 %
35	Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga Trabajo del estudiante	<1 %
36	bandastransportadoras.net Fuente de Internet	<1 %
37	bibliometria.ucm.es Fuente de Internet	<1 %
38	idus.us.es Fuente de Internet	<1 %
39	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
40	repositorio.usil.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
41	repositorio.uta.edu.ec Fuente de Internet	<1 %

42 repositorio.utelesup.edu.pe <1 %
Fuente de Internet

43 www.edupa.uva.es <1 %
Fuente de Internet

44 www.researchgate.net <1 %
Fuente de Internet

45 1library.co <1 %
Fuente de Internet

46 ciencialatina.org <1 %
Fuente de Internet



Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 6 words

Excluir bibliografía

Activo