

UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



TESIS PARA TÍTULO PROFESIONAL

ERGONOMÍA Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
LEONCIO PRADO

TESIS

PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

PRESENTADO POR:

CUESPÁN LUJÁN, Mirta Luz

Tingo María- Perú
2021



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS
N° 011-2021-EPA- FCEA-UNAS
REUNIÓN VIRTUAL

Siendo las 10:00 horas del día martes 07 de diciembre de 2021, se reúnen mediante videoconferencia a través de la plataforma Microsoft Teams, los miembros del jurado calificador de tesis designados mediante Resolución Nro. 339-2019-D-FCEA, por lo que se autoriza la ejecución de la tesis con Resolución N° 450/2019-D-FCEA. Mediante estos documentos se acredita el cumplimiento de los requisitos establecidos; por cuanto, el jurado procede a dar inicio a la sustentación de tesis para optar el título de Licenciado en Administración, titulada:

ERGONOMÍA Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LEONCIO PRADO.

Presentado por la Bachiller en Ciencias Administrativas CUESPAN LUJAN, Mirta Luz. ✓

Luego de la sustentación y absueltas las preguntas de rigor en concordancia con el Art. 48 del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Agraria de la Selva; se procedió a la respectiva calificación en conformidad con el Art. 53 del mismo reglamento. Siendo el resultado siguiente:

APROBADO POR: UNANIMIDAD

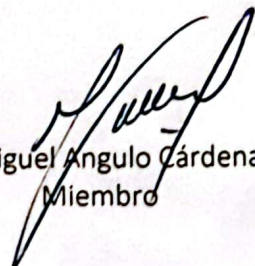
CALIFICATIVO : BUENO

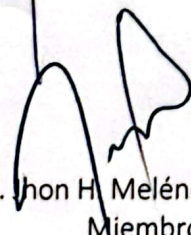
Siendo las 12:00 horas, se dio por culminado el acto público de sustentación de tesis, firmando a continuación los miembros del honorable jurado y su asesor, en señal de conformidad.

Tingo María, 07 de diciembre de 2021.


 Mag. César A. Huamán Ramírez
 Presidente del Jurado




 Dr. Miguel Angulo Cárdenas
 Miembro


 Mag. Jhon H. Meléndez Ordóñez
 Miembro


 Mag. Nebeña Caro Potokar
 Asesor

Nota:

Excelente: 19,20
Muy Bueno: 16, 17 y 18
Bueno: 13, 14 y 15
Regular: 11,12
Malo 0, 10



UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA
REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL
(RIDUNAS)

Correo: repositorio@unas.edu.pe



“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

CERTIFICADO DE SIMILITUD T.I. N° 067 - 2023 - CS-RIDUNAS

El Coordinador de la Oficina de Repositorio Institucional Digital de la Universidad Nacional Agraria de la Selva, quien suscribe,

CERTIFICA QUE:

El trabajo de investigación; aprobó el proceso de revisión a través del software TURNITIN, evidenciándose en el informe de originalidad un índice de similitud no mayor del 25% (Art. 3° - Resolución N° 466-2019-CU-R-UNAS).

Facultad:

Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas

Tipo de documento:

Tesis	X	Trabajo de investigación	
-------	---	--------------------------	--

TÍTULO	AUTOR	PORCENTAJE DE SIMILITUD
ERGONOMÍA Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LEONCIO PRADO	CUESPÁN LUJÁN, Mirta Luz	22% Veintidós

Tingo María, 31 de marzo de 2023


Mg. Ing. García Villegas, Christian
Coordinador del Repositorio Institucional
Digital (RIDUNAS)

FICHA DE INFORMACIÓN DE ECTOS DE TESIS

(Resol. 059-2013-CU-R-UNAS)

Universidad Universidad Nacional Agraria de la Selva

Facultad Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas

Título de tesis: Ergonomía y Satisfacción Laboral de los trabajadores de la
Municipalidad Provincial de Leoncio Prado

Autor: Bach. CUESPÁN LUJÁN, Mirta Luz
DNI: 47336972
Título conducente a: Licenciado en Administración
Año de Sustentación y Aprobación: 2019 y 2020

Asesor MsC. Caro Potokar, Nebenka

Programa de investigación: 2. Desarrollo Social

Línea(s) de investigación(s): 2.1 Capital Humano

Lugar de ejecución: Ciudad de Tingo María, Provincia de Leoncio Prado y
Departamento de Huánuco.

Duración:

Inicio	:	15 enero 2019
Termino	:	15 enero 2020


Presupuesto de financiamiento:

FEDU	:	S/.	--
Propio	:	S/.	4,785.00
Otros :	S/.	--	



.....
Bach. Cuespán Lujan Mirta Luz
Tesista

Tingo María, 20 febrero de 2020



.....
MsC. Caro Potokar, Nebenka
Asesor

DEDICATORIA

A nuestro **Padre Celestial** por darme vida, salud y las fuerzas de seguir adelante.

A mis queridos padres Wilder y Melecia, pilares fundamentales en mi formación profesional y a mis amados hijos, seres que me ofrecen amor, bienestar y detalles de la vida.

A mi familia por estar apoyándome constantemente a lo largo de mi vida.

AGRADECIMIENTO

- Mi eterno agradecimiento a Dios por ser mi guía, mi fuerza y por permitirme llegar a esta etapa tan importante de mi vida de culminar mi carrera profesional.
- A mis queridos padres, por ser mi motor y motivo para poder realizar esta investigación, gracias por regalarme la mejor herencia, que es la educación, por impartirme valores, por alentarme a seguir adelante y cumplir con mis objetivos.
- A la “Universidad Nacional Agraria de la Selva” en especial a la Escuela Profesional de administración por acogerme en sus aulas y todo el apoyo y asistencia que me brindaron.
- A cada uno de los docentes de la Escuela Profesional de Administración, gracias por compartir sus experiencias y sus sapiencias, por ayudarme a ser mejor profesional y persona, enseñándome a asumir retos más grandes, por incentivar me a trabajar en equipo por un fin común.
- A la MsC. Caro Potokar, Nebenka, por su disposición, asesoramiento, por impartir sus conocimientos para un correcto desarrollo de la investigación, por no limitarse con su tiempo para corregir y mejorar el trabajo.
- A los docentes miembros del jurado por sus constantes observaciones y correcciones con el fin de mejorar la investigación.
- A mis amigos, por brindarme su apoyo y motivarme a concluir con la investigación.

ÍNDICE TEMÁTICO

	Pág.
ACTA DE SUSTANTACIÓN.....	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	xii
ABSTRACT.....	xiii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	4
1.1. Antecedentes.....	4
1.1.1. Antecedentes internacionales.....	4
1.1.2. Antecedentes nacionales.....	4
1.2. Bases teóricas.....	6
1.2.1. Ergonomía.....	6
1.2.2. Objetivo de la ergonomía.....	8
1.2.3. Dimensiones de la ergonomía.....	9
1.2.4. Ergonomía en el trabajo	11
1.2.5. Satisfacción laboral.....	12
1.2.6. Importancia de la satisfacción laboral	14
1.2.7. Dimensiones de la satisfacción laboral.....	16
1.3. Definición de términos básicos.....	19
CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES.....	25

2.2.	Hipótesis general.....	25
2.3.	Hipótesis específica	25
2.4.	Variables	25
2.5.	Operacionalización de variables	26
2.6.	Matriz de consistencia	27
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN		28
3.1.	Tipo y nivel de investigación.....	28
3.2.	Método y diseño de investigación	28
3.3.	Población y muestra.....	29
3.3.1.	Población	29
3.3.2.	Muestra	29
3.4.	Técnicas de recolección de datos.....	31
3.5.	Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información.....	32
CAPÍTULO IV: RESULTADOS		36
4.1.	Características de la muestra.....	36
4.2.	Resultados del análisis de las variables en estudio	38
4.2.1.	Análisis de la variable independiente Ergonomía.....	38
4.2.2.	Descripción de los indicadores de la variable Ergonomía.....	40
4.2.3.	Análisis de la variable independiente nivel de satisfacción.....	43
4.2.4.	Descripción de los indicadores de la variable nivel de satisfacción.....	45
4.3.	Contraste de la hipótesis	51
4.3.1.	Hipótesis general.....	51

4.3.2. Análisis de las hipótesis específicas	55
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN	60
CONCLUSIONES	63
RECOMENDACIONES.....	65
REFERENCIAS.....	66
ANEXO	72
Anexo 1: Instrumento de recolección de datos	73

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Operacionalización de variables, dimensiones e indicadores.....	26
Tabla 2. Ergonomía y Satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado.....	27
Tabla 3. Distribución de la población.....	29
Tabla 4. Distribución de la muestra.....	30
Tabla 5. Confiabilidad del instrumento.....	33
Tabla 6. Validación del instrumento de medición de variables.....	34
Tabla 7. Calificación del nivel de satisfacción de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado.....	43
Tabla 8. Calificación del nivel de satisfacción con el trabajo que realizo.....	45
Tabla 9. Calificación del nivel de satisfacción con el reconocimiento que recibo.....	47
Tabla 10. Calificación del nivel de satisfacción en la relación con su jefe inmediato. .	48
Tabla 11. Calificación del nivel de satisfacción con el compañerismo entre trabajadores.....	50
Tabla 12. Correlación para la hipótesis general ergonomía y satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado.....	53
Tabla 13. Correlación para la hipótesis ergonomía y satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado según modalidad de contratación laboral.....	54
Tabla 14. Correlación para la dimensión carga postural y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado.....	55
Tabla 15. Correlación para la dimensión ambiente de trabajo y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado.....	57

Tabla 16. Correlación para la dimensión problemas psicosociales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado.....	58
---	----

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Diseño de investigación.	28
Figura 2. Análisis de la muestra según género.	36
Figura 3. Análisis de la muestra según grado de instrucción.	37
Figura 4. Análisis de la muestra según edad.....	38
Figura 5. Análisis de la variable Ergonomía.	39
Figura 6. Análisis de la dimensión carga postural.	40
Figura 7. Análisis de la dimensión ambiente de trabajo.	41
Figura 8. Análisis de la dimensión problemas Psicosociales.	42
Figura 9. Análisis de la variable independiente nivel de satisfacción.	44
Figura 10. Análisis del indicador satisfacción con el trabajo que realizo.	46
Figura 11. Análisis del indicador satisfacción con el reconocimiento que recibe.....	48
Figura 12. Análisis del indicador satisfacción en relación con su jefe inmediato.	49
Figura 13 Análisis del indicador satisfacción con el compañerismo entre trabajadores.	51

RESUMEN

El objetivo principal del estudio fue conocer si la ergonomía se relaciona con la satisfacción de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, la muestra estuvo conformada ($n=160$). El tipo de estudio fue aplicado y de nivel descriptivo relacional con diseño no experimental de tipo transversal, se utilizó como instrumento un cuestionario (45 preguntas) de escala tipo Likert, la prueba estadística aplicada fue el coeficiente de correlación Rho de Spearman. Los resultados indican que no existe relación significativa entre la ergonomía y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado con un grado de correlación muy baja ($\rho = 0.043$). De los resultados del análisis descriptivo en la variable ergonomía tuvo mejor calificación el ambiente de trabajo ($X=3.13$) para los contratados a través del D.L. 276 y la carga postural ($X=3.09$) para los del contrato CAS y en la variable satisfacción laboral los trabajadores de ambas modalidades de contratación dieron mejor calificación a el compañerismo entre trabajadores con ($X=3.80$) para los del D.L. 276 y ($X=4.6$) para los del CAS.

Palabras claves: Ergonomía, satisfacción laboral, carga postural, ambiente de trabajo y problemas psicosociales.

ABSTRACT

The main objective of the study was to know if ergonomics was related to the satisfaction of workers in the Provincial Municipality of Leoncio Prado, the sample was formed ($n = 160$). The type of study was applied and of a relational descriptive level with a non-experimental cross-sectional design, a questionnaire (45 questions) of Likert scale was used as an instrument, the statistical test applied was Spearman's Rho correlation coefficient. The results indicate that there is no significant relationship between ergonomics and job satisfaction in the workers of the Provincial Municipality of Leoncio Prado with a very low degree of correlation ($\rho = 0.043$). From the results of the descriptive analysis in the ergonomics variable, the work environment ($X = 3.13$) was better rated for those hired through the D.L. 276 and the postural burden ($X = 3.09$) for those in the CAS contract and in the variable job satisfaction, workers of both hiring modalities gave better qualification to the companionship between workers with ($X = 3.80$) for those of the D.L. 276 y ($X = 4.6$) for the CAS.

Keywords: Ergonomics, job satisfaction, postural load, work environment and psychosocial problems.

INTRODUCCIÓN

CENEA (2018) indica que la Ergonomía debe ser indispensable en las empresas a nivel mundial, y el Perú no debe ser ajeno a ello, pues con ello las empresas u organizaciones garantizan su salud económica y física de sus trabajadores. En Perú se exige su implementación con la finalidad de brindar bienestar laboral en las empresas, y sancionar duramente cuando la normatividad se incumple.

Según la Ley 29783 y su modificatoria, indica que los empleadores peruanos están obligados a realizar a sus colaboradores exámenes médicos antes del ingreso a la empresa, durante (anual) y final del empleo (facultativos). Con la finalidad de disminuir la ocurrencia y la gravedad de los problemas músculos esqueléticos concernientes con el empleo, y con ello mejorar su calidad de vida, del mismo modo disminuir los costos por discapacidad y el absentismo de los trabajadores, buscando aumentar su productividad en la empresa y poner al personal como colaboradores activos e íntegramente estar bien informados sobre los factores de riesgo disergonómico que pueden conducir a trastornos músculo – esqueléticos. (Ormeño, 2017).

De las Casas (2019), opina que la SUNAFIL, hará uso eficiente de los recursos y uniformizará los criterios de los inspectores sobre fiscalización en temas relacionados a los derechos laborales y salud y seguridad en el trabajo. La creación de la superintendencia responde a la regionalización porque los ministerios transfirieron sus funciones a los gobiernos regionales, pero aún no cuentan con recursos económicos, humanos y experiencia suficiente por lo que se genera disparidad de criterios e ineficiencia aun, pero la tendencia es a revertir estas falencias.

La satisfacción laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado es prioritaria para su correcto desarrollo en sus actividades sobre todo para el buen trato a los administrados, ya que según el Manual de Organización y Funciones

(MOF) indica el perfil profesional del personal el cual debe centrarse en el buen servicio y la complacencia de las necesidades de los usuarios.

Dada la importancia del espacio de trabajo, donde los empleados pasan la mayor parte del día, es necesario que esté cómodamente ajustada a las necesidades de los empleados debido a que estos componen todo el sistema productivo de toda empresa. La prevención de riesgos generalmente se dirige a las ocupaciones que tienden a tener más accidentes, pero, aunque este no sea el caso de todos los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, es visible que dichos trabajadores se encuentran hacinados lo cual es probable que les genere enfermedades relacionadas con el trabajo o relacionadas con la fatiga que experimentan los usuarios después del uso prolongado de muebles incómodos, y depende en gran medida de aspectos estéticos más que biomecánicos.

Algunas de esas dolencias incluso llegan a afectar a los trabajadores, provocando quejas frecuentes, bajo rendimiento e insatisfacción laboral. Mantener una postura relajada y trabajar a gran velocidad provoca fatiga muscular y problemas de entumecimiento, lo que lleva a dolores de cabeza, hombros y parte superior de la espalda. (Pérez, 2013).

Con lo antes planteado se desarrolló la investigación en el Municipio de la provincia de Leoncio Prado, distrito Rupa Rupa, provincia de Leoncio Prado, región Huánuco, para lo que se consideró a los trabajadores de la indicada institución información proporcionada por la Sub gerencia de recursos humanos.

Se planteó como interrogante general: ¿En qué grado se relaciona la ergonomía con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado? y como interrogantes específicas: ¿Cuál es el grado de relación entre la carga postural y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad

Provincial de Leoncio Prado?, ¿En qué grado se relaciona el ambiente de trabajo y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado? y ¿En qué grado se relacionan los problemas psicosociales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado?.

La importancia de esta investigación radica en que el Estado está preocupado que en los centros laborales se brinden las condiciones de comodidad a los empleados con la finalidad de evitar enfermedades profesionales o limitaciones físicas en la población económicamente activa, del país. Legalmente la RM-375-2008 sobre Normas Básica de ergonomía que fue promulgada en el año 2008, aún tiene muy pocos avances en el Perú incluso son pocas las investigaciones en este tema. Y Empresarialmente, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), a partir de 2016, ya comenzó a realizar fiscalizaciones en las MYPES y aplicar multas muy onerosas.

Como objetivo general fue: Determinar el grado de relación entre la ergonomía y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado y como Objetivos Específicos planteados fueron: Conocer cuál es el grado de relación entre carga postural y satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, Saber en qué grado se relaciona el ambiente de trabajo y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado y Probar en qué grado se relacionan los problemas psicosociales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes

1.1.1. Antecedentes internacionales.

Persad y Carrasquero (2010), en su investigación Ergonomía y Satisfacción Laboral en los funcionarios públicos del sector penitenciario, del Municipio Maracaibo del Estado Zulia, en Venezuela. Su Investigación fue correlacional, de campo, de diseño no experimental. Su población fue de 25 funcionarios del área penitenciaria, mediante observación a través de una encuesta en escala tipo Likert, validada por juicio de expertos e ítems de análisis discriminatorio, con una confiabilidad de Alpha Cronbach consistentemente alta (0,98) y otro cuestionario en satisfacción laboral, Persad (2007), con (0,99), mediante las estadísticas descriptivas sus resultados fueron procesados para generar tablas de frecuencias y porcentajes; desde la relación entre variables utilizaron el coeficiente de correlación de Spearman, $\rho = 0,98$ lo que indicaron una fuerte relación de magnitud, dirección proporcional con 98% de la varianza de las variables ergonómicas puestos en las variables de satisfacción laboral.

1.1.2. Antecedentes nacionales.

Murrugarra (2017), en su investigación que lleva como título “La Ergonomía en la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Pachacamac- Lima, 2016”. Su objetivo general fue implantar cómo la Ergonomía influye en la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Pachacamac. Teniendo esto en cuenta realizó una encuesta de diseño transversal, no experimental, con enfoque cuantitativo, que incluyó una población de 205 trabajadores. Empleó un cuestionario basado en el

método Likert que sirvió como instrumento de encuesta de preguntas. Para optimizar el estudio, validó sus instrumentos y demostró su validez y confiabilidad, según opinión de expertos y estadísticas Alfa de Cronbach. Prueba que las variables (9.66) y (9.22) fueron altamente confiables. Su encuesta encontró que los empleados percibieron a la ergonomía en un nivel alto (96.6%), mientras que el (61.5%) calificaron su satisfacción laboral como moderada, así mismo Murrugarra utilizó la prueba estadística Rho de Spearman para la contrastación de su hipótesis, lo que concluyó que no hubo una relación significativa entre la ergonomía y la satisfacción laboral de los empleados del Municipio de Pachacamac, con un coeficiente de correlación ($r = ,058$).

Quispe y Coaguila (2018), en su investigación bajo el título de “Ergonomía en Oficina y Desempeño Laboral del personal administrativo de la Gerencia Regional de Salud de Arequipa en el primer semestre del año 2018”. Su objetivo fue comprobar si la ergonomía de la Gerencia Regional de Salud de Arequipa promueve el desempeño laboral de sus trabajadores. Dado que este estudio tiene un alcance correlacional cuyo objetivo fue examinar si las variables ergonómicas de la oficina influyen en el desempeño laboral, su diseño fue no experimental de corte transversal, su muestra estuvo conformada por 80 trabajadores, para lo cual se aplicaron una encuesta tipo Likert de 5 alternativas, como resultados determinaron que la mayoría de los ambientes de trabajo no mejoran el desempeño laboral de sus trabajadores, y como consecuencia causan molestias físicas, incapacidad para concentrarse, insuficiente espacio para moverse, incidentes y accidentes por el tipo de piso, la postura adecuada es inalcanzable, en los estantes y fuera del alcance de los trabajadores e incapacidad de llevar a cabo sus trabajos dentro de los plazos establecidos.

Herrera y León (2018), en su estudio titulado “Influencia de los factores de riesgo psicosocial en la satisfacción laboral de los trabajadores del área de producción en una empresa de extracción minera. Arequipa, 2017”. Cuyo objeto fue determinar la influencia de los factores de riesgo psicosocial en la satisfacción laboral, como parte a un estudio de correlación. Manejaron una muestra de 47 empleados mayores de 18 años, donde utilizaron como herramientas dos cuestionarios: el de “Factores psicosociales del lugar de trabajo” así los investigadores puedan analizar los factores de riesgo y la “Escala de satisfacción laboral SL – SPC” para su investigación en satisfacción laboral. Sus resultados mostraron una alta correlación negativa (-0,791) entre estas dos variables, indicaron que, a más factores de riesgos, menor es la satisfacción laboral. Concluyendo sobre la presencia de factores de riesgos psicosocial en la empresa. En otras palabras, pueden satisfacer a sus empleados externamente, pero no a nivel motivacional.

1.2. Bases teóricas

1.2.1. Ergonomía

Para el MINTRA (2015), la ergonomía, también llamada ingeniería humana, es la ciencia que tiene como objetivo mejorar la interrelación entre trabajadores, las máquinas y entorno de trabajo para adaptar el lugar de trabajo, el entorno y distribución del trabajo a las aptitudes y restricciones del empleado, con la finalidad en brindarles condiciones óptimas al trabajador y que su salud no sea perjudicada y desempeñe sus labores diarias en forma adecuada y segura.

Según la Asociación de ergonomía en Argentina (2016), la ergonomía es, por un lado, materia científica que intenta inferir las interrelaciones entre el

hombre y los elementos de la organización. Asimismo, es labor lo cual diseña las teorías, ideas, datos, y técnicas para mejorar el bienestar de las personas y el rendimiento global de la organización. Los profesionales de la ergonomía diseñan, evalúan las labores, responsabilidades, productos, entornos y sistemas buscando compatibilizarlos con las insuficiencias, habilidades y restricciones de los individuos.

Cruz y Garnica (2010), la ergonomía examina elementos involucrados en las relaciones artefacto – hombre (máquina - operario) que están influenciadas por el ambiente. Los seres humanos pensamos y actuamos, por lo que tratamos de lograr el mejor desempeño posible, pero los objetos se ajustan a las cualidades humanas, tanto en el manejo, la apariencia y la comunicación.

Laurig y Vedder (1983), indican que la ergonomía estudia sistemáticamente a las personas del entorno laboral para que mejoren su lugar y situación de trabajo y el puesto al que se desempeñan. Su finalidad es recopilar información importante y veraz para ayudar a proponer cambios en circunstancias específicas y realizar conceptos, teorías, políticas y procedimientos más amplios que mejoren el conocimiento en el campo de esta disciplina.

Barnaby (2016), expresa que la ergonomía es la ciencia que investiga cómo diseñar un trabajo de tal manera que no cause lesiones a los trabajadores. Desarrolla herramientas, equipos, puestos de trabajo y ambientes seguros, confortables y de uso humano efectivo.

Schiaffino (2018), nos enseña que es una ciencia que trata de optimar las relaciones entre empleados, máquinas y entorno de los empleados, para prevenir los riesgos disergonómicos en el trabajo.

Para Zaragoza (2019), nos indica que la finalidad es adaptar los artículos, sistemas y ambientes artificiales a las características, limitaciones y necesidades del usuario, para optimizar la eficiencia, la seguridad y el confort, y en definitiva prevenir los diversos padecimientos que afectan al ser humano y, en efecto a la empresa.

1.2.2. Objetivo de la ergonomía

La ergonomía es importante porque impacta en producción, en eficacia, en seguridad y salud, en integridad, en satisfacción laboral y crecimiento personal de muchas maneras. Por lo que tiene un amplio campo de acción ya que su objetivo fundamental es alcanzar la eficiencia por cada trabajo realizado, buscando conseguir la finalidad deseada y no perjudicar a las partes ni a los demás. También asegura de que el ambiente de trabajo sea consistente con el comportamiento de los empleados. (Laurig y Vedder, 1983).

Para la DIGESA (2005), la ergonomía básicamente tiene dos objetivos, el primero relacionado con las fases del proyecto, referido a las maquinarias y materiales, el diseño del proceso, el almacenamiento, el tamaño y ubicación del local, los puestos de trabajo, y factores ambientales que posibilitan un óptimo trabajo. La segunda ocurre cuando los trabajadores ya están haciendo su trabajo y puede atribuirse a un diseño deficiente, flujo de información deficiente, uso de herramientas o materiales que dificultan la concentración o procesos que implican monotonía, etc. Tratando en disminuir peligros a los cuales están

sujetos los empleados, y con ello prevenir accidentes y malestares ocasionadas por el trabajo. Tratando de aumentar la eficacia vinculada al sistema individuo - máquina.

La ergonomía también tiene como objetivo fomentar la comodidad del empleado, reducir los incidentes y aumentar el rendimiento empresarial. Sin embargo, tiene una personalidad incluyente y progresista que busca crear herramientas, máquinas, trabajos y métodos que se adecuen a las aptitudes y restricciones humanas. (Apud y Meyer, 2003).

Cruz y Garnica (2010), dicen que la ergonomía tiene como objetivo establecer pautas que ayuden a los diseñadores a optimar la labor a realizar por un conjunto formado entre operador y artefacto. Se conoce como operador al usuario o persona que manipula el artefacto, mientras que el entorno se refiere al entorno físico y social que rodea a la organización.

Para Barnaby (2016), es fundamental que los trabajos, los sistemas, los productos y los entornos se ajusten para adaptarse a los rendimientos y restricciones físicas y mentales de un individuo y así optimar la eficiencia, la seguridad y la comodidad.

1.2.3. Dimensiones de la ergonomía

Reyes (2016), nos dice que el método LEST, se aplica en evaluaciones de las Prácticas Ergonómicas, este método considera 16 variables agrupadas en cinco dimensiones: ambiente físico, estrés físico, carga mental, aspectos psicosociales y horas trabajadas. Las puntuaciones de las 16 variables se basan en las calificaciones otorgadas por cada una de ellas.

Chavarri (1986), citado por ERGOSAN (2018), dice que el método del perfil profesional desarrollado a través de Renault realiza una estimación objetiva que cuantifica todas las variables que determinan las situaciones laborales de un determinado lugar de trabajo. Esta metodología analiza 8 factores con 23 indicadores, a los que se suman 4 conceptos de puestos de trabajo para un total de 27 indicadores. Se analizan factores como: la seguridad, el entorno físico, la carga física, la carga mental, la autonomía, las relaciones, la frecuencia de repetición y el contenido de las tareas. Este método toma un análisis general de las situaciones de trabajo que identifican trabajos más confusos en base a una valoración justa, realiza mejoras y ve la evolución de los trabajos a través del monitoreo. Este procedimiento puede adaptarse y modificarse para examinar distintos tipos y tareas de áreas de trabajos.

El MINTRA (2015), dice que a nivel mundial los gobiernos crean nuevas leyes con la finalidad que las empresas e instituciones eviten los riesgos disergonómicos presentes en los trabajos administrativos. Estos riesgos están relacionados fundamentalmente con los problemas psicosociales, carga postural, y el ambiente de trabajo. Por lo tanto, recomendar acciones correctas o de prevenciones apropiadas, se debe identificar la causa de los problemas.

La OMS (2010), define un entorno de trabajo saludable como aquel que protege y promueve la salud, la seguridad y el bienestar de los trabajadores y utiliza procesos en mejora continua y así promover la sostenibilidad del lugar de trabajo. Se describe como un entorno en el que los gerentes cooperan con base en las necesidades identificadas como es:

- La salud y la seguridad dependen del ambiente físico de trabajo;

- Bienestar, seguridad y salud dependen del ambiente de trabajo psicosocial, incluida la organización del trabajo y su cultura del área de trabajo.
- Recurso personal en salud en el espacio laboral; y
- Vías de participación comunitaria para optimizar la salud de sus empleados, familiares y demás integrantes de la sociedad.

1.2.4. Ergonomía en el trabajo

Para Schiaffino (2018), la Ergonomía en el puesto de Trabajo de la oficina debe considerar lo siguiente:

- a. Los muebles deben ser regulables en altura cuando sea posible y diseñados o adaptados para esta postura de manera que puedan ser utilizados en gran parte por los interesados.
- b. Los ambientes de labores deben tener en consideración el tipo de actividad que realizan, así como la medida antropométrica de la persona. Para permitir las posiciones y el libre movimiento deben tener los espacios apropiados, corresponde impedir las limitaciones de espacio y se deben instalar cosas que no imposibiliten el libre movimiento de las extremidades inferiores.

Para el Diario la Republica (2018), la productividad empresarial está estrechamente relacionada con los recursos humanos. El agotamiento, los golpes o padecimientos de los empleados afectan la productividad más de lo que pueda imaginar. En este contexto la Organización Mundial de la Salud (OMS) afirma que los lugares de trabajo basado en la salud ocupacional pueden reducir

los costes sanitarios en un 26% y el ausentismo por malestares en un 27%. Dicho esto, las empresas en el Perú deben diseñar el entorno e implementar los mejores métodos ergonómicos en salvaguardar el estado físico de sus empleados y mantenerlos en su máxima productividad.

La Organización Mundial de la Salud (2010), señala que tiene que explicar el ambiente y la calidad del trabajo y su entorno social, sus tareas tienen que ser confiables y altamente adaptables. De lo contrario, la salud del empleado, así como la física y salud mental, la seguridad y el bienestar pueden afectar muy a menudo y negativamente.

Zaragoza (2019), afirma que según los Puntos de Control Ergonómicos publicados el 31 de diciembre del año 2000 por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), gran parte de las enfermedades e incidentes laborales son resultado de la falta de precauciones ergonómicas en el puesto de labores. Como resultado, existen brechas significativas en el estudio de la ergonomía en zonas de trabajo de otros ámbitos y naciones, así lo demuestran numerosos estudios de accidentes laborales, enfermedades profesionales, accidentes mayores en la industria y malas condiciones de trabajo. Debido a esto, debemos concientizar sobre la importancia de la ergonomía.

1.2.5. Satisfacción laboral

Sherman y Chruden (1999), afirmaron que “la satisfacción en el trabajo se considera un aspecto importante del proceso motivacional, reflejando la medida en que los individuos perciben sus necesidades, deseos y formas de satisfacerse” (p.285). Por otro lado, nos quiso decir hacia la frecuente postura de un colaborador en sus labores. No obstante, la satisfacción laboral es más una -

actitud que una acción, muchos gerentes prestan especial atención a ello, ya que es más previsible que los trabajadores felices asistan a sus labores y se desempeñen mejor permaneciendo en la empresa (Robinns y Coulter, 2015, pág. 449).

Chiavenato (2011), dice que siempre existe un vínculo de intercambio entre individuos y organizaciones. Como se logran los objetivos individuales se determina la noción de la relación, esto es satisfactorio cuando las personas perciben que las recompensas recibidas superan los requisitos. Las personas se unen a las organizaciones cuando esperan que la satisfacción personal supere sus esfuerzos. Si un individuo siente que sus esfuerzos superan su satisfacción, puede dejar la organización si es posible.

Para Alles (2007, pág. 306), la satisfacción laboral es una combinación entre emoción y sentimiento efectivos o dañino por el cual los trabajadores evalúan sus funciones laborales. Es una actitud emocional, un sentimiento relativo de gustos y disgustos. Con la forma en que su entorno percibe su trabajo poseen una sólida conexión con su entorno social y cultural.

Para Rico (citado en Sánchez, 2017), mencionó que para los directivos de empresas es muy importante la satisfacción de sus empleados en sus puestos de trabajo y ambiente laboral. La lealtad de los empleados, la productividad, las licencias por enfermedad o la rotación laboral dependen de la satisfacción laboral. La satisfacción laboral puede estar vinculada internamente con la aptitud hacia los individuos de una empresa. Esta experiencia se traduce en la apreciación del empleado, culminando esta última en un componente emocional. Todos estos factores conducen al comportamiento individual.

Locke (1976), argumenta que la satisfacción laboral es el resultado de un desajuste lo cual un empleado espera de sus labores y lo que verdaderamente recibe, y está influida por el trabajo y sus resultados que significan para el empleado, quiere decir en cuanto menos sea la disconformidad de lo que quieres y lo que adquieres, cuantiosa será la satisfacción del empleado. Para Locke, la satisfacción laboral, ya sea por sí misma o en relación con ciertas condiciones, puede tener diferentes efectos en los individuos, afectando sus actitudes generales hacia la vida, la familia y uno mismo. También puede alterar la salud física y longevidad asociado con la salud mental y adaptación.

Para Palma (2004), plantea a la satisfacción laboral del empleado como una actitud en su puesto de labores, e incluye oportunidades de progreso individual, salarios y beneficios de sus trabajos, políticas de gestión, vínculo con los demás integrantes de la empresa, etc. aspectos en sus relaciones con las autoridades, las situaciones físicas y materiales que conlleven a un adecuado trabajo y la realización de ello. Así mismo se encuentra vinculado con el desempeño que realizan. “Un trabajador feliz es un trabajador productivo.” Los empleados que estén motivados y satisfechos con las tareas que realizan y con el ambiente de trabajo, trabajarán más duro y lograrán mejores resultados.

1.2.6. Importancia de la satisfacción laboral

La satisfacción laboral beneficia tanto a los empleados como a las organizaciones, por lo que es importante considerar la satisfacción laboral dentro de una organización. Igualmente, significa la madurez de la cultura organizacional.

Sin embargo, Robbins (2004), da tres razones por las que esta variable es importante.

- a. Existe evidencia en cuanto un empleado está descontento tienen más posibilidad en no asistir a su centro de trabajo y de renunciar.
- b. Se ha demostrado que los trabajadores felices viven más sanos y por más tiempo.
- c. La satisfacción laboral se refleja en la vida específica de los empleados.

Tejero y Fernández (2009), dicen que la satisfacción laboral se encuentra definida por variables, como tal los empleados tienden en optar puestos que ofrecen la oportunidad de emplear su rendimiento y destrezas, lo cual tengan diferentes tareas, libertad y retroalimentación sobre lo que deben hacer, si lo hacen muy bien, características que hacen que el trabajo sea intelectualmente estimulante. Las tareas con pocos desafíos provocan enojo, pero demasiados desafíos conducen a la frustración y una sensación de frustración. En situaciones normales, los trabajadores se sienten felices y satisfechos.

Los subordinados desean regímenes de pago y políticas de promoción que sean equitativos, concisos y en línea con sus perspectivas. Si su salario lo sienten razonable según los requisitos del puesto, sus habilidades personales y los niveles salariales locales, es más probable que esté satisfecho. Los trabajadores prefieren entornos seguros, agradables, limpios y con mínimas distracciones. Después de todo, el trabajo es más que dinero y beneficios tangibles. En su mayor parte, el trabajo también satisface el trato personal. Por lo tanto, es necesario el factor “compañerismo” y la formación de amistades sólidas para mantener una buena

satisfacción laboral. En cuanto a la satisfacción y la producción de los empleados serán más pronunciadas si la calidad del trabajo cambia o mejora, pero no depende únicamente de estos factores. Porque las características personales de cada “personalidad” son determinantes importantes para la investigación de su variable.

1.2.7. Dimensiones de la satisfacción laboral

Boluarte y Merino (2015), utilizó la evaluación psicométrica de la *Escala de Satisfacción Laboral* propuesta por Warr, Cook y Wall (WCW, 1979), establecida para evaluar la satisfacción intrínseca (SI) y la satisfacción extrínseca (SE), las cuales se miden utilizando un enfoque de actitud. Quien tomó en consideración planteado por Herzberg (1954), quien determinó las condiciones externas a los motivos del sujeto, tales como la rutina del trabajo, la política de la organización. De igual manera, la satisfacción se determina en su indagación a lo que el autor llama higiene: salario, estatus, seguridad en el trabajo, etc. La combinación correcta de las cualidades intrínsecas y extrínsecas, conducen a una satisfacción laboral triunfante.

Según Robinns y Judge (2009, pág. 84), expresan que las satisfacciones en el trabajo tienen dos enfoques para evaluarse, que son: la **calificación global única**, y **la suma de cierto número de facetas del trabajo**. La única manera de la evaluación global es en pedirles a las personas que respondan a una interrogante como esta: "Cuando consideras todo lo involucrado, ¿qué tan satisfecho estás con tu trabajo?" Luego, los encuestados hicieron esto, encerrar en un círculo el número del 1 al 5, lo cual correspondían a respuestas que iban desde "muy satisfecho" hasta "muy insatisfecho". La otra perspectiva fue, agregar más facetas en sus labores es muy complejo. Reconozca los elementos

clave de las labores e interroga a los subordinados sobre sus comodidades con respecto a las interrogantes. Elementos usuales incluyen el entorno de sus puestos de labores, la supervisión, el salario actual, las oportunidades de ascenso y el compañerismo entre los trabajadores. Los que respondieron a las interrogantes califican estos factores en una escala estandarizada y luego los suman para obtener su calificación general de satisfacción laboral.

Alles (2007, pág. 308), para medir la satisfacción laboral ha tomado sólo dos comportamientos, compromiso e involucramiento; siendo el Involucramiento en el trabajo, podemos decir que es el nivel en que los empleados se empapan en sus labores, les dedican sus horas y energías, y ven en sus labores como sus objetivos para su existencia, mientras que el Compromiso organizacional o lealtad del empleado, es el nivel en que un trabajador se identifica hacia la empresa y quiere participar activamente en él.

Palma (1999, citado en Casana, 2015. Pág. 20), plantea la Escala de Satisfacción Laboral - SL-SPC el cual estandarizado en Perú - Lima por Sonia Palma Carrillo. Está destinado a adultos de ambos sexos mayores a 18 años de edad, está abierta a caballeros como a damas, y adopta la modalidad en gestión unipersonal o grupal. Con el propósito de determinar el nivel de satisfacción laboral de unidades y organizaciones por medio de los factores de la escala anterior. De igual forma, la aplicación de la escala tiene una duración de 20 minutos y consta de 36 ítems vinculados a 7 factores establecidos como a continuación: Condición Física y/o Material (5 ítems); Beneficio Laboral y/o Remunerativo (4 ítems); Política Administrativa (5 ítems); Relaciones Sociales (4 ítems); Desarrollo Personal (6 ítems); Realización de Tareas (6 ítems); Relación con la Autoridad (6 ítems).

Locke (1976), dice que la dimensión de la que depende la satisfacción laboral, ya que se deriva de muchos factores relacionados con el trabajo. Esto se hizo a través de una agrupación de cualidades, en la que las características del puesto en sí y las características individuales de cada trabajador coordinan sus respuestas a diferentes aspectos del puesto de trabajo clasificados de la siguiente manera:

- a) Satisfacción con el trabajo: Aquí se integran los atractivos intrínsecos del puesto de trabajo, tales como oportunidades de logros, reconocimiento del empleado, ascensión, formación, etc.
- b) Satisfacción con el salario: Tener en cuenta la distribución (equidad) del dinero. La satisfacción del pago se da acorde a las diferencias entre el valor del trabajo y el salario recibido, mientras que, según la teoría de la equidad, el individuo compara su aporte personal con el beneficio que recibió con el beneficio de los demás y responden a ello descartando las inequidades.
- c) Satisfacción con las promociones: Abarca oportunidades en capacitaciones o bases de soportes para que así obtengan mayores promociones.
- d) Satisfacción con el reconocimiento: esto envuelve respaldar, elogiar y cuan meritorio resulta una tarea realizada, del mismo modo en ser criticado. Según investigaciones, esta parte es uno de los elementos más citados como causa de satisfacción e insatisfacción.
- e) Satisfacción con los beneficios: Contiene beneficios como pensión, seguro de salud, vacaciones, bonos.

- f) Satisfacción con las condiciones de trabajo: Factores importantes y necesarios en las condiciones de trabajo de un individuo; adaptación del horario de trabajo, tiempo de descanso, entorno laboral óptimo.
- g) Satisfacción con la supervisión: Esto contiene no solo inteligencia técnica y administrativa, sino también competencias interpersonales.
- h) Satisfacción con los colegas de trabajo: Se caracteriza en las competitividades entre colegas, soporte entre colegas y buenas relaciones entre los mismos.
- i) Satisfacción con la compañía y la dirección: Destacan políticas, promociones y honorarios para el puesto de trabajo. La empresa determina el nivel de responsabilidad en el trabajo, la carga de trabajo, las oportunidades de ascenso, los aumentos salariales y las condiciones de trabajo.

1.3. Definición de términos básicos

- a) **Ambiente de trabajo**: Inconvenientes relacionados con los ambientes de luminosidad, humedad, temperatura y contaminación acústica. (MINTRA, 2015).
- b) **Beneficios laborales**. Son un componente más de su estructura salarial, es decir, un componente de la retribución de los trabajadores. (MINTRA, 2015).
- c) **Carga mental**. Empeño mental que deben realizar los empleados, para hacer frente a las exigencias que les imponen en el ejercicio de su trabajo. (MINTRA, 2015).

- d) **Carga Postural:** Complicaciones en las posturas estáticas por mucho tiempo en los trabajos de oficina y por ello pueden inducir a generar trastornos músculo esqueléticos. (MINTRA, 2015).
- e) **Condiciones de trabajo.** Estos aspectos incluyen a la organización, el mantenimiento y las horas de labores, el salario, la ergonomía, la tecnología utilizada, la gestión del personal, los servicios sociales y de apoyo, así como la participación de los empleados. (OIT, 2015).
- f) **Confort.** Aquello que brinda comodidades y genera bienestar al usuario. (RAE, 2018).
- g) **Eficacia.** Capacidad en lograr los objetivos. (Idalberto Chiavenato). Se refiere al logro del propósito/resultado establecido, es decir, con la ejecución de tareas encaminadas para lograr las metas instituidas. La eficacia es el grado en que se logra una meta o resultado". (Reinaldo O. Da Silva).
- h) **Eficiencia.** Uso racional de los recursos existentes (medios de producción). Se puede determinar mediante la fórmula $E=P/R$, donde P es el producto obtenido y R es el recurso utilizado. (Idalberto Chiavenato).
- i) **Ergonomía.** Ciencia que estudia los ritmos y métodos de labores para optimizar la comodidad del individuo al proceso de trabajo. Así mismo se conoce como ingeniería humana. (Chiavenato, 2009).
- j) **Estrés:** Son sentimientos subjetivos y reacciones psicológicas que surgen de cómo se encuentra el acondicionamiento del espacio de labores (u otras) que dan como resultado la incapacidad de un individuo para cumplir o satisfacer

plenamente a las solicitudes que se le imponen. Chavarri (1986) citado por ERGOSAN (2018).

- k) **Equipos.** Fuerzas de tareas estables que frecuentemente se despliegan acompañados de un integrador por tiempo completo. (Daft, 2011).
- l) **Entorno Físico de trabajo.** Esta es aquella parte del área de trabajo a la que se puede acceder a través de los sentidos humanos o electrónicos, incluida la estructura, el aire, las máquinas, los equipos, los productos, los productos químicos, los materiales y los procesos que existen o surgen en el área de labores, y que pueden afectar física o mentalmente la seguridad y el bienestar de los trabajadores. Cuando el empleado realiza sus tareas al aire libre o en un automóvil, este espacio es su entorno físico de labores. (OMS, 2010).
- m) **Gestión de la institución.** Es el encargado de tomar las medidas o procedimientos necesarios para lograr una meta o resolver un problema. Esto incluye: planificación, ejecución, coordinación y control de acciones definidas. (SERVIR, 2016).
- n) **Horario de trabajo.** Se refiere a las horas que dedicada el empleado en la realización de sus labores por el que fue contratado. (RAE, 2018).
- o) **Humedad.** Es la cantidad de vapor de agua en el aire. A más humedad, menos sudas. Esto es la razón por la que el calor seco es más tolerable que el calor húmedo. Un valor importante relacionado con la humedad es el de la humedad relativa, que da el porcentaje de humedad del aire relativo al máximo permitido. (INSHT, 2007).

- p) **Iluminación.** Es uno de los factores ambientales cuyo propósito es facilitar la visualización y permitir la realización del trabajo en condiciones aceptables de eficacia, confort y seguridad. Su intensidad, calidad y distribución deben ser adecuadas al tipo de labores. (DIGESA, 2005).
- q) **Jefe inmediato.** Superior o cabeza de una corporación, partido u oficio. (RAE, 2018).
- r) **Monotonía.** Uniformidad o igualdad, falta de variedad en cualquier cosa. (RAE, 2018).
- s) **Motivación.** Promover el entusiasmo por el crecimiento de las tareas individuales y grupales dentro de una organización. (RAE, 2018).
- t) **Optimización.** Esta es la acción y el efecto de optimar. Este verbo se refiere a encontrar la forma más adecuada en llevar a cabo una tarea. (Pérez Porto & Gardey, 2009).
- u) **Problemas psicosociales.** Son situaciones laborales existentes, que están directamente relacionadas con la empresa, el contenido del trabajo y el desempeño de tareas, que afectan el bienestar o a la salud (física, mental y social) de los trabajadores y el crecimiento laboral. (DIGESA, 2005).
- v) **Relación interpersonal.** Surge de la necesidad en lograr una perfecta eficiencia en sus puestos de labores en el marco de una armonía laboral entre empleados y empleadores. (Elton Mayo, 1930).
- w) **Rendimiento.** Acciones o conductas observados a los trabajadores de una organización, están relacionadas con las metas y medibles en relación con su competencia y aportación a la organización. (MINTRA, 2015).

- x) **Riesgo disergonómico.** Conjunto de características más o bien definidas de un trabajo u ocupación que influyen en la probabilidad de que una persona expuesta a ellas sufra lesiones en el lugar de trabajo. Esto incluye aspectos relacionados con el manejo manual de la carga, el exceso de trabajo, la postura de trabajo y los movimientos repetitivos. (MINTRA, 2015).
- y) **Ruido.** Funcionalmente, es un sonido no esperado, incomoda o daña el oído. Es una forma de energía en el aire, una vibración invisible que entra en el oído y crea sensaciones. (DIGESA, 2005).
- z) **Seguridad.** Cualidad de seguro, libre y exento de todo peligro, daño o riesgo. (RAE 2018).
- aa) **Sueldo.** Retribución que debe pagar el patrón al trabajador. (RAE, 2018).
- bb) **Satisfacción en el trabajo.** Se determina como un sentimiento positivo hacia el propio trabajo, que se deriva de una evaluación de sus cualidades. (Robinnis y Coulter, 2015).
- cc) **Temperatura.** También conocida como estado térmico de una sustancia, es el nivel de calor que siente el cuerpo, medida específica del grado de calor experimentado cuando se expone a diversas condiciones de ambiente, humedad y movimiento del aire. El equilibrio calórico del cuerpo es una necesidad fisiológica para el bienestar y la salud. (DIGESA, 2005).
- dd) **Trastornos Musculoesqueléticos:** Estas son enfermedades de los músculos, articulaciones, tendones, ligamentos y nervios. La mayoría de las lesiones relacionadas con el trabajo ocurren con el tiempo y pueden ser causadas o agravadas por el propio trabajo en sí o el entorno laboral, en particular el uso

excesivo de la fuerza, la postura incómoda o los movimientos repetitivos suelen afectar con mayor frecuencia la espalda, el cuello, los hombros, las muñecas y las extremidades superiores; son menos comunes en las extremidades inferiores. Chavarri (1986) citado por ERGOSAN (2018).

CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES

2.2. Hipótesis general

Existe una relación significativa entre la ergonomía y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado.

2.3. Hipótesis específica

H1: Hay un alto grado de relación entre la carga postural y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado.

H2: Tiene una relación significativa el ambiente de trabajo y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado.

H3: Existe una relación significativa entre los problemas psicosociales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado.

2.4. Variables

Variable independiente:

Ergonomía

Variable dependiente:

Satisfacción laboral

2.5. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de variables, dimensiones e indicadores.

VARIABLES	DEFINICIÓN	DIMENSIÓN	INDICADORES
Variable Asociada Ergonomía	Es una ciencia que busca optimar la interacción entre los trabajadores, máquinas y entorno de trabajo con la finalidad de ajustar el trabajo, el entorno y la organización del puesto a las capacidades y limitaciones de los trabajadores, con el fin de minimizar el estrés y la fatiga y así mejorar la eficiencia laboral y seguridad de los trabajadores. (MINTRA, 2015).	Carga postural	- Trastorno musculoesquelético
		Ambiente de trabajo	- Iluminación - Temperatura - Humedad - Equipos - Ruido - Confort
		Problemas psicosociales	- Carga mental - Estrés - Monotonía
Variable Supervisión Satisfacción laboral	Locke (1976) dice que las dimensiones de las que depende la Satisfacción Laboral son factores relacionados con el trabajo. Esto se realizó a través de una categorización cualitativa, en la que las características del propio puesto de trabajo y las características individuales de cada empleado coordinan respuestas a diferentes aspectos del puesto seleccionados en:	Nivel de Satisfacción	- Nivel de compromiso con el trabajo que realizo. - Nivel de reconocimiento recibido. - Nivel de relación interpersonal con mi superior inmediato. - Nivel de compañerismo entre trabajadores.

2.6. Matriz de consistencia

Tabla 2

Ergonomía y Satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÒTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METOD. TÉC. E INSTRUMENTOS
<p>Problema Principal: ¿En qué grado se relaciona la ergonomía con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado?</p> <p>Problemas Secundarios:</p> <ol style="list-style-type: none"> ¿Cuál es el grado de relación entre la carga postural y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado? ¿En qué grado se relaciona el ambiente de trabajo y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado? ¿En qué grado se relacionan los problemas psicosociales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado? 	<p>Objetivo General: Determinar el grado de relación entre la ergonomía y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> Conocer cuál es el grado de relación entre la carga postural y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado. Saber en qué grado se relaciona el ambiente de trabajo y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado. Probar en qué grado se relacionan los problemas psicosociales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado. 	<p>Hipòtesis General: Existe una relación significativa entre la ergonomía y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado.</p> <p>Hipòtesis Específicas:</p> <ol style="list-style-type: none"> Hay un alto grado de relación entre la carga postural y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado. Tiene una relación significativa el ambiente de trabajo y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado. Existe una relación significativa entre los problemas psicosociales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado. 	<p>Variable Independiente: Ergonomía</p>	Carga postural	- Trastorno musculoesquelético	<p>Tipo y nivel de la Investigación: Investigación aplicada de nivel descriptivo relacional.</p> <p>Método y diseño de la investigación: Método inductivo de corte transversal; diseño no experimental.</p> <p>Población conformada por 460 trabajadores y la muestra de 160 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado.</p>
				Ambiente de trabajo	- Iluminación - Temperatura - Humedad - Equipos - Ruido - Confort	
				Problemas psicosociales	- Carga mental - Estrés - Monotonía	
			<p>Variable Dependiente: Satisfacción laboral</p>	Nivel de Satisfacción	- Nivel de compromiso con el trabajo que realizo. - Nivel de reconocimiento recibido. - Nivel de relación interpersonal con mi superior inmediato. - Nivel de compañerismo entre trabajadores.	

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo y nivel de investigación

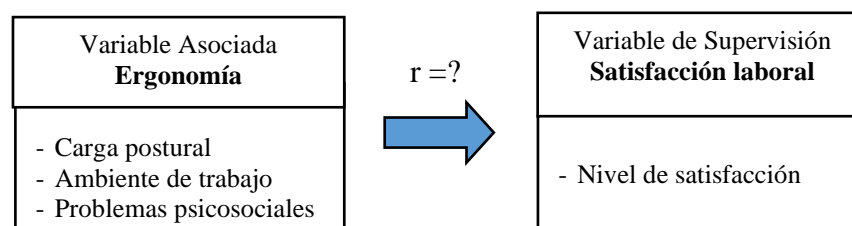
La investigación es tipo aplicada; ya que se desea saber si la ergonomía se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, estos resultados ayudarán a los tomadores de decisiones a adoptar las estrategias correctas; su nivel es descriptivo relacional pues solo se trata de entender las relaciones o influencias entre variables sin determinar causalidad. (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2014).

3.2. Método y diseño de investigación

Para desarrollar este estudio se empleó el método inductivo, debido a que la población es numerosa se determinó una muestra que estuvo estratificada según modalidad de contratación entre las que se encontraron los incursos en el Decreto Legislativo 276 y los del Decreto Legislativo 1057 (CAS) que trabajan en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, como diseño en esta investigación se consideró el no experimental, de corte transversal, porque no se manipularon las variables por los fenómenos observados tal y como en su entorno natural y posteriormente sean analizados.

Figura 1

Diseño de investigación.



3.3. Población y muestra

3.3.1. Población

Fue conformada por los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado incursos en diferentes modalidades de contratación, distribuidos en la siguiente tabla:

Tabla 3

Distribución de la población.

CATEGORIAS	%	TOTAL
DECRETO LEGISLATIVO N° 728	0.43	2
DECRETO LEGISLATIVO N° 1057	60.00	277
DECRETO LEGISLATIVO N° 276	39.57	183
TOTAL		460

Fuente: Sub gerencia de recursos humanos de MPLP 2019.

3.3.2. Muestra

Para demostrar el tamaño de muestra se calculará con respecto a la fórmula estadística para poblaciones finitas, por decisión del investigador y debido a que no tiene una representación significativa se decidió obviar a los trabajadores incursos en el Decreto Legislativo N° 728, ya que solo son dos.

Una vez establecido el tamaño mínimo de la muestra, se utilizó la técnica de muestreo aleatorio estratificado para tratar de que exista una proporcionalidad en cada estrato, y para seleccionar a los individuos, el criterio fue la participación anónima y voluntaria, incluso para impedir que los participantes no sientan presión alguna.

$$n = Z_{\alpha}^2 \frac{N \cdot p \cdot q}{i^2 (N - 1) + Z_{\alpha}^2 \cdot p \cdot q}$$

Leyenda:

n= Muestra

N= Población

p= Probabilidad de éxito

q= Probabilidad de fracaso

Z= Valor de distribución de Gauss ($\alpha = 0.05 = 1.96$)

I= Margen de error

Reemplazando:

n= ¿?

N= 460

p= 0.8

q= 0.2

Z= 1.96

 $\alpha = 0.05$

$$n = (1.96)^2 \frac{(460)(0.80)(0.20)}{(0.05)^2(460 - 1) + (1.96)^2(0.80)(0.20)}$$

$$n = 3.8416 \frac{(460)(0.80)(0.20)}{1.1475 + 0.6147}$$

$$n = 160 \text{ Trabajadores}$$

De la muestra calculada esta será distribuida de la siguiente manera a criterio del investigador:

Tabla 4*Distribución de la muestra.*

CATEGORIAS	%	TOTAL
DECRETO LEGISLATIVO N° 1057	60	96
DECRETO LEGISLATIVO N° 276	30	64
TOTAL		160

Fuente: Sub gerencia de recursos humanos de MPLP 2019.

3.4. Técnicas de recolección de datos

Para la realización de esta investigación se emplearon las técnicas de recolección de información como es: revisión bibliográfica y la encuesta.

a) **Encuesta**, se usó esta técnica a través de su instrumento apropiado como fue el cuestionario, con escala Likert de 5 alternativas, y su elaboración se describe a continuación.

- **Dimensión Trastorno Musculo Esquelético**, comprende los ítems 1, 2, 3 y 4.
- **Dimensión Ambiente de Trabajo cultural**, comprende:
 - Iluminación cuyos ítems son 5, 6 y 7
 - Temperatura cuyos ítems son 8, 9 y 10
 - Humedad cuyos ítems son 11, 12 y 13
 - Equipos cuyos ítems son del 14, 15, 16, 17, 18 y 19
 - Ruido cuyos ítems son 20 y 21
 - Confort cuyos ítems son 22, 23, 24, y 25
- **Dimensión Problemas Psicosociales**,
 - Carga mental comprende los ítems 26, 27, 28 y 29
 - Estrés comprende los ítems 30, 31, 32 y 33
 - Monotonía comprende los ítems 34 y 35
- **Satisfacción laboral**,
 - Con el trabajo que realizo comprende los ítems 36, 37 y 38
 - Reconocimiento que recibo comprende los ítems 39 y 40
 - Relación interpersonal con mi Superior Inmediato ítems 41, 42 y 43
 - Compañerismo entre trabajadores comprende los ítems 44 y 45

- b) **Revisiones Bibliográficas**, en el desarrollo de esta investigación se hizo la consulta y se logró obtener información a través de revistas, libros, tesis y trabajos de investigación, con el propósito de enriquecer esta investigación con información válida y confiable.

3.5. Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información

a) Estadística Descriptiva

La recolección de datos se realizó para dar una explicación apropiada, en el primer procedimiento intercedió la estadística descriptiva, que tuvo como objeto agregar o descubrir numéricamente un conjunto de datos para brindar esta información, donde se utilizó el conteo de frecuencias e histogramas para crear las tablas gráficas, dar un mayor detalle y un análisis en profundidad más rápido.

b) Estadística inferencial

Para analizar los datos se empleó estadísticas inferenciales para mostrar la relación entre las variables analizadas, el diseño se empleó el diseño de una investigación transversal.

Debido a que la información fue recolectada a través de una encuesta que midió en forma valorativa las precepciones de la muestra, en la investigación se empleó la estadística no paramétrica e inferencial, para lo cual se procedió a evaluar la correlación, a través del estadístico del coeficiente de correlación Rho de Spearman (r_s).

c) Análisis del instrumento de medición

Se realizaron pruebas de validez y confiabilidad para establecer la idoneidad del instrumento, los métodos de desarrollo se indican a continuación.

- **Confiabilidad del instrumento.** Para analizar la confiabilidad del instrumento, se empleó el índice de cohesión interna Alfa de Cronbach, cuyos ítems fueron estudiados y correspondidos a una valoración de escala tipo Likert con cinco alternativas.

Esta investigación tomó una muestra piloto conformada por 32 encuestas aplicadas hacia los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, del procesamiento de los datos realizado obtuvimos que el coeficiente de alfa de Cronbach es de 0.70, lo que concluye que el cuestionario contiene una mejor consistencia interna, como se muestra a continuación.

Tabla 5

Confiabilidad del instrumento.

ESTADÍSTICA DE FIABILIDAD	
Alfa Cronbach	Casos
0.70	45

Fuente: Encuesta aplicada en la Municipalidad de Leoncio Prado en diciembre 2019.

- **Validez del Instrumento.** Se utilizó la validez del instrumento a través de juicio de expertos, en los que participaron tres profesionales especialistas en los diferentes campos de estudios discutidos en la investigación.

La validez de la encuesta promedió un puntaje de 92.0, y de acuerdo con la opinión de los expertos consultados, pudimos

confirmar que los indicadores propuestos corresponden a las variables objeto de medición como se muestra en la tabla 6.

Tabla 6

Validación del instrumento de medición de variables.

ITEM	CRITERIO	PUNTAJE	PUNTAJE	PUNTAJE
		EXPERTO	EXPERTO	EXPERTO
		1	2	3
1	Los ítems están redactados de forma clara	85	95	85
2	Los ítems permiten evaluar conductas	90	100	90
3	Los ítems presentan consistencia con el marco teórico	90	95	90
4	Existe coherencia en la composición de ítems - indicadores - dimensiones - variables.	90	100	85
5	La cantidad de ítems es suficiente por cada indicador	90	100	95
6	El instrumento es útil para el método propuesto	90	95	85
7	La organización de ítems tiene una secuencia lógica	90	100	90
PROMEDIO PARCIAL		89	98	89
PROMEDIO TOTAL			92	

Fuente: Matriz de valoración de cuestionario – Abregú.

- **Aplicación del instrumento.** Se empleó el instrumento de forma estratificada según condición laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, durante el horario de trabajo, la aplicación de las encuestas estuvo condicionado a la predisposición de los trabajadores ya que debido a la amplitud y profundidad de la investigación se requería de tiempo para poder contestar las interrogantes planteadas.
- **Tabulación de los datos.** Se desarrolló a través de la aplicación Microsoft Excel, lo cual se tabularon los datos recopilados, las puntuaciones oscilaron entre 1 a 5 para las respuestas

correspondientes, mediante esta tabla se pudo realizar el procesamiento de datos.

- **Aplicación de la Prueba Estadística.** La aplicación de las pruebas estadísticas se realizó mediante el programa estadístico SPSS v.22, se ingresó los datos para su posterior procesamiento con la finalidad de contrastar la hipótesis. Se procedió a la constatación de los supuestos y se aplicó la prueba estadística Rho Spearman para comprobar el tipo de análisis a emplear.
- **Elaboración del informe final.** Para la redacción del informe final de tesis se tuvo en consideración la Guía de Trabajos de investigación EPA-UNAS 2019 para tesis de licenciatura de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Nacional Agraria de la Selva.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

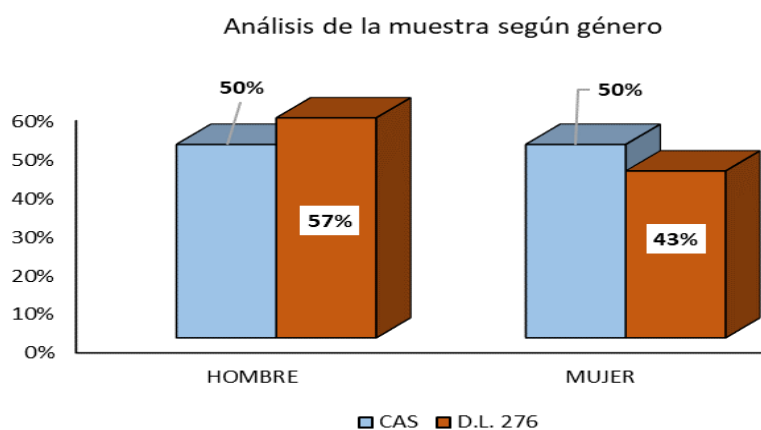
4.1. Características de la muestra

Se realizó la investigación en la Municipalidad de Leoncio Prado, para la realización de la encuesta se tuvo en consideración la muestra estratificada tomando en cuenta su condición laboral de los trabajadores, obteniendo una muestra de (n=160 trabajadores), a través de esta muestra se estableció la relación de la ergonomía y satisfacción laboral, siendo considerada sus características demográficas como el género, el tiempo de servicio, el grado de instrucción y su procedencia.

Del análisis de la encuesta aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado en las modalidades de contratación laboral podemos concluir que los incursos en el D.L.276 hay más hombres (53%) que mujeres (43%); mientras que los del CAS están equiparados (50%) para cada género, según se visualiza en la figura 2.

Figura 2

Análisis de la muestra según género.

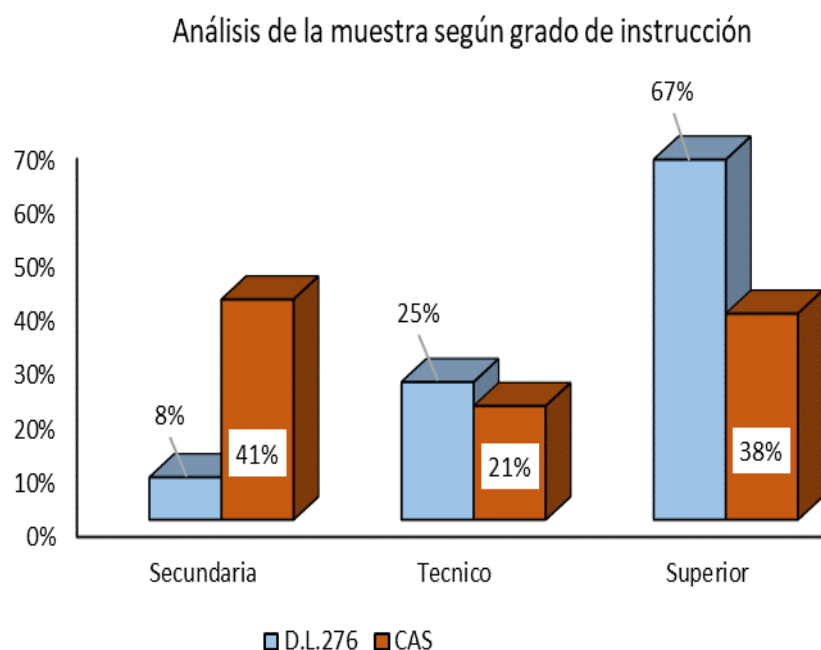


Fuente: Encuesta aplicada en la Municipalidad de Leoncio Prado en diciembre 2019.

Analizando los resultados a la pregunta sobre su grado de instrucción se puede concluir que los trabajadores del CAS en mayor porcentaje solo reportan que concluyeron la secundaria (41%) mientras que los del D.L.276 en mayor porcentaje son profesionales (67%), según figura 3.

Figura 3

Análisis de la muestra según grado de instrucción.



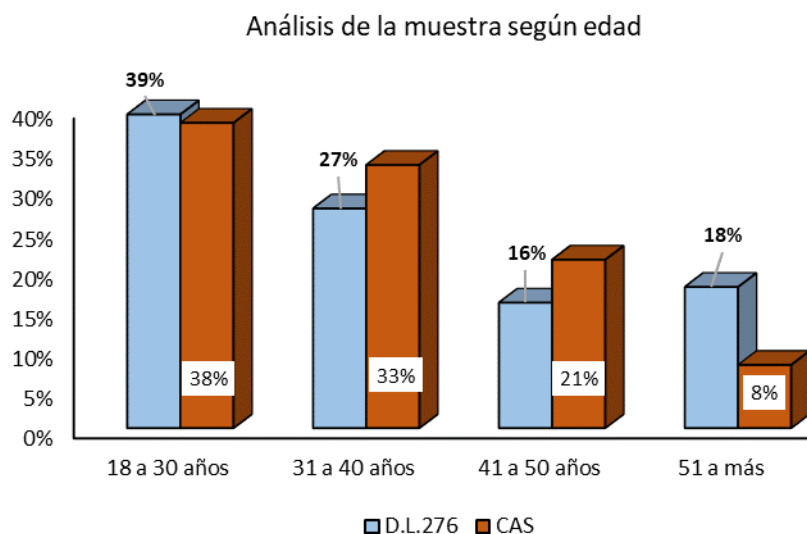
Fuente: Encuesta aplicada en la Municipalidad de Leoncio Prado en diciembre 2019.

Respecto a la edad de los encuestados se observa que el mayor porcentaje para los trabajadores de las dos modalidades de contratación estudiadas fluctúan

entre 18 a 40 años así tenemos que para los de CAS hay un (71%) y para D.L.276 (66%), según se evidencia en la figura 4.

Figura 4

Análisis de la muestra según edad.



Fuente: Encuesta aplicada en la Municipalidad de Leoncio Prado en diciembre 2019.

4.2. Resultados del análisis de las variables en estudio

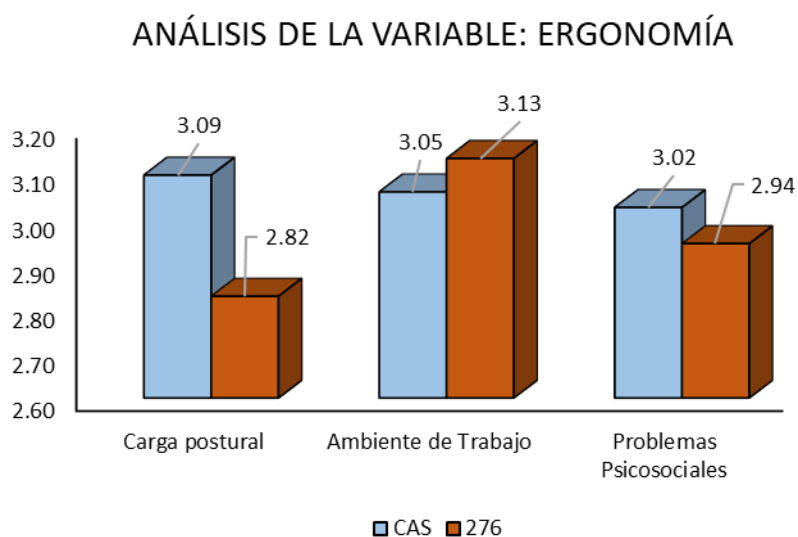
4.2.1. Análisis de la variable independiente Ergonomía

Para determinar las dimensiones que actúan en la variable independiente, se tuvo en cuenta lo planteado por el MINTRA, (2015) pues plantea que la Ergonomía, es la ciencia que tiene como objetivo prosperar la interacción entre el trabajador, máquina y ambiente de trabajo con la finalidad de adecuar los puntos de trabajo, a las habilidades y condicionamiento de los trabajadores, así puedan reducir el estrés y el agotamiento y, por lo tanto aumentar la capacidad del trabajador, la seguridad del trabajador y su rendimiento del trabajador, de lo

mencionado por la indicada institución se han considerado para el desarrollo de la presente investigación como dimensiones de estudio, la carga postural, el ambiente de trabajo y problemas sociales; de acuerdo a los resultados de la encuesta aplicada a la muestra objeto de estudio se obtuvo que los trabajadores CAS le dieron una mejor valoración a la dimensión Carga Postural ($X=3.09$) probablemente debido a que desarrollan mas trabajos de campo y la mas baja a los Problemas Psicosociales ($X=3.02$); mientras que los trabajadores incursos en del D.L 276 calificaron con mayor promedio a la dimensión Ambiente de Trabajo ($X=3.13$) pues ya tienen tiempo en la institucion y se seinten a gusto en sus puestos de trabajo y de los equipos que les proporcionan y la mas baja a Carga Postural ($X=2.82$), como se presenta a continuación.

Figura 5

Análisis de la variable Ergonomía.



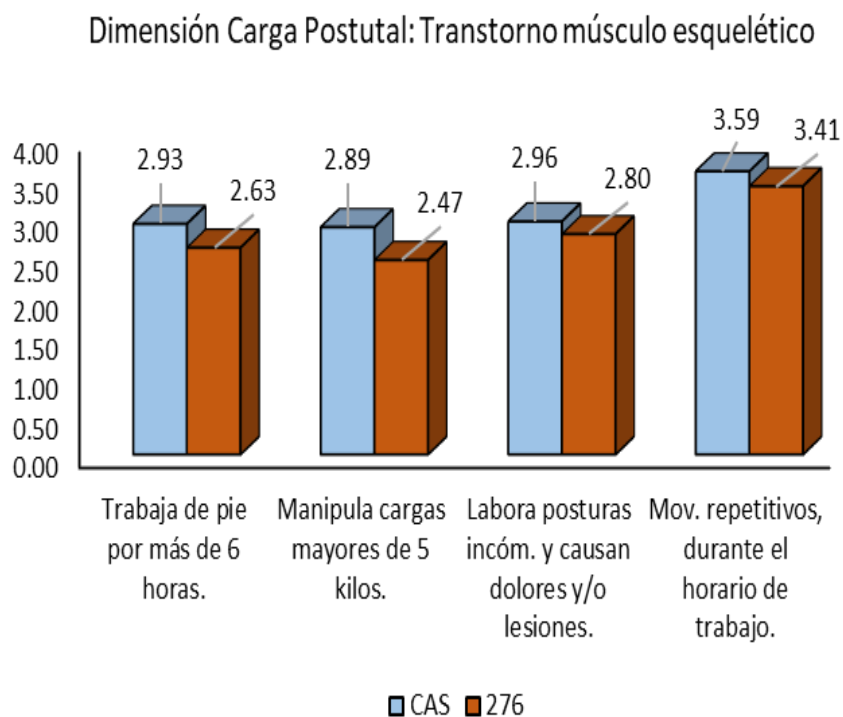
Fuente: Encuesta aplicada en la Municipalidad de Leoncio Prado en diciembre 2019.

4.2.2. Descripción de los indicadores de la variable Ergonomía.

Dimensión Carga Postural: Trastorno músculo esquelético. Del análisis de la dimensión Carga Postural de las cinco preguntas sobre actividades que realiza que podría producir Trastornos músculo esqueléticos, se analiza que los trabajadores incursos en el D.L. 276 dieron la menor calificación a todas las interrogantes siendo la interrogante si Manipula cargas mayores de 5 kilos la más baja ($X=2.47$); al igual que los que tienen la modalidad de contratación CAS ($X=2.89$); y los mejor valorados fue la pregunta si realiza movimientos repetitivos, durante el horario de trabajo, con el promedio de ($X=3.41$) para los del D.L. 276 y ($X=3.59$) los del CAS; como se detalla a continuación.

Figura 6

Análisis de la dimensión carga postural.

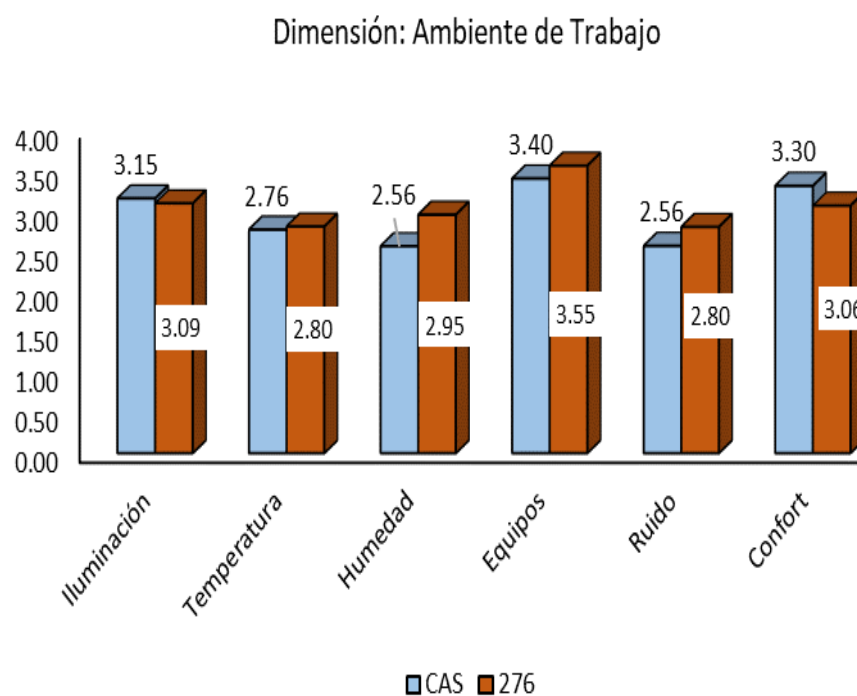


Fuente: Encuesta aplicada en la Municipalidad de Leoncio Prado en diciembre 2019.

Dimensión Ambiente de trabajo. Del análisis de la dimensión ambiente de trabajo los trabajadores del CAS valoran más los equipos proporcionados para desarrollar su labor diaria ($X=3.40$), seguido del confort ($X=3.30$), siendo los que obtuvieron la menor valoración quizás porque no les afecte el ruido y la humedad con un ($X=2.56$), en ambos casos; para el análisis de los trabajadores del D.L. 276 ellos también dieron mayor promedio a los equipos con los que cuentan para su trabajo ($X=3.55$), y los menor valorados fueron ruido y temperatura con ($X=2.80$), para cada uno, detallados en la figura siguiente.

Figura 7

Análisis de la dimensión ambiente de trabajo.

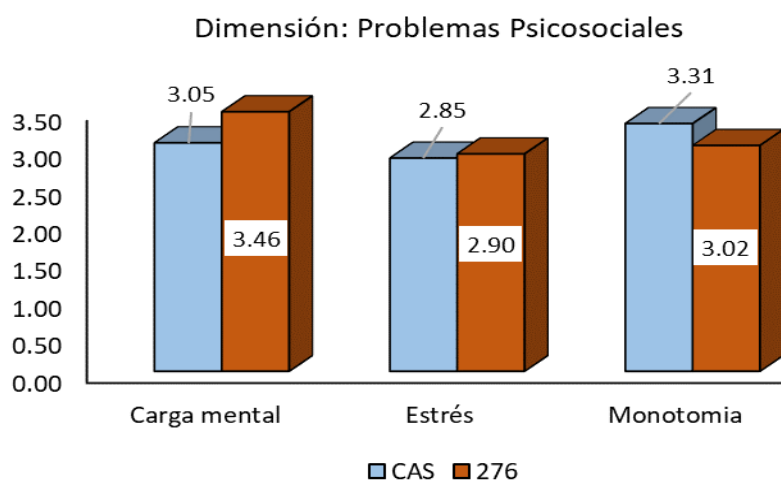


Fuente: Encuesta aplicada en la Municipalidad de Leoncio Prado en diciembre 2019.

Dimensión Problemas Psicosociales. Del análisis de la dimensión problemas Psicosocial de las tres interrogantes planteadas los trabajadores del CAS consideran con más alto promedio a la monotonía ($X=3.31$) pues al parecer su trabajo es repetitivo, pero en contraste consideran que el trabajo no les genera mucho estrés pues obtuvo la más baja calificación ($X=2.85$); mientras los trabajadores del D.L. 276, opinan que la carga mental es el que tiene más alta valoración ($X=3.46$), puede ser debido a la responsabilidad que irroga sus labores diarias según el nivel que ocupan en la institución, pero tampoco ello les genera mucho estrés porque este problema es el menor valorado ($X=2.9$), según figura 8.

Figura 8

Análisis de la dimensión problemas Psicosociales.



Fuente: Encuesta aplicada en la Municipalidad de Leoncio Prado en diciembre 2019.

4.2.3. Análisis de la variable independiente nivel de satisfacción

De los análisis de la variable independiente se consideró como indicadores lo planteado por Locke (1976) quien dice que la satisfacción en el trabajo está relacionado a los factores asociados a este, entre lo que tenemos, nivel de satisfacción con el trabajo que realizo, nivel de reconocimiento recibido, nivel de relación interpersonal con mi superior inmediato y nivel de compañerismo entre trabajadores,

Con la finalidad de una adecuada interpretación de los resultados recaudados, en conformidad al instrumento de recolección, a esta variable y sus dimensiones se les asignó cinco valoraciones que son interpretadas desde 1 que es una valoración muy débil, 2 que es una valoración débil, 3 que es regular, 4 que es fuerte y 5 que es una valoración muy fuerte. De acuerdo con los resultados hallados se determina que para ambas modalidades de contratación existe un nivel de satisfacción regular con tendencia a fortalecerse ya que el promedio hallado para el CAS es ($X=3.71$) y para los del D.L. 276 ($X=3.72$)

Tabla 7

Calificación del nivel de satisfacción de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado.

Indicadores para determinar el nivel de satisfacción	Modalidad CAS	Nivel de satisfacción	Modalidad D.L. 276	Nivel de satisfacción
---	----------------------	------------------------------	---------------------------	------------------------------

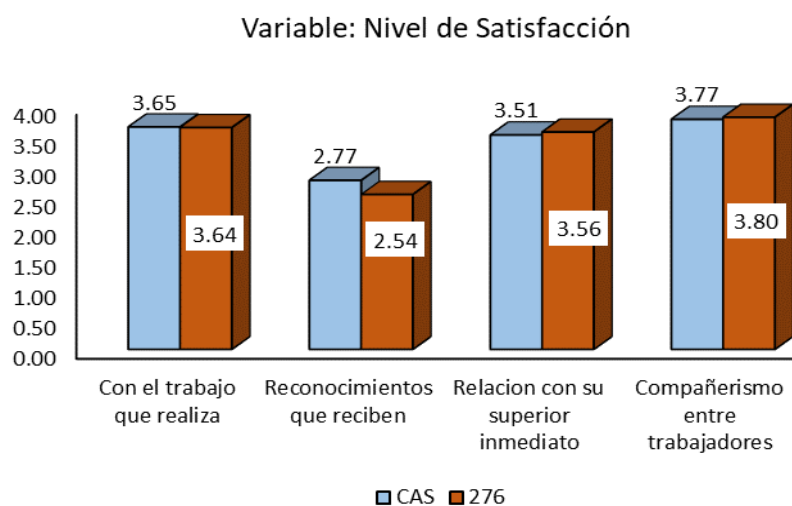
– Con el trabajo que realiza	3.65	3.64	
– Reconocimientos que reciben	2.77	2.54	
		3.71	3.72
– Relación con su superior inmediato	3.51	3.56	
– Compañerismo entre trabajadores	3.77	3.80	

Fuente: Encuesta aplicada en la Municipalidad de Leoncio Prado en diciembre 2019.

Según como percibe el trabajador condicionaran la respuesta de estos, es así que para los trabajadores de ambas modalidades de contratación le dan la mayor valoración al compañerismo entre trabajadores siendo para los CAS ($X=3.77$) y para los del D.L.276 ($X=3.80$), mientras que ambos también calificaron con menor promedio a los reconocimientos que reciben CAS ($X=2.77$) y D.L. 276 ($X=2.54$), visualizados en la figura 9.

Figura 9

Análisis de la variable independiente nivel de satisfacción.



Fuente: Encuesta aplicada en la Municipalidad de Leoncio Prado en diciembre 2019.

4.2.4. Descripción de los indicadores de la variable nivel de satisfacción.

Satisfacción con el trabajo que realizo, para ello se analizaron tres indicadores con una valoración del 1 al 5, de lo que se puede concluir que están regularmente satisfechos con el trabajo que realizan, pues para la modalidad CAS fue de ($X=3.58$) y para los del D.L. 276 ($X=3.59$), como se visualiza en la tabla 8.

Tabla 8

Calificación del nivel de satisfacción con el trabajo que realizo.

Satisfacción con el trabajo que realizo	Modalidad CAS	Nivel de satisfacción	Modalidad D.L. 276	Nivel de satisfacción
– Mis Actividades están en el MOF	3.57		3.48	
– La satisfacción que me produce mi trabajo	3.77	3.58	3.73	3.59
– En mi puesto aplico mis habilidades y capacidades	3.59		3.69	

Fuente: Encuesta aplicada en la Municipalidad de Leoncio Prado en diciembre 2019.

Del mismo modo se puede evidenciar que la respuesta mejor valorada es la satisfacción que les produce su trabajo para los de la modalidad CAS ($X=3.77$), y los del D.L 276 ($X=3.73$), mientras que para la interrogante si sus actividades están en el MOF, fue la menos valorada siendo así que para los del CAS fue de ($X=3.57$), y los del D.L 276 ($X=3.48$), probablemente debido a que hacen actividades que no están consideradas en esta herramienta de gestión o no les proporcionan oportunamente.

Figura 10

Análisis del indicador satisfacción con el trabajo que realizo.



Fuente: Encuesta aplicada en la Municipalidad de Leoncio Prado en diciembre 2019.

Satisfacción con el reconocimiento que reciben, esta alternativa consta de dos respuestas considerando para ello los aspectos monetarios y no monetarios, evidenciándose que tiene una baja satisfacción si tenemos en cuenta que las alternativas iban del 1 al 5 siendo 1 muy bajo y 2 bajo, siendo esta valoración de ($X=2.77$) para los del CAS y ($X=2.54$) para los del D.L. 276, según tabla 9.

Tabla 9.

Calificación del nivel de satisfacción con el reconocimiento que recibe.

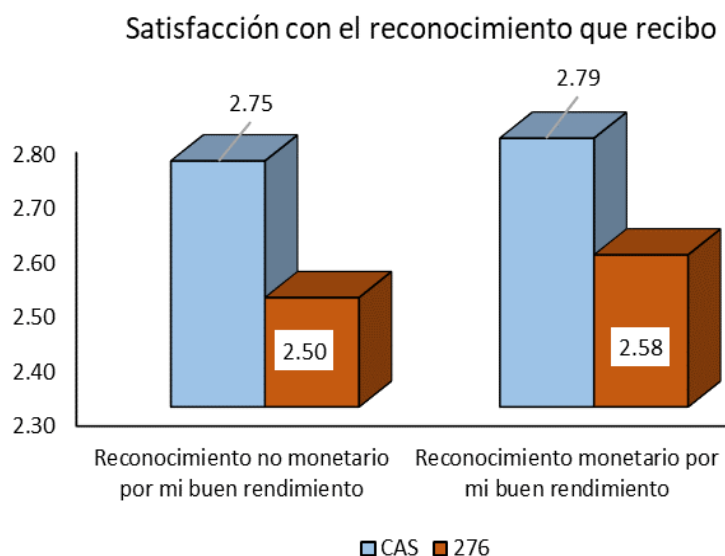
Satisfacción con el reconocimiento que recibo	Modalidad CAS	Nivel de satisfacción	Modalidad D.L. 276	Nivel de satisfacción
- Reconocimiento no monetario por mi buen rendimiento	2.75		2.50	
		2.77		2.54
- Reconocimiento monetario por mi buen rendimiento	2.79		2.58	

Fuente: Encuesta aplicada en la Municipalidad de Leoncio Prado en diciembre 2019.

Asimismo, del análisis de esta interrogante podemos afirmar que mejor valoraron los de la modalidad CAS pues su valoración para ambas interrogantes sobre paso la media, para el reconocimiento monetario ($X=2.79$) y para el no monetario ($X=2.75$), mientras que para los del D.L.276 están insatisfechos pues para el reconocimiento monetario ($X=2.58$) y para la no monetaria ($X=2.50$), según figura 11.

Figura 11

Análisis del indicador satisfacción con el reconocimiento que recibe.



Fuente: Encuesta aplicada en la Municipalidad de Leoncio Prado en diciembre 2019.

Satisfacción con las relaciones interpersonales con mi superior inmediato, presentándose para esta dimensión tres alternativas se puede evidenciar que los trabajadores de ambas modalidades de contratación se encuentran regularmente satisfechos ya que los de la modalidad CAS obtuvieron ($X=3.42$) y los del D.L. 276 ($X=3.51$), según tabla 10.

Tabla 10

Calificación del nivel de satisfacción en la relación con su jefe inmediato.

Satisfacción en la relación con su jefe inmediato	Modalidad CAS	Nivel de satisfacción	Modalidad D.L. 276	Nivel de satisfacción
– Mi superior considera mi opinión para mejorar el trabajo.	3.22	3.42	3.53	3.51
– Mi jefe evaluando mi desempeño laboral	3.70		3.67	

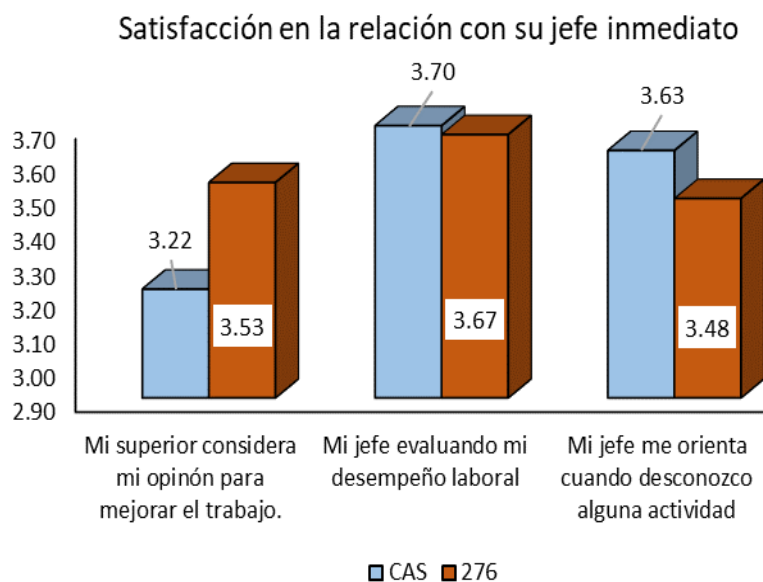
– Mi jefe me orienta cuando desconozco alguna actividad	3.63	3.48
---	------	------

Fuente: Encuesta aplicada en la Municipalidad de Leoncio Prado en diciembre 2019.

También respecto a esta pregunta se deduce que, para los trabajadores de ambas modalidades, consideran que su jefe siempre los está evaluando ya que los del CAS ($X=3.70$) y para los del D.L.276 ($X=3.67$), así como también que para ambas sus jefes casi no toman en cuenta su opinión para mejorar el trabajo, entonces los del CAS ($X=3.22$) y para los del D.L.276 ($X=3.53$), según figura 12.

Figura 12

Análisis del indicador satisfacción en relación con su jefe inmediato.



Fuente: Encuesta aplicada en la Municipalidad de Leoncio Prado en diciembre 2019.

Satisfacción con compañerismo entre trabajadores, para conocer su nivel de satisfacción se les planteo dos preguntas, y según el análisis se puede concluir que están regularmente satisfecho con tendencia a fortalecerse ya que el promedio hallado para el CAS es ($X=3.77$) y para los del D.L. 276 ($X=3.80$).

Tabla 11

Calificación del nivel de satisfacción con el compañerismo entre trabajadores.

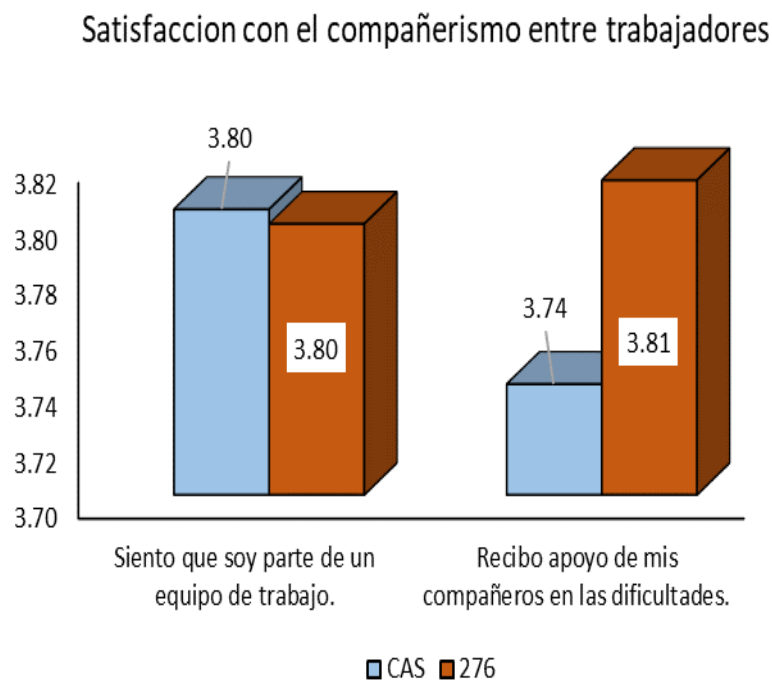
Satisfacción con el compañerismo entre trabajadores	Modalidad CAS	Nivel de satisfacción	Modalidad D.L. 276	Nivel de satisfacción
– Siento que soy parte de un equipo de trabajo.	3.80		3.80	
– Recibo apoyo de mis compañeros en las dificultades.	3.74	3.77	3.81	3.80

Fuente: Encuesta aplicada en la Municipalidad de Leoncio Prado en diciembre 2019.

En la evaluación de esta consulta podemos visualizar que ambos están satisfechos con sus compañeros de trabajo, pues para la interrogante Siento que soy parte de un buen equipo de trabajo ambos obtuvieron ($X=3.80$); mientras que respecto a que si recibo apoyo de mis compañeros en las dificultades en el trabajo los del D.L. 276 indicaron ($X=3.81$); mientras que para los CAS fue ($X=3.74$); según figura 13.

Figura 13

Análisis del indicador satisfacción con el compañerismo entre trabajadores.



Fuente: Encuesta aplicada en la Municipalidad de Leoncio Prado en diciembre 2019.

4.3. Contraste de la hipótesis

4.3.1. Hipótesis general

Para el contraste hacia la hipótesis y debido a que la encuesta mide la percepción a través de datos ordinales, de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado se aplicó como prueba estadística la correlación de rangos Rho de Spearman (r_s), que mide el grado de correlación de (-1 hasta +1); donde (-1) nos dice que existe correlación inversa, (1) nos dice que hay una correlación directa.

Un valor de (0) indica una correlación nula. Matemáticamente, la fórmula para el coeficiente de correlación Rho de Spearman (r_s), es:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

Donde:

r = Coeficiente de correlación de rangos de Spearman

n = Número de elementos observados

d = Diferencia entre los rangos para cada pareja de observaciones

Con la finalidad en contrastar la hipótesis, usamos el nivel de significancia del 5% ($\alpha = 0.05$) en todas las pruebas. El nivel de confianza fue de (1- α) que es igual al 95% (0.95).

El contraste de la hipótesis general supone:

H₀: No Existe una relación significativa entre la ergonomía y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado.

H₁: Existe una relación significativa entre la ergonomía y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado.

Tabla 12

Correlación para la hipótesis general ergonomía y satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado.

		ERGONOMÍA	SATISFACCION LABORAL
Rho de Spearman	ERGONOMÍA		
	de	1,000	,043**
	correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,593
	N	160	160
SATISFACCION LABORAL	SATISFACCION LABORAL		
	de	,043	1,000**
	correlación		
	Sig. (bilateral)	,593	.
	N	160	160

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Encuesta aplicada en la Municipalidad de Leoncio Prado en diciembre 2019.

De los resultados hallados en las pruebas estadísticas afirmamos que No existe correlación entre la Ergonomía y la Satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, pues tiene esta es calificada como muy baja ($rho = 0.043$).

Respecto a la Significancia bilateral, concluimos que debido a que el (P. Valor > 0.05), ($0.593 > 0.05$), entonces la correlación no es significativa entre las variables en estudio.

Por consiguiente, como el P. Valor es mayor ($0.593 > 0.05$), entonces se acepta la hipótesis nula (H_0), quiere decir que: No Existe una relación

significativa entre la ergonomía y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado.

Tabla 13

Correlación para la hipótesis ergonomía y satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado según modalidad de contratación laboral.

			ERGONOMÍA	SATISFACCION LABORAL
Rho de Spearman	ERGONOMÍA D.L. 276	Coefficiente de correlación	1,000	-,118**
		Sig. (bilateral)	.	,353
		N	64	64
	SATISFACCION LABORAL D.L. 276	Coefficiente de correlación	-,118	1,000**
		Sig. (bilateral)	,353	.
		N	64	64
	ERGONOMÍA CAS	Coefficiente de correlación	1,000	,151**
		Sig. (bilateral)	.	,143
		N	96	96
	SATISFACCION LABORAL CAS	Coefficiente de correlación	,151	1,000**
		Sig. (bilateral)	,143	.
		N	96	96

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Encuesta aplicada en la Municipalidad de Leoncio Prado en diciembre 2019.

Del análisis estadístico se visualiza que para ambas modalidades de contratación No existe correlación entre la Ergonomía y la Satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, pues tienen calificación como muy baja para el CAS ($r_s=0.151$) y para el D.L.276 es inversa ($r_s= -0.118$).

Respecto a que la Significancia bilateral, tiene (P. Valor > 0.05), en el caso de los CAS (0.143 > 0.05) y los del D.L. 276 (0.353 > 0.05) entonces la correlación no es significativa para ninguna de las modalidades de contratación laboral que hay en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado.

En consiguiente, se acepta la hipótesis nula (H_0), para ambas modalidades de contratación, es decir: No Existe una relación significativa para ninguna da las modalidades de contratación entre la ergonomía y la satisfacción laboral hacia los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado.

4.3.2. Análisis de las hipótesis específicas

Dimensión carga postural

Que supone la siguiente hipótesis específica:

H_0 : No hay un alto grado de relación entre la carga postural y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado.

H_1 : Hay un alto grado de relación entre la carga postural y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado.

Tabla 14

Correlación para la dimensión carga postural y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado.

		CARGA POSTURAL	SATISFACCION LABORAL.
Rho de Spearman	CARGA POSTURAL	1,000	-,119**
		.	,135
	N	160	160

SATISFACCION LABORAL	Coefficiente de		
	correlación	-,119**	1,000
	Sig. (bilateral)	,135	,
	N	160	160

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Encuesta aplicada en la Municipalidad de Leoncio Prado en diciembre 2019.

El análisis estadístico determinó que No existe correlación entre la Carga Postural y la Satisfacción laboral entre los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, esto se debe a que la correlación calificada como inversa fue muy baja ($\rho = -0.119$).

Respecto a la Significancia bilateral, concluimos que debido a que el (P. Valor > 0.05), ($0.135 > 0.05$), por lo que no hay relación significativa entre las variables en estudio.

Por lo tanto, debido a que el P. Valor es mayor ($0.135 > 0.05$), entonces aceptamos la hipótesis nula (H_0), es decir: No hay relación significativa entre la carga postural y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado.

Dimensión ambiente de trabajo

La prueba de la segunda hipótesis específica supone:

H_0 : No tiene relación significativa el ambiente de trabajo y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado.

H_1 : Tiene relación significativa el ambiente de trabajo y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado.

Tabla 15

Correlación para la dimensión ambiente de trabajo y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado.

		AMBIENTE DE TRABAJO	SATISFACCION LABORAL
Rho de Spearman	AMBIENTE DE TRABAJO	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,152**
		N	.
			,054
	SATISFACCION LABORAL	Coefficiente de correlación	160
		Sig. (bilateral)	160
		,152**	1,000
		,054	.
		160	160

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Encuesta aplicada en la Municipalidad de Leoncio Prado en diciembre 2019.

Según los resultados obtenidos se determina que No existe correlación entre el Ambiente de Trabajo y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, debido a que presenta una correlación calificada como muy baja ($r_s=0.152$).

Asimismo, debido a que el (P. Valor > 0.05), ($0.054 > 0.05$), entonces se determina que no hay relación significativa entre las variables planteadas.

Entonces, debido a que el P. Valor es mayor ($0.054 > 0.05$), entonces se rechaza la hipótesis alternante (H_1), y se acepta la hipótesis nula (H_0), es decir: No tiene relación significativa el ambiente de trabajo y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado.

Dimensión problemas psicosociales

La prueba de hipótesis de esta dimensión específica supone:

H₀: No existe una relación significativa entre los problemas psicosociales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado.

H₁: Existe una relación significativa entre los problemas psicosociales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado.

Tabla 16

Correlación para la dimensión problemas psicosociales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado.

		PROBLEMAS SICOSOCIALES	SATISFACCION LABORAL.
Rho de Spearman	PROBLEMAS SICOSOCIALES	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 160
	SATISFACCION LABORAL	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	-,085** ,285 160
			-,085**
			,285

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Encuesta aplicada en la Municipalidad de Leoncio Prado en diciembre 2019.

Del análisis obtenido concluimos que No existe correlación entre los Problemas Sicosociales y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, debido a que presenta una correlación calificada como inversa muy baja ($r_s = -0.085$).

Del mismo modo, debido a que el (P. Valor > 0.05), ($0.285 > 0.05$), entonces se determina que no hay relación significativa entre las variables planteadas.

Por lo tanto, debido a que el P. Valor es mayor ($0.285 > 0.05$), entonces se acepta la hipótesis nula (H_0), es decir: No existe una relación significativa entre los problemas psicosociales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

Al estar los trabajadores largas horas del día en sus centros de labores, están expuestos a desarrollar diversas enfermedades a causa de la exposición a diversos maquinas, equipos, herramientas, etc., es por ello que el Estado con la finalidad de preservar la salud de la Población Económica Activa (PEA), a partir del 2015, establece sanciones cuando no se brindan las condiciones óptimas a los trabajadores, evitando así los riesgos laborales. La Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, como entidad de gobierno local no está exenta de esta responsabilidad, pues en ella se requiere que los trabajadores atiendan de manera empática a los administrados, considerando que para ello deben estar satisfechos con sus labores diarias.

El objetivo de esta investigación fue determinar el grado de relación entre la Ergonomía y la Satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado; por el cual se trabajó con una muestra de (n=160), conformada por trabajadores de las modalidades de contratación del D.L. 276 y de la modalidad CAS. La variable independiente tuvo tres dimensiones Carga Postural, Ambiente de Trabajo y Problemas Psicosociales (MINTRA, 2015), mientras que la variable dependiente se consideró lo planteado por (Locke, 1976), cuyos indicadores fueron, satisfacción con el nivel de compromiso con el trabajo que realiza, satisfacción con el nivel de reconocimiento recibido, satisfacción con el nivel de relación interpersonal con mi superior inmediato y finalmente la satisfacción con el nivel de compañerismo entre trabajadores.

La presente investigación discrepa con lo planteado por Persad y Carrasquero, (2010), pues ellos obtuvieron una correlación alta de ($\rho=0,98$) entre la ergonomía y la satisfacción laboral, en el Municipio Maracaibo del Estado Zulia, en Venezuela, para el

caso de la investigación realizada podemos afirmar según el análisis estadístico que no hay correlación entre la Ergonomía y la Satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, pues tiene esta es calificada como muy baja ($r_s=0.043$).

Sin embargo, la investigación coincide con el estudio realizado por Murrugarra (2017), en el Municipio del distrito de Pachacamac- Lima, 2016, quien concluyó que entre la ergonomía y la satisfacción laboral no existe una relación significativa de los trabajadores, siendo el coeficiente de correlación ($r=,058$), similar a lo hallado en el Municipio de la provincia de Leoncio Prado, pues esta obtuvo una relación calificada como muy baja ($r_s=0.043$), entre la Ergonomía y la Satisfacción laboral de los trabajadores.

Quispe y Coaguila (2018), quienes investigaron la relación entre la Ergonomía en Oficina y Desempeño Laboral del personal administrativo de la Gerencia Regional de Salud de Arequipa, el año 2018, determinaron que las condiciones laborales para el desempeño de sus empleados en casi su totalidad no son propicias para sus puestos, provocando así molestias físicas e incapacidad de concentración. Con la falta de espacio para moverse pueden ocurrir incidentes y accidentes dependiendo del tipo de piso, y por ello no pueden adoptar posturas apropiadas, los equipos y estantes están indisponibles hacia los trabajadores, lo que hace que no permita que realicen sus labores en los plazos que tienen normados, lo cual también coincide con la investigación desarrollada en el Municipio de la provincia de Leoncio Prado, ya que tampoco existe una relación significativa entre las dimensiones de la Ergonomía pues todas obtuvieron una correlación calificada como muy baja, para la carga postural obtuvo un valor de ($r_s = 0.119$), al igual que para el ambiente de trabajo con una correlación de ($r_s=0.152$) y

finalmente para los problemas psicosociales con el nivel de ($r_s=0.085$), como también para determinar la significancia bilateral en todas las dimensiones el (P. Valor > 0.05), así tenemos que para carga postural fue de ($0.135 > 0.05$), en ambiente de trabajo ($0.054 > 0.05$) y para problemas sicosociales de ($0.285 > 0.05$), por consiguiente en todas las hipótesis específicas se rechazaron la hipótesis alternante y se aceptó la hipótesis nula.

Finalmente, también se concuerda con el estudio de Herrera y León (2018), cuyo objeto fue determinar la influencia de los factores de riesgo psicosocial en la satisfacción laboral en el área de producción de una empresa de extracción minera de Arequipa, el 2017, siendo su resultado que existe una correlación alta negativa (-0.791) entre estas dos variables, similar a la investigación desarrollada ya que entre los problemas psicosociales y la satisfacción laboral también se obtuvo una correlación negativa de (-0.085), lo cual indica que, a mayor presencia de factores de riesgo, menor satisfacción laboral. Con lo que confirma que los problemas psicosociales, aunque satisfacen a sus trabajadores de manera extrínseca pero no llega a satisfacerlos a nivel motivacional.

CONCLUSIONES

1. Según los resultados obtenidos se determina que No existe relación significativa entre la Ergonomía y la Satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado pues obtuvo una correlación calificada como muy baja ($\rho = 0.043$) y un (P. Valor > 0.05), ($0.593 > 0.05$).
2. Para el análisis de la hipótesis específica Carga Postural la correlación es inversa calificada como muy baja ($\rho = -0.119$) y no presenta significancia bilateral ya que el (P. Valor > 0.05), ($0.135 > 0.05$), por lo que se rechaza la hipótesis alternativa es decir No hay relación significativa entre la carga postural y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado.
3. Asimismo, se determinó que el Ambiente de Trabajo, presenta correlación calificada como muy baja ($\rho=0.152$) con la satisfacción laboral, con un (P. Valor > 0.05), ($0.054 > 0.05$), por consiguiente, se acepta la hipótesis nula es decir No tiene relación significativa el ambiente de trabajo y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado.
4. Para la dimensión Problemas Psicosociales se observa una correlación inversa calificada como muy baja ($\rho= -0.085$), y no presenta significancia debido a que (P. Valor >0.05), ($0.285>0.05$), en base a lo cual se afirma que No existe una relación significativa entre los problemas psicosociales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado.
5. En la variable independiente ergonomía se concluye que para los trabajadores incursos en el D.L. 276 dan mejor valoración al ambiente de trabajo ($X=3.13$), y menor puntaje a la carga postural ($X=2.82$); mientras que los trabajadores de la

modalidad de contratación CAS califican con mayor promedio a la carga postural ($X=3.09$) y con menor promedio a los problemas psicosociales ($X=3.02$).

6. En la variable independiente en función al nivel de satisfacción los trabajadores de ambas modalidades de contratación manifiestan mayor satisfacción respecto al compañerismo entre trabajadores así los del D.L. 276 ($X=3.80$) y los del CAS ($X=3.77$), asimismo dijeron estar menos satisfechos con el reconocimiento que reciben siendo para los del D.L. 276 ($X=2.54$) y para los del CAS ($X=2.77$).

RECOMENDACIONES

1. El área de Recursos Humanos del Municipio de la provincia de Leoncio Prado debe evaluar las condiciones ergonómicas en la institución con el fin de corregir las falencias que se presentan.
2. Se debe cumplir con la normatividad que indica la evaluación médica de sus trabajadores antes y durante el desarrollo de sus funciones y de esta forma tener el registro de los riesgos disergonómicos que se presentan con mayor frecuencia.
3. Establecer incentivos o reconocimiento a sus trabajadores para incrementar la satisfacción.

REFERENCIAS

- Alles, Martha (2007), *Comportamiento organizacional: cómo lograr un cambio cultural a través de Gestión por competencias*. 1a ed. Ediciones Granica, Buenos Aires, Argentina.
- Apud, Elías y Meyer, Felipe (2003). *La importancia de la ergonomía para los Profesionales de la Salud*. Recuperado: https://www.researchgate.net/publication/251072199_la_importancia_de_la_ergonomia_para_los_profesionales_de_la_salud.
- Asociación de ergonomía Argentina (2016), *que es la ergonomía*. Recuperado: <http://adeargentina.org.ar/que-es-la-ergonomia.html>.
- Autoridad Nacional de Servicio Civil (SERVIR) (2016). *Versión actualizada de la directiva N° 001-2015-SERVIR/GPGSC. familias de puestos y roles y manual de puestos tipo (MPT) aplicables al régimen del servicio civil*. Lima. Perú.
- Barnaby, Denis (2016). *Desordenes Musculo esqueléticos (DME) asociados al trabajo. Lumbalgia Inespecífica, Lesiones de Miembro Superior: Síndrome del Túnel Carpiano, Enfermedad De Quervain y Epicondilitis*". Rimac. Lima, Perú.
- Boluarte Carbajal, Alicia, & Merino Soto, César. (2015). *Versión breve de la escala de satisfacción laboral: evaluación estructural y distribucional de sus puntajes*. *Liberabit*, 21(2), 235-243. Recuperado en 12 de agosto de 2019, de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272015000200006&lng=es&tlng=es.

Casana, María (2015), “Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en Trabajadores de una Empresa Azucarera de Chiquitoy” (tesis de pregrado). Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú.

Centro de ergonomía aplicada CENEA (2018). *La ergonomía ocupacional es hoy vital para las empresas peruanas. ¿Cómo adaptarte?* Recuperado: https://www.cenea.eu/ergonomia-ocupacional-peru/#Ergonomia_en_las_empresas_de_Peru.

Cruz, Alberto y Garnica, Andrés (2010). *Ergonomía Aplicada*. Cuarta edición. Ecoe Ediciones Ltda. Bogotá, Colombia.

Chiavenato, Idalberto (2009) *Comportamiento Organizacional*. La dinámica del éxito en las organizaciones, segunda edición, McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V. México D.F.

Chiavenato, Idalberto (2011) *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones*. Novena edición, McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V. México D.F.

Daft, Richard (2011). *Teoría y diseño organizacional*. México D. F. Editorial Cengage.

De las Casas, Orlando (2019). *Sunafil permitirá uniformizar los criterios de fiscalización laboral*. Diario Gestión. Lima, Perú.

Dirección General de Salud Ambiental- DIGESA, (2005). *Manual de Salud Ocupacional*. Ministerio de Salud. Dirección General de Salud Ambiental. Dirección Ejecutiva de Salud Ocupacional. Lima Perú.

Diario la República (2018). *Buscando ergonomía en la oficina*. Recuperado: <https://larepublica.pe/sociedad/1170322-sop22n1ok/>.

ERGOSAN (2018). *Definición y validación de una herramienta metodológica para la evaluación de los riesgos ergonómicos del sector socio-sanitario en base a sus factores de riesgo específicos*. Instituto de biomecánica de Valencia. Unión Europea.

Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, M. P. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta ed.). México D.F.: Mc Graw.

Herrera, Carolina y León, Dafna (2018). *“Influencia de los factores de riesgo psicosocial en la satisfacción laboral de los trabajadores del área de producción en una empresa de extracción minera. Arequipa, 2017”*. Universidad Católica San Pablo. Arequipa, Perú.

Ibarra Sosa Carla Elizabeth (2018). *“Propuesta de manual de satisfacción laboral para la optimización de procesos administrativos de la empresa “la semilla” del cantón vices”*. Guayaquil, Ecuador.

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) (2007). *Confort térmico*. Centro Nacional de Condiciones de Trabajo (CNCT). Barcelona, España.

Laurig Wolfgang y Vedder Joachim (1983). Ergonomía. Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo. Recuperado: <https://www.insst.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/EnciclopediaOIT/tomo1/29.pdf>.

Ley 29783, (2014). *Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Diario Oficial el peruano. Lima, Perú.

- Locke, E.A. (1976). *La naturaleza y las causas de satisfacción en el trabajo*”, en Dunnette. Manual de psicología industrial y organizacional. Rand Mc Nally college Ed. Chicago. Estados Unidos.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo-MINTRA (2015). *Guía básica de autodiagnóstico en ergonomía para oficinas*. Lima, Perú.
- Murrugarra Juan (2017). *La ergonomía y satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pachacamac en el periodo 2016*. Escuela de posgrado de la Universidad César Vallejo. Lima, Perú.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2015). *Salud y Seguridad en el Trabajo (SST). Aportes para una cultura de la prevención*. Buenos Aires, Argentina.
- Organización Mundial de la Salud OMS (2010). *Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS. Contextualización, Prácticas y Literatura de Apoyo*. Ginebra, Suiza.
- Ormeño Karla, (2017), *Ergonomía y Psicología aplicada. Estado actual de la Ergonomía y Psicología Aplicada en el Perú*. Cusco. Perú. Recuperado: http://www.preveras.org/docs/documentos/20_estado_actual_de_la_e_y_ps_aplicada_en_peru.pdf.
- Palma, Sonia (2004). *Escala Clima Laboral CL - SPC*. (1ª ed.). Lima, Perú.
- Persad Elizabeth y Carrasquero Ender (2010). *Ergonomía y Satisfacción Laboral en los funcionarios públicos del sector penitenciario, del Municipio Maracaibo del Estado Zulia*. Revista de investigación Forum Humanes. Maracaibo, Venezuela.
- Pérez, Pablo (2013). *La ergonomía y su incidencia en el desempeño laboral en los colaboradores del departamento de talento humano de la empresa eléctrica*

Ambato S.A de la ciudad de Ambato Provincia de Tungurahua. Universidad Técnica de Ambato. Ambato, Ecuador.

Quispe, Marizela y Coaguila, Christian (2018). *Ergonomía en oficina y desempeño laboral del personal administrativo de la Gerencia Regional de Salud de Arequipa en el primer semestre del año 2018.* Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Arequipa, Perú.

Real Academia Española. (2018). *Diccionario de la lengua española (22.a ed.).* Madrid, España. Recuperado de: <https://dle.rae.es>>.

Reyes, Daniel (2016). *El Método LEST, su aplicación y evaluación en las Prácticas Ergonómicas.* Instituto Politécnico Nacional-UPIICSA, México.

Robinns, Stephen y Coulter, Mary (2015). *Administración.* Décimo segunda edición. Editorial Pearson. México D.F.

Robinns, Stephen y Judge, Timothy (2009). *Comportamiento Organizacional.* Decimotercera edición. Pearson Educación. México D.F.

Robbins, S. (2004) *Comportamiento Organizacional.* (10ª ed.). Ediciones Pearson/Prentice Hall. México D.F.

Sánchez, M. (2012). *Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio.* Vol. (22). Pp.162. Recuperado de: <https://revistas.utp.edu.co/index.php/revistaciencia/article/download/11471/10471+%&cd=8&hl=es&ct=clnk&gl=pe>.

Sherman, Jr. & Chruden, H. (1999). *Administración de personal.* (12ª. Ed.) Ed. Compañía Editorial Continental. México.

Schiaffino, Vittorio (2018). *Ergonomía en oficinas*. Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento. Lima, Perú.

Tejero-González, Carlos, Fernández-Díaz, José, (2009). *Medición de la satisfacción laboral en la Dirección Escolar. Relieve*. Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa. Recuperado: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=91612906002>> ISSN.

Zaragoza, Beatriz (2019). *Ergonomía: Su Importancia en la Salud Ocupacional*. México D.F. Recuperado: <https://www.visionindustrial.com.mx/industria/seguridad-industrial-y-ecologia/ergonomia-su-importancia-en-la-salud-ocupacional>.

ANEXO

Anexo 1: Instrumento de recolección de datos**UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA****FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN****ENCUESTA ANÓNIMA****ERGONOMÍA Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LEONCIO PRADO****INSTRUCCIONES:**

Estimado Señor (a), agradecemos su colaboración en responder este cuestionario, cuyo objeto es desarrollar una tesis.

Por favor lea cuidadosamente cada una de las alternativas y elija la respuesta que cree conveniente y asígnele el valor correspondiente.

Sus respuestas serán tratadas en forma confidencial y no serán utilizadas para ningún otro propósito distinto a la investigación. Cerciórese en responder todas las preguntas.

Las preguntas van enfocadas a conocer si los riesgos ergonómicos en su lugar de trabajo generan satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado.

N°	Enunciado	Siempre	Frecuentemente	A veces	Raras veces	Nunca
ERGONOMÍA						
TRASTORNO MUSCULO ESQUELÉTICO						
1	Permanece de pie en su área de trabajo por más de 6 horas.	Siempre	Frecuentemente	A veces	Raras veces	Nunca
2	Realiza manipulación de cargas mayores de 5 kilos.	Siempre	Frecuentemente	A veces	Raras veces	Nunca
3	En sus actividades laborales mantiene posturas incómodas en exceso que le causan dolores y/o lesiones.	Siempre	Frecuentemente	A veces	Raras veces	Nunca
4	Realiza movimientos repetitivos, casi idénticos con los dedos, manos o brazos muy seguidos durante el horario de trabajo.	Siempre	Frecuentemente	A veces	Raras veces	Nunca
AMBIENTE DE TRABAJO						
ILUMINACION						
5	La iluminación es adecuada para realizar sus tareas diarias.	Siempre	Frecuentemente	A veces	Raras veces	Nunca
6	Se hace mantenimiento constante del sistema de iluminación en su área de trabajo.	Siempre	Frecuentemente	A veces	Raras veces	Nunca
7	Tiene dificultades para ver y leer de manera adecuada los documentos a su cargo.	Siempre	Frecuentemente	A veces	Raras veces	Nunca
TEMPERATURA						

8	El nivel de temperatura del área de trabajo es adecuado para la labor que realiza.	Siempre	Frecuentemente	A veces	Raras veces	Nunca
9	Los trabajadores visten ropa inadecuada a las condiciones ambientales.	Siempre	Frecuentemente	A veces	Raras veces	Nunca
10	Las corrientes de aire en su ambiente de trabajo le ocasionan molestia o enfermedad.	Siempre	Frecuentemente	A veces	Raras veces	Nunca
HUMEDAD						
11	El nivel de humedad ambiental es inadecuado.	Siempre	Frecuentemente	A veces	Raras veces	Nunca
12	Los materiales que emplea se humedecen y tienen hongos (que respiro y me hacen daño).	Siempre	Frecuentemente	A veces	Raras veces	Nunca
13	La infraestructura del área de trabajo presenta humedad.	Siempre	Frecuentemente	A veces	Raras veces	Nunca
EQUIPOS						
14	Los estantes y equipos de su oficina se encuentran al alcance del trabajador.	Siempre	Frecuentemente	A veces	Raras veces	Nunca
15	La altura de los escritorios de la oficina está acorde al trabajador.	Siempre	Frecuentemente	A veces	Raras veces	Nunca
16	La impresora que utiliza está a su alcance y no necesita desplazarse.	Siempre	Frecuentemente	A veces	Raras veces	Nunca
17	La ubicación del monitor, está a la altura de la vista del trabajador.	Siempre	Frecuentemente	A veces	Raras veces	Nunca
18	El mouse y el teclado están acorde a las necesidades del trabajador.	Siempre	Frecuentemente	A veces	Raras veces	Nunca
19	La silla de la oficina; me permite adoptar posturas, que no causan molestias que afectarían posteriormente mi salud.	Siempre	Frecuentemente	A veces	Raras veces	Nunca
RUIDO						
20	Está expuesto a un nivel de ruido que le obliga a elevar la voz para conversar con otra persona.	Siempre	Frecuentemente	A veces	Raras veces	Nunca
21	En su centro de trabajo el ruido es constante que no le permiten estar concentrado.	Siempre	Frecuentemente	A veces	Raras veces	Nunca
CONFORT						
22	La oficina cuenta con espacio suficiente y la distancia prudente para los usuarios	Siempre	Frecuentemente	A veces	Raras veces	Nunca
23	Durante su jornada laboral hace una pausa para descansar.	Siempre	Frecuentemente	A veces	Raras veces	Nunca
24	La distribución física del ambiente de trabajo le	Siempre	Frecuentemente	A veces	Raras veces	Nunca

	facilita su desplazamiento.					
25	Los mobiliarios que usa son confortables	Siempre	Frecuentemente	A veces	Raras veces	Nunca
PROBLEMAS PSICOSOCIALES						
CARGA MENTAL						
26	Mi trabajo requiere mucha concentración.	Siempre	Frecuentemente	A veces	Raras veces	Nunca
27	El trabajo requiere que tome decisiones de forma rápida	Siempre	Frecuentemente	A veces	Raras veces	Nunca
28	La distribución de tareas es irregular y provoca que se le acumule el trabajo.	Siempre	Frecuentemente	A veces	Raras veces	Nunca
29	El trabajo requiere que tome decisiones difíciles.	Siempre	Frecuentemente	A veces	Raras veces	Nunca
ESTRÉS						
30	El trabajo, en general, es desgastador emocionalmente.	Siempre	Frecuentemente	A veces	Raras veces	Nunca
31	Le cuesta olvidar los problemas del trabajo.	Siempre	Frecuentemente	A veces	Raras veces	Nunca
32	El trabajo requiere que esconda sus emociones.	Siempre	Frecuentemente	A veces	Raras veces	Nunca
33	El trabajo requiere que se guarde su opinión.	Siempre	Frecuentemente	A veces	Raras veces	Nunca
MONOTONÍA						
34	El trabajo que realizo no tiene mucho contenido y es muy repetitivo.	Siempre	Frecuentemente	A veces	Raras veces	Nunca
35	El trabajo encomendado no me permite tener iniciativa.	Siempre	Frecuentemente	A veces	Raras veces	Nunca

SATISFACCION LABORAL

CON EL TRABAJO QUE REALIZO

36	Las actividades que realizo a diario están establecidas en el MOF.	Muy insatisfecho	Insatisfecho	Indiferente	Satisfecho	Muy Satisfecho
37	La satisfacción que me produce mi trabajo.	Muy insatisfecho	Insatisfecho	Indiferente	Satisfecho	Muy Satisfecho
38	Mi puesto de labor me permite emplear mis capacidades y habilidades.	Muy insatisfecho	Insatisfecho	Indiferente	Satisfecho	Muy Satisfecho

RECONOCIMIENTO QUE RECIBO

39	Reconocimiento no monetario por mi buen rendimiento (carta de felicitaciones, diplomas, etc.).	Muy insatisfecho	Insatisfecho	Indiferente	Satisfecho	Muy Satisfecho
40	Reconocimiento monetario por mi buen	Muy	Insatisfecho	Indiferente	Satisfecho	Muy

	rendimiento (bonos, etc.).	insatisfecho				Satisfecho
RELACIÓN INTERPERSONAL CON MI SUPERIOR INMEDIATO						
41	Puedo plantear alternativas y mis superiores toman en cuenta mis opiniones para mejorar el trabajo.	Muy insatisfecho	Insatisfecho	Indiferente	Satisfecho	Muy Satisfecho
42	Mi jefe está constantemente evaluando mi desempeño laboral.	Muy insatisfecho	Insatisfecho	Indiferente	Satisfecho	Muy Satisfecho
43	Mi jefe me orienta y enseña cuando desconozco cómo realizar alguna actividad.	Muy insatisfecho	Insatisfecho	Indiferente	Satisfecho	Muy Satisfecho
COMPAÑERISMO ENTRE TRABAJADORES						
44	Siento que formo parte de un buen equipo de trabajo.	Muy insatisfecho	Insatisfecho	Indiferente	Satisfecho	Muy Satisfecho
45	Cuando tengo dificultades en el trabajo recibo apoyo de mis compañeros.	Muy insatisfecho	Insatisfecho	Indiferente	Satisfecho	Muy Satisfecho

INFORMACIÓN GENERAL

Sexo: Edad:	D. Leg. 728.....
	D. Leg. 276.....
Tiempo de servicio en la institución meses.....años....	D. Leg. 1057.....
	Locador
Grado de instrucción	Procedencia
Secundaria completa.....	Huánuco.....
Técnico incompleto.....	Leoncio Prado.....
Técnico completo.....	Aucayacu.....
Superior incompleto.....	Castillo.....
Superior completo.....	Las Palmas.....
	Otros.....