

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO



**FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN
CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL
MODALIDAD PRESENCIAL**

**Trabajo de Graduación o Titulación previo a la obtención del Título de
Psicólogo Industrial**

TEMA:

**RIESGOS ERGONOMICOS Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO
LABORAL DE LOS COLABORADORES DEL AREA ADMINISTRATIVA
EN LA EMPRESA “IMPORTADORA ALVARADO VASCONEZ”,
CIUDAD DE AMBATO PROVINCIA DE TUNGURAHUA**

Autor: Julio Enrique Quinga Escobar

Tutora: Mg. Lcda. Mónica Narciza López Pazmiño

AMBATO – ECUADOR

2015

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

CERTIFICA:

Yo, Lcda. Mg. Mónica Narciza López Pazmiño, en mi calidad de Tutor del Trabajo de Graduación o Titulación sobre el tema: “Riesgos ergonómicos y su incidencia en el desempeño laboral de los colaboradores del área administrativa en la empresa “Importadora Alvarado Vasconez”, ciudad de Ambato provincia de Tungurahua”, desarrollado por el egresado: Julio Enrique Quinga Escobar con C.I. 180423912-5, considero que dicho Informe Investigativo, reúne los requisitos técnicos, científicos y reglamentarios; autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente, para que sea sometido a evaluación por parte de la comisión calificadora designada por el H. Consejo Directivo.

.....
Lcda. Mg. Mónica Narciza López Pazmiño
C.I. 180122435-1
TUTORA DE TESIS

AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN

Dejo constancia que el presente informe es el resultado de la Investigación del autor, quien basado en los estudios realizados durante la carrera, investigación científica, revisión documental y de campo, ha llegado a las conclusiones y recomendaciones descritas en la Investigación. Las ideas, opiniones y comentarios vertidos en este informe, son de exclusiva responsabilidad de su autor.

.....
Julio Enrique Quinga Escobar

C.I. 180423912-5

AUTOR

CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

Yo, Julio Enrique Quinga Escobar, cedo los derechos en “**Riesgos ergonómicos y su incidencia en el desempeño laboral de los colaboradores del área administrativa en la empresa “Importadora Alvarado Vasconez”, ciudad de Ambato provincia de Tungurahua**”, autorizo su reproducción total o parte de ella, siempre que esté dentro de las regulaciones de la Universidad Técnica de Ambato, respetando mis derechos de autor y no se utilice con fines de lucro.

.....
Julio Enrique Quinga Escobar

C.I. 180423912-5

AUTOR

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

La comisión de estudio y calificación del informe del Trabajo de Graduación o Titulación, sobre el tema: **“Riesgos ergonómicos y su incidencia en el desempeño laboral de los colaboradores del área administrativa en la empresa “Importadora Alvarado Vasconez”, ciudad de Ambato provincia de Tungurahua”**, presentada por el Sr. Julio Enrique Quinga Escobar , egresado de la Carrera de Psicología Industrial; Modalidad Presencial, Promoción Septiembre 2009– Marzo 2015, una vez revisada y calificada la investigación, se **APRUEBA** en razón de que cumple con los principios básicos, técnicos científicos y reglamentarios.

Por lo tanto, se autoriza la presentación ante el organismo pertinente.

.....
Lic. Mg. María Gabriela Romero
C.I. 180369113-6

.....
Ing. Mg. Pablo Ricardo Morales
C.I.180231816-0

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación ha sido posible gracias a la colaboración de personas valiosas e importantes que el Eterno Creador ha puesto en mi camino quienes con su apoyo incondicional han contribuido al cumplimiento de éste uno de mis principales sueños, por esta razón con todo el amor dedico este arduo trabajo a mis indispensables padres Pedro Quinga, María Elena Escobar, a mis hermanos Omayra, Nora, Pedro Antonio y Paul y como no a mis bellos sobrinos Alexander, Dallyana, Mateo un eterno gracias a cada uno pues son los tesoros y los grandes pilares que la vida me pudo dar.

Especialmente a mis queridos Padres, con mucho cariño este trabajo se los dedico a ustedes, que sepan que todo que se logro fue por el arduo trabajo y perseverancia que me inculcaron desde muy pequeño, gracias por todo el apoyo, por formar parte de cada uno de los escalones que fui superando cada semestre desde el inicio de mis estudios universitarios.

Julio Enrique Quinga Escobar

AGRADECIMIENTO

Mis agradecimientos al Gerente y personal de la Empresa Importadora Alvarado Vasconez que permitieron el desarrollo de la tesis con la información e instalaciones prestadas para el (Proyecto de Investigación Riesgos Ergonómicos y su incidencia en el desempeño laboral de los colaboradores del área administrativa). A la Empresa “Importadora Alvarado Vasconez”, ciudad de Ambato provincia de Tungurahua que nos proporcionó las muestras y datos de los análisis. A mis profesores que durante toda la carrera me brindaron sus conocimientos y en especial a mi tutora de tesis Lcda. Mg. Mónica Narciza López Pazmiño por la ayuda y conocimientos científicos, apoyo y respeto brindados durante la elaboración de esta investigación, a quienes puedo decir de todo corazón GRACIAS. Y un agradecimiento a Dios por todas las bendiciones recibidas, solo él es responsable de la culminación de mi carrera profesional.

Julio Enrique Quinga Escobar

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

CONTENIDO	Página
A. PRELIMINARES	
B.	
Portada.....	i
Aprobación del tutor	II
Autoría De La Investigación	III
Cesión De Derechos De Autor.....	IV
Al Consejo Directivo.....	V
Dedicatoria	VI
Agradecimiento.....	VII
Índice General De Contenidos	VIII
Índice De Cuadros.....	XIII
Índice De Gráficos	XV
Resumen Ejecutivo.....	XVI
Executive Summary	XVII
Introducción	1
B. TEXTO	
CAPÍTULO I	
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	
1.1. Tema:.....	3
1.2. Planteamiento del Problema.....	3
1.2.1. Contextualización.....	3
1.2.2. Árbol del Problema	5
Gráfico N. 1. Planteamiento del problema.....	5
1.2.3. Análisis Crítico	6

1.2.4. Prognosis	6
1.2.5. Formulación del Problema.....	7
1.2.6. Interrogantes de la Investigación	7
1.2.7. Delimitación del Problema.....	7
1.2.7.1. Delimitación de Contenido	7
1.2.7.2. Delimitación Espacial	8
1.2.7.3. Delimitación Temporal	8
1.2.7.4. Unidades de Observación.....	8
1.3. Justificación.....	8
1.4. Objetivos	9
1.4.1. Objetivo General	9
1.4.2. Objetivos Específicos.....	10

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.2. Antecedentes Investigativos.....	11
2.2.1. Fundamentación Fisiológica	14
2.2.2. Fundamentación Epistemológica	14
2.2.3. Fundamentación Axiológica	15
2.2.4. Fundamentación Ontológica	15
2.3. Fundamentación Legal.....	16
2.4. Categorías Fundamentales	19
2.4.1. Constelación de Ideas (Variable Independiente).....	20
2.4.2. Constelación de ideas variable dependiente.....	21
2.4.3. Fundamentación Teórica. Variable Independiente	22
2.4.3.1. Riesgo Ergonómico.....	22
2.4.3.2. Ergonomía.....	27
2.4.3.3. Seguridad Industrial	31
2.4.4. Fundamentación Teórica. Variable Dependiente.....	35
2.4.4.1. Gestión de Talento Humano.....	35

2.4.4.2. Comportamiento Organizacional	40
2.4.4.3. Desempeño laboral.....	43
2.5. Hipótesis.....	48
2.6. Señalamiento de Variables.....	48
2.6.1. Variables Independientes	48
2.6.2. Variables Dependientes.....	48

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Enfoque	49
3.1.1. Enfoque Cualitativo	49
3.1.2. Enfoque Cuantitativo	49
3.2. Modalidad básica de la investigación	49
3.2.1. Modalidad de Campo	49
3.2.2. Modalidad Bibliográfica y Documental.....	50
3.3. Tipos o niveles de Investigación.....	50
3.3.1. Nivel Exploratorio.....	50
3.3.2. Nivel Descriptivo	50
3.3.3. Nivel Explicativo	50
3.4. Población y muestra	51
3.5. Operacionalización De Las Variables.....	52
3.5.1. Variable Independiente: Riesgos Ergonómicos	52
3.5.2. Operacionalización Variable Dependiente: Desempeño Laboral	53
3.6. Técnicas e Instrumentos de Recolección de la Información.....	54
3.6.1. Técnica. Encuesta.....	54
3.6.2. Instrumentos. Cuestionario	54
3.7. Plan para la recolección de la información	55
3.7.1. Procesamiento Y Análisis	56

CAPITULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Verificación de la Hipótesis	77
4.2. Modelo Lógico	77
4.3. Modelo Matemático	77
4.4. Modelo Estadístico.....	78
4.4.1. Nivel de Significación, grados de libertad, resta de decisión	78

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones	82
5.2. Recomendaciones.....	83

CAPÍTULO VI

PROPUESTA

6.6. Tema.....	84
6.1.1. Unidad Ejecutora.....	84
6.1.2. Ubicación	84
6.1.3. Equipo técnico responsable.....	85
6.2. Antecedentes de la Propuesta.....	85
6.3. Justificación.....	85
6.4. Objetivos	87
6.4.1. Objetivo General	87
6.4.2. Objetivos Específicos.....	87
6.5. Análisis de Factibilidad.....	87
6.5.1. Factibilidad Política	88
6.5.2. Factibilidad Técnica	88
6.5.3. Factibilidad Tecnológica.....	88

6.5.4. Factibilidad Organizacional	89
6.5.5. Factibilidad de Equidad de Género	89
6.5.6. Factibilidad Legal.....	89
6.6. Fundamentación Científica	89
6.6.1. Fundamentación Filosófica	90
6.6.2. Fundamentación Psicológica.....	90
6.6.5. Fundamentación Legal	91
6.6.6. Fundamentación Científica	92
6.6.6.1. Satisfacción laboral	92
6.6.6.2. Factores que configuran la satisfacción laboral	92
6.6.6.3. Aspectos de la satisfacción laboral	92
6.7. Fundamentación Técnica	93
6.8. Modelo Operativo	127
6.9. Previsión de la evaluación de la propuesta	130

C. MATERIAL DE REFERENCIA

Bibliografía	132
--------------------	-----

ÍNDICE DE CUADROS

CONTENIDO	Página
Cuadro No 1 Población	51
Cuadro No 2: Operacionalización Variable Independiente	52
Cuadro No 3 Operacionalización Variable Independiente.....	53
Cuadro No 4: Plan De Recolección De Información.....	55
Cuadro No. 5. Protección.....	57
Cuadro No. 6. Prevención	58
Cuadro No. 7. Colaboración.....	59
Cuadro No. 8. Seguridad.....	60
Cuadro No. 9. Bienestar	61
Cuadro No. 10. Conocimiento	62
Cuadro N0. 11. Habilidades	63
Cuadro No. 12. Factores de Motivación.....	64
Cuadro No. 13. Liderazgo	65
Cuadro No. 14. Productividad.....	66
Cuadro No. 15. Prevención	67
Cuadro No.16. Prevención.....	68
Cuadro No. 17. Colaboración.....	69
Cuadro No. 18. Seguridad.....	70
Cuadro No. 19. Bienestar	71
Cuadro No. 20. Conocimiento	72
Cuadro No. 21. Habilidades	73
Cuadro No. 22. Factores de Motivación	74
Cuadro No. 23. Liderazgo	75
Cuadro No. 24. Productividad.....	76
Cuadro No. 25. Frecuencias Observadas	79
Cuadro No. 26. Frecuencias Esperadas.....	79
Cuadro No. 27. Cálculo de X^2_c	80
Cuadro No. 28. Distribución Chi Cuadrado X^2_c	80

Cuadro No. 29. Modelo Operativo.....	127
Cuadro No. 30. Administración de la propuesta.....	129
Cuadro No. 31. Previsión de la evaluación de la propuesta.....	130

ÍNDICE DE GRÁFICOS

CONTENIDO	Página
Gráfico N. 1. Planteamiento del problema.....	5
Gráfico No 2 Categorización de Variables	19
Grafico No 3. Constelación de ideas Variable Independiente	20
Gráfico No 4 Constelación de ideas Variable Dependiente.....	21
Grafico No. 5. Protección.....	57
Grafico No. 6.Prevencción.....	58
Grafico No. 7. Colaboración	59
Grafico No. 8. Seguridad	60
Grafico No. 9. Bienestar.....	61
Grafico No. 10. Conocimiento.....	62
Grafico No. 11. Habilidades.....	63
Grafico No. 12. Factores de Motivación	64
Grafico No. 13. Liderazgo	65
Grafico No 14. Productividad	66
Grafico No. 15. Prevencción.....	67
Grafico No. 16. Prevencción.....	68
Grafico No. 17. Colaboración	69
Grafico No. 18. Seguridad	70
Grafico N0. 19. Bienestar.....	71
Grafico N0. 20. Conocimiento.....	72
Grafico N0. 21. Habilidades.....	73
Grafico No. 22. Factores de Motivación.....	74
Grafico No. 23. Factores de Motivación.....	75
Grafico No. 24. Productividad	76
Grafico No.24.Zona de Rechazo de la Hipótesis.....	81

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

TEMA: Riesgos ergonómicos y su incidencia en el desempeño laboral de los colaboradores del Área Administrativa en la empresa “Importadora Alvarado Vasconez”, ciudad de Ambato provincia de Tungurahua

Autor: Quinga Escobar Julio Enrique

Tutor: Lcda. Mg. Mónica Narciza López Pazmiño

RESUMEN EJECUTIVO

El presente trabajo se enfoca en el establecimiento de normas preventivas de riesgos ergonómicos, promoviendo la participación activa de los trabajadores alcanzando resultados en correspondencia con las exigencias técnicas, productivas y de servicios de la empresa, considerándose trascendental el establecimiento de medidas de protección a la salud mejorando las condiciones de trabajo en referencia al espacio físico de trabajo, ambiente térmico, posturas de trabajo, fatiga, carga de trabajo, y todo aquello que afecta en el equilibrio psicológico y nervioso, favoreciendo la realización del trabajo con la eficiencia, calidad y productividad, promoviendo el cumplimiento de las normas de conducta y disciplina establecidas y las específicas de los puestos de trabajo y de características personales que se exijan en el desempeño de determinadas ocupaciones o cargos apoyando en el desempeño laboral; utilizándose en el desarrollo del trabajo como metodología la investigación bibliográfica documental por que se emplea enciclopedias y libros virtuales; además sobresale la modalidad de campo porque el investigador conoce la realidad a investigar; en los niveles descriptivo y explicativo se considera las variables de estudio para alcanzar una alternativa de solución al problema; siendo los beneficiarios una totalidad de 58 personas, determinándose la necesidad de utilizar un manual de normas que previenen los riesgos laborales, contribuyendo en el mejor desempeño de los trabajadores de la Importadora Alvarado Vasconez

Descriptores: riesgos ergonómicos, desempeño laboral eficiencia, productividad, desempeño, normas de prevención, protección, condiciones, ambiente, posturas, equilibrio psicológico.

TECHNICAL UNIVERSITY OF AMBATO
FACULTY OF HUMANITIES AND EDUCATION
CAREER: INDUSTRIAL PSYCHOLOGY
EXECUTIVE SUMMARY

TOPIC: “Ergonomic hazards and their impact on job performance of employees Administrative Area in the company “Importadora Alvarado Vasconez” city of Ambato Tungurahua Province

Autor: Quinga Escobar Julio Enrique

Tutor: Lcda. Mg. Mónica Narciza López Pazmiño

EXECUTIVE SUMMARY

This work focuses on setting standards of ergonomic risk prevention, promoting the active participation of workers achieving results in line with the technical, production and service of the company, considered crucial for the establishment of measures to protect health improving working conditions in reference to the physical workspace, thermal environment, posture work, fatigue, workload, and everything that affects the psychological and nervous balance, favoring the job done with efficiency, quality and productivity promoting compliance with established standards of conduct and discipline and the specific job and personal characteristics that are required in the performance of certain occupations or support positions on job performance; used in development work as documentary bibliographical research methodology that virtual encyclopedias and books were used; also excels field mode because the researcher knows the reality investigating; in the descriptive and explanatory variables considered levels of study to achieve an alternative solution to the problem; beneficiaries being a totality of 58 people, determining the need for a manual of rules that prevent occupational hazards, contributing to the improved performance of workers Importadora Alvarado Vasconez.

Descriptors: ergonomic risks, performance labor efficiency, productivity, performance, standards of prevention, protection, conditions, environment, attitudes, and psychological balance

INTRODUCCIÓN

El trabajo investigativo tiene como finalidad identificar los riesgos ergonómicos para establecer normas preventivas teniendo como finalidad evitar o minimizar los principales efectos que pueden tener sobre la salud de las personas trabajadoras de la Importadora Alvarado Vasconez, motivando a los empleados en un mejor desempeño de su labor de manera eficaz y productiva.

El presente trabajo investigativo consta de seis capítulos, desarrollados de acuerdo a la norma establecida en la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación, para la modalidad de tesis.

El primer capítulo. El Problema, trata sobre la contextualización del problema con sus enfoques: macro, meso y micro, el análisis crítico, desarrollado en base a estudios de las causas y consecuencias, estableciendo la prognosis y formulación del problema con sus respectivas interrogantes; las delimitaciones del problema en su contenido, espacio, tiempo, temporal; finalmente se concluirá con la justificación y objetivos de la investigación.

En el segundo capítulo. El Marco Teórico, se realiza un estudio minucioso sobre los antecedentes investigativos y la fundamentación Filosófica, y legal, abarcando las categorías fundamentales con una constelación de ideas con sus respectivas variables para dar lugar a la hipótesis y señalamiento de variables.

En el tercer capítulo. Engloba la metodología, enfoques: cualitativo, cuantitativo; la modalidad y tipos de la investigación, población y muestra, planteándose las técnicas e instrumentos y la operacionalización de variables, Las técnicas e instrumentos utilizados en el desarrollo de la investigación, el plan de recolección de la muestra y el plan para el procesamiento y análisis de la información.

El cuarto capítulo. Análisis e interpretación de resultados incluye tablas, gráficos, análisis e interpretación, la verificación de la hipótesis, su planteamiento, la aplicación de la fórmula del Chi cuadrado, se visualiza la zona de aceptación y rechazo de la hipótesis.

El quinto capítulo. Conclusiones y recomendaciones, en este capítulo se detallan los puntos claves en las conclusiones y recomendaciones a plantear en la propuesta.

El sexto capítulo. La propuesta incluye datos informativos de la institución, antecedentes de la propuesta, justificación, objetivos, análisis de factibilidad, fundamentación científico – técnica, modelo operativo o plan de acción, administración de la propuesta y el plan de monitoreo y evaluación de la propuesta.

Finalmente se concluirá con la bibliografía y anexos respectivos; especificando el fundamento documental haciéndose referencia a sitios webs, blogs o portales de Internet, en los anexos se presentará documentos referentes al trabajo realizado.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1.Tema:

Riesgos ergonómicos y su incidencia en el desempeño laboral de los colaboradores del Área Administrativa en la empresa “Importadora Alvarado Vasconez”, ciudad de Ambato provincia de Tungurahua

1.2. Planteamiento del Problema

1.2.1. Contextualización

En el **Ecuador** la ergonomía es conocida como factores humanos que apoya en la prevención de riesgos laborales, su estudio se enfoca en los puntos conductuales y conectivos de la relación entre el hombre y los elementos físicos y sociales, sin embargo en diversas empresas y organizaciones la ergonomía no es aplicada en el estudio de las características, necesidades y habilidades del ser humano, no se adapta las tareas, las herramientas, los espacios y el entorno a la capacidad y necesidad del trabajador; afectando en su seguridad y bienestar, perjudicando en el rendimiento laboral; disminuyendo la productividad.

“Es trascendental exponer que el insuficiente estudio ergonómico del puesto de trabajo limita la relación de un ajuste adecuado entre las habilidades personales y del trabajo repercutiendo en la satisfacción, seguridad y salud produciendo lesiones, elevando los costos económicos de la empresa, perturbando en las actividades en el desempeño laboral y rendimiento laboral” (Prevalia, S.2013, pág. p.p.6)

En la provincia de **Tungurahua** las empresas no poseen o no aplican normas preventivas q apoyen en el control de riesgos ergonómicos generados por la adopción de posturas forzadas, de acciones repetitivas por la excesivo esfuerzo en

la jornada laboral, afectando en su rendimiento, incrementando el nivel de riesgo en el cargo, transporte, empuje y arrastre de carga.

El incumplimiento de obligaciones en prevenir riesgos laborales conlleva a los empresarios a cometer infracciones que afectan en el desarrollo de funciones del trabajador, disminuyendo en las principales actividades, estudio, análisis de riesgo de seguridad, salud satisfacción y productividad laboral; además en las empresas no disponen de condiciones ambientales adecuadas, incumpliendo con los requisitos mínimos de higiene y seguridad teniendo como factores limitantes el diseño, inmobiliario y el ambiente, empleándose una incorrecta organización de las tareas, conduciendo al estrés.

En la **Empresa Importadora Alvarado Vasconez**, es líder en la importación y distribución de repuestos de carrocería – motor a gasolina, suspensión, dirección, motor a diésel; desafortunadamente el insuficiente control de riesgos ergonómicos limita el adecuado diseño de las instalaciones en referencia a la iluminación, y acondicionamiento acústico, la incorrecta organización de actividades genera inseguridad en el incumplimiento de labores provocando insatisfacción, alteraciones nerviosas, depresión y disminución del rendimiento laboral.

Además, en las condiciones ambientales no se consideran la iluminación originando alteraciones y fatiga visual, provocando incomodidad trastornos respiratorios y malestares oculares; también, la existencia de ruidos fuertes, afectan en la concentración, riesgos ergonómicos influyendo en el cumplimiento de objetivos empresariales percutiendo en el ambiente competitivo, dinámico y productivo.

1.2.2. Árbol del Problema

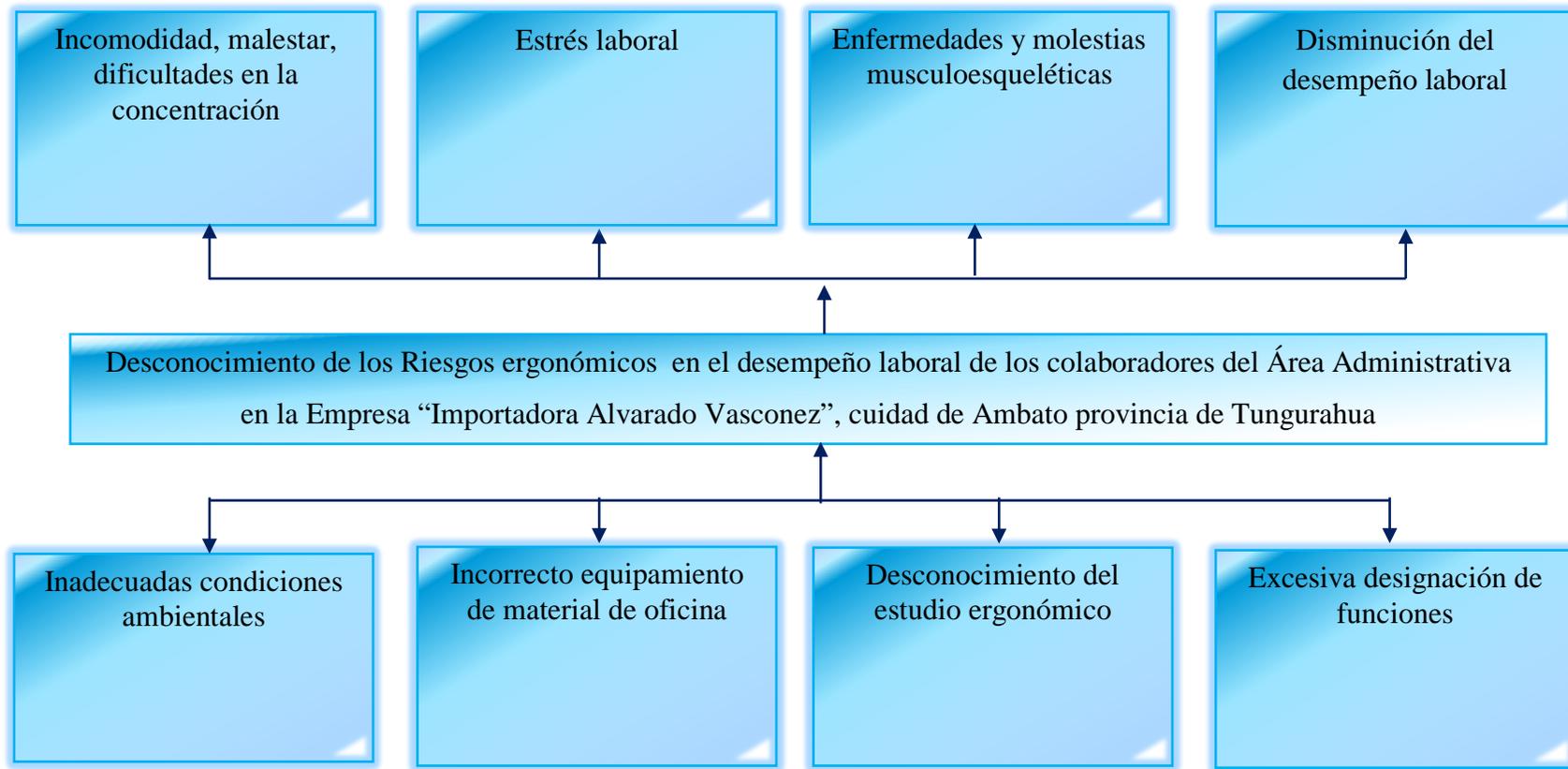


Gráfico N. 1. Planteamiento del problema
Elaborado por: Julio Enrique Quinga

1.2.3. Análisis Crítico

Las inadecuadas condiciones ambientales generan incomodidad, malestar, dificultades en la concentración, afectando en el desempeño laboral, en el trabajo en equipo, en el desarrollo de habilidades para mejorar las condiciones laborales, repercutiendo en la estabilidad, y sobre todo en el cumplimiento de funciones de trabajo, incidiendo en la participación y compromiso con el cumplimiento de metas y objetivos.

Incorrecto equipamiento de material de oficina de oficina provoca estrés laboral, ocasionando inestabilidad emocional, depresión, agotamiento, problemas de seguridad y rendimiento, trastornos de sueño, llegando a producir angustia, inconformidad, generando daños económicos llevando a la incomodidad para manejar tensiones a corto plazo, manteniendo una perspectiva inadecuada, disminuyendo la calidad en el desempeño de labores.

Además, desconocimiento del estudio ergonómico generando enfermedades musculoesqueléticas afectando en la toma de decisiones, en el crecimiento y desarrollo del trabajador en el manejo de relaciones interpersonales, en el pensamiento, en las emociones, en el alcance de objetivos y en las metas organizacionales.

La excesiva designación de funciones ha disminuido disminución del desempeño laboral del rendimiento laboral repercutiendo en la autonomía del trabajador en el progreso hacia el logro de objetivos afectando en el liderazgo, motivación, comunicación, en las relaciones laborales, ofertando en la relación del trabajo con eficiencia, calidad y productividad.

1.2.4. Prognosis

En el caso de no darse solución al problema de riesgos ergonómicos en el desempeño laboral, continuara la incomodidad, malestar, dificultades en la

concentración, permaneciendo el incumplimiento de normas de seguridad y salud, persistiendo la disminución en el desempeño laboral estable y de alto nivel, limitando en el crecimiento profesional desfavoreciendo en la formación para prevenir riesgos de naturaleza psicosocial influyendo negativamente en la autoestima, la satisfacción laboral y el desempeño del cargo.

1.2.5. Formulación del Problema

¿De qué manera incide los riesgos ergonómicos en el desempeño laboral de los colaboradores del Área Administrativa de la Empresa Importadora Alvarado Vasconez, ciudad de Ambato provincia de Tungurahua?

1.2.6. Interrogantes de la Investigación

- ¿Cuáles son riesgos ergonómicos que afectan a los colaboradores del Área Administrativa de la Empresa Importadora Alvarado Vasconez, ciudad de Ambato provincia de Tungurahua?
- ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral de los colaboradores del Área Administrativa en la Empresa Importadora Alvarado Vasconez, ciudad de Ambato provincia de Tungurahua?
- ¿Existe una alternativa de solución al problema de los riesgos ergonómicos y el desempeño laboral de los colaboradores del Área Administrativa en la Empresa Importadora Alvarado Vasconez, ciudad de Ambato provincia de Tungurahua?

1.2.7. Delimitación del Problema

1.2.7.1. Delimitación de Contenido

Campo: Empresarial

Área: Psicología Industrial

Aspecto: Riesgos Ergonómicos – Desempeño Laboral

1.2.7.2. Delimitación Espacial

La investigación se la realizara en el Área Administrativa en la Empresa Importadora Alvarado Vasconez, ciudad de Ambato provincia de Tungurahua.

Provincia: Tungurahua

Ciudad: Ambato

Parroquia: Unamuncho

Calles: Panamericana Norte Km 7 1/2

1.2.7.3. Delimitación Temporal

La presente investigación se realizara el periodo Marzo - Septiembre 2015.

1.2.7.4. Unidades de Observación

Se aplicara a todo el personal Administrativo y Personal Operativo, en la Empresa Importadora Alvarado Vasconez, ciudad de Ambato provincia de Tungurahua.

1.3. Justificación

El trabajo investigativo resalta su **interés** al enfocarse en el estudio de los riesgos ergonómicos y el desempeño laboral, fortaleciendo el cumplimiento de objetivos empresariales apoyando en el desempeño profesional incrementando en la autoestima, la satisfacción laboral, previniendo riesgos de naturaleza psicosocial.

El trabajo es de **importancia** teórica práctica porque se aplicara en el campo empresarial, alcanzando el equilibrio en las organizaciones a través de un

comportamiento adecuado, promoviendo oportunidades de crecimiento y participación en la toma de decisiones.

Es **beneficioso** realizar la investigación para incrementar la calidad de vida del trabajador en su puesto de trabajo, brindando beneficios y minimizando las enfermedades laborales que ocasionan el bajo rendimiento laboral en el puesto de trabajo.

El trabajo es de **impacto** porque el estudio ergonómico apoya y respalda en el liderazgo motivador mejorando la calidad de vida, la satisfacción laboral genera la idoneidad de las tareas y de compañerismo, las percepciones salariales y prestaciones, entre otros factores.

El trabajo es **novedoso** porque en las organizaciones dependen fundamentalmente de las personas de los recursos financieros, materiales y mercadológicos e infraestructura, tecnología, maquinaria, equipo tecnológico, siendo trascendental la adquisición de conocimientos y el desarrollo de competencias para alcanzar a maximizar el desempeño laboral.

En el trabajo de investigación es de **factibilidad**, económica, social y tecnológica porque se basa en la experiencia práctica - laboral del investigador, en el nivel de conocimientos obtenidos del grupo humano como son los empleados de la Empresa Importadora Alvarado Vasconez y con la respectiva autorización de las autoridades de la misma.

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo General

Determinar la incidencia de los riesgos ergonómicos en el desempeño laboral de los colaboradores del Área Administrativa de la Empresa Importadora Alvarado Vasconez, ciudad de Ambato provincia de Tungurahua.

1.4.2. Objetivos Específicos

- Diagnosticar los riesgos ergonómicos que afectan a los colaboradores del Área Administrativa de la Empresa Importadora Alvarado Vasconez, ciudad de Ambato provincia de Tungurahua.
- Identificar el nivel del desempeño laboral de los colaboradores del Área Administrativa de la Empresa Importadora Alvarado Vasconez, ciudad de Ambato provincia de Tungurahua.
- Proponer una alternativa de solución al problema de los riesgos ergonómicos que afectan a los colaboradores del Área Administrativa de la Empresa Importadora Alvarado Vasconez, ciudad de Ambato provincia de Tungurahua.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.2. Antecedentes Investigativos

Revisados los archivos de la Biblioteca de la Universidad Técnica de Ambato, se establece que existen trabajos similares relacionados con el tema a investigar; sin embargo no existe relación entre las dos variables de estudio:

Tema: “La ergonomía en el desempeño profesional del área Administrativa de la compañía x-1 de la Empresa municipal cuerpo de Bomberos Ambato – Empresa pública, provincia de Tungurahua”.

Autor: Diego Mauricio Gavilanes Moreno

Tutor: Psic. Edu. Mg. César Oswaldo Yamberlá Gonzáles

Objetivos

- Analizar los factores ergonómicos que inciden en el desempeño profesional del área administrativa de la compañía x-1 de la Empresa Municipal Cuerpo de Bomberos Ambato – Empresa Pública, Provincia de Tungurahua.
- Identificar los métodos del desempeño profesional que son afectados por la ergonomía del área administrativa de la compañía x-1 de la Empresa Municipal Cuerpo de Bomberos Ambato – Empresa Pública, Provincia de Tungurahua.

- Proponer técnicas ergonómicas para mejorar el desempeño profesional del área administrativa de la compañía x-1 de la Empresa Municipal Cuerpo de Bomberos Ambato – Empresa Pública, Provincia de Tungurahua.

Recomendaciones

- La posición del cuerpo y de los miembros es uno de los componentes más afectados en el personal administrativo, el cual está sometido por una deficiente ergonomía afectando al desempeño profesional de los colaboradores.
- El movimiento que efectúa el trabajador no se lo está cumpliendo a cabalidad en el puesto de trabajo razón por la cual no se da la excelencia y eficiencia de los colaboradores cuando desarrollan sus actividades.
- No se han realizado evaluaciones de desempeño profesional limitando de esta manera al conocimiento y el desarrollo de las competencias de los miembros del Cuerpo de Bomberos en el área administrativa.

En el trabajo de investigación realizado por (Diego Gavilanes,2013), se fundamenta en el mejoramiento de las condiciones ergonómicas del entorno laboral de los colaboradores del departamento de Talento Humano de la Empresa Eléctrica Ambato S.A., de la ciudad de Ambato provincia de Tungurahua, se relaciona con el presente trabajo al enfocarse en la aplicación de medidas preventivas para minimizar los riesgos laborales relacionados con los aspectos ergonómicos y psicosociales.

Tema: “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” Pérez, 2014.

Autor: Pablo Gabriel Pérez Peñafiel

Tutor: Psic. Edu. Mg. Cesar Oswaldo Yamberla González

Objetivos

- Identificar que elementos de la ergonomía influye en el desempeño laboral de los colaboradores en el departamento de talento humano de la Empresa Eléctrica Ambato S.A Provincia del Tungurahua.
- Determinar qué áreas del desempeño laboral se ven afectadas por la ergonomía en el departamento de talento humano de la Empresa Eléctrica Ambato S.A Provincia del Tungurahua.
- Proponer de qué manera se puede mejorar la ergonomía para elevar el desempeño laboral en el departamento de talento humano de la Empresa Eléctrica Ambato S.A Provincia del Tungurahua

Recomendaciones

- Proporcionar de información suficiente referente a normas ergonómicas con el propósito que los colaboradores tengan los conocimientos necesarios sobre el tema y puedan tomar las medidas correctivas necesarias.
- Modificar la totalidad o la mayor parte del ambiente empresarial para que los colaboradores se puedan desarrollar dentro de un ambiente idóneo y así satisfacer sus necesidades ergonómicas al mismo tiempo que van a elevar su desempeño laboral.

- Elevar el nivel de conocimientos en cuanto a normas ergonómicas para que de esta manera los colaboradores pongan más interés en su bienestar y puedan cumplir en forma adecuada sus labores.

En el presente trabajo investigativo realizado por el autor (Pablo Pérez, 2014), resalta el mejoramiento de las condiciones ergonómicas del entorno laboral de los trabajadores de la empresa, señalando que la carga física del trabajo viene determinada por las exigencias como: movimientos, desplazamientos, fuerza, considera que la adaptación de los equipos de trabajo es importante para prevenir lesiones musculares que limitan la actividad laboral y el desempeño de funciones.

2.2.1. Fundamentación Fisiológica

“En el campo empresarial el control de riesgos ergonómicos permite incrementar la eficiencia para un trabajo competitivo, aportando en el bienestar físico, mental, social del trabajador mejorando el clima laboral ampliando conocimientos de prevención, control, protección.”(Agilar Campos, 2008 p.p.23.

La investigación crítico – propositivo se enfoca hacia el cambio, considerando que la innovación a la aplicación de normas que apoyan en el mejor desempeño laboral, siendo crítico por que se emite criterios significativos a través de la emisión de juicios de valor, es propositivo por que aportan en la solución de un problema de interés como es el estudio de los riesgos ergonómicos.

2.2.2. Fundamentación Epistemológica

El conocimiento de ergonomía favorece en el entorno de trabajo, tiene como finalidad mejorar las condiciones del ambiente aportando en el conocimiento y en las organizaciones reduciendo los riesgos psicosociales que afectan el desempeño laboral. (Herrera, Carmen. 2013, p.p. 43-44)

En la presente investigación faculta el estudio de riesgos ergonómicos destacando su importancia en el desempeño laboral para fortalecer el proceso comunicativo

mejorando los niveles de producción estimulando la fuerza de trabajo para un mejor rendimiento en sus labores fomentando la satisfacción en el trabajo, la autonomía y el control de las tareas, alcanzado una adecuada distribución de tareas y de su duración a lo largo del tiempo de trabajo.

2.2.3. Fundamentación Axiológica

La aplicación de valores en el ambiente empresarial promueve un mejor desempeño, estimulando el trabajo en equipo, sobresaliendo la responsabilidad en el cumplimiento de funciones, actividades designadas incrementando la cooperación, el compañerismo, activando la emisión de juicios de valor influyendo en la toma de decisiones para alcanzar metas empresariales (Campos, Aguilar. 2013, p. 56)

La axiología trata de valores positivos y negativos en la Empresa Importadora Alvarado Vasconez a través de la presente investigación se fortalece los valores como la responsabilidad, el respeto, la comprensión, aportando en la prevención, tratamiento y cuidado de la salud en el campo ocupacional del colaborador, aplicando principios valores para mejorar la calidad de vida.

2.2.4. Fundamentación Ontológica

Se caracteriza por que estudia la naturaleza del ser en la realidad en el contexto, en el entorno, definiendo la importancia del dominio de conceptos que fortalecen el control de riesgos que afectan a la salud del ser humano donde Aristóteles aborda el clásico razonamiento para alcanzar la sabiduría de funciones del trabajo en el campo laboral. (Godino, 2000, p. 78)

El ser humano tiende a la superación, siendo la capacitación esencial para su desarrollo, considerándose trascendental para su progreso, siendo el conocimiento adquirido a través de la vivencia en el entorno conllevando a la actualización e innovación aportando el presente trabajo en el desempeño laboral, fortaleciendo las fortalezas y oportunidades, manteniendo un control en las debilidades y amenazas que dificultan el mejoramiento del clima laboral.

2.3. Fundamentación Legal

Constitución de la República del Ecuador. Sección séptima Salud

Art. 32.- La salud es un derecho que garantiza el Estado, cuya realización se vincula al ejercicio de otros derechos, entre ellos el derecho al agua, la alimentación, la educación, la cultura física, el trabajo, la seguridad social, los ambientes sanos y otros que sustentan el buen vivir. La prestación de los servicios de salud se regirá por los principios de equidad, universalidad, solidaridad, interculturalidad, calidad, eficiencia, eficacia, precaución y bioética, con enfoque de género y generacional.

Capítulo IV. De las obligaciones del empleador y del trabajador. Art. 42.-

Obligaciones del empleador.- Son obligaciones del empleador:

2. Instalar las fábricas, talleres, oficinas y demás lugares de trabajo, sujetándose a las medidas de prevención, seguridad e higiene del trabajo y demás disposiciones legales y reglamentarias, tomando en consideración, además, las normas que precautelan el adecuado desplazamiento de las personas con discapacidad;

3. Indemnizar a los trabajadores por los accidentes que sufrieren en el trabajo y por las enfermedades profesionales, con la salvedad prevista en el Art. 38 de este Código;

Los empleadores podrán exigir que presenten credenciales. Inscribir a los trabajadores en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, desde el primer día de labores, dando aviso de entrada dentro de los primeros quince días, y dar visos de salida, de las modificaciones de sueldos y salarios, de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, y cumplir con las demás obligaciones previstas en las leyes sobre seguridad social; Laboral, 2015

Art. 45.- Obligaciones del trabajador.- Son obligaciones del trabajador: Ejecutar el trabajo en los términos del contrato, con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos.

Restituir al empleador los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles de trabajo, no siendo responsable por el deterioro que origine el uso normal de esos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito o fuerza mayor, ni del proveniente de mala calidad o defectuosa construcción.

Cumplir las disposiciones del reglamento interno expedido en forma legal;

Comunicar al empleador o a su representante los peligros de daños materiales que amenacen la vida o los intereses de empleadores o trabajadores

Sujetarse a las medidas preventivas e higiénicas que impongan las autoridades; y, las demás establecidas en este Código. Trabajador, 2015, pág. Art.45

Art. 46.- Prohibiciones al trabajador.- Es prohibido al trabajador:

Poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de otras personas, así como de la de los establecimientos, talleres y lugares de trabajo;

Tomar de la fábrica, taller, empresa o establecimiento, sin permiso del empleador, útiles de trabajo, materia prima o artículos elaborados;

Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la acción de estupefacientes

Portar armas durante las horas de trabajo, a no ser con permiso de la autoridad respectiva.

e) Hacer colectas en el lugar de trabajo durante las horas de labor, salvo permiso del empleador;

Usar los útiles y herramientas suministrados por el empleador en objetos distintos del trabajo a que están destinados; Hacer competencia al empleador en la elaboración o fabricación de los artículos de la empresa;

Suspender el trabajo, salvo el caso de huelga; Abandonar el trabajo sin causa legal. 16 Trabajador, 2015, pág. Art.46

Art. 438.- Normas de prevención de riesgos dictadas por el IESS en las empresas sujetas al régimen del seguro de riesgos del trabajo, además de las reglas sobre prevención de riesgos establecidas en el código de trabajo, deberán observarse también las disposiciones o normas que dictare el instituto ecuatoriano de seguridad social. Trabajador, 2015, pág. Art.46

2.4. Categorías Fundamentales

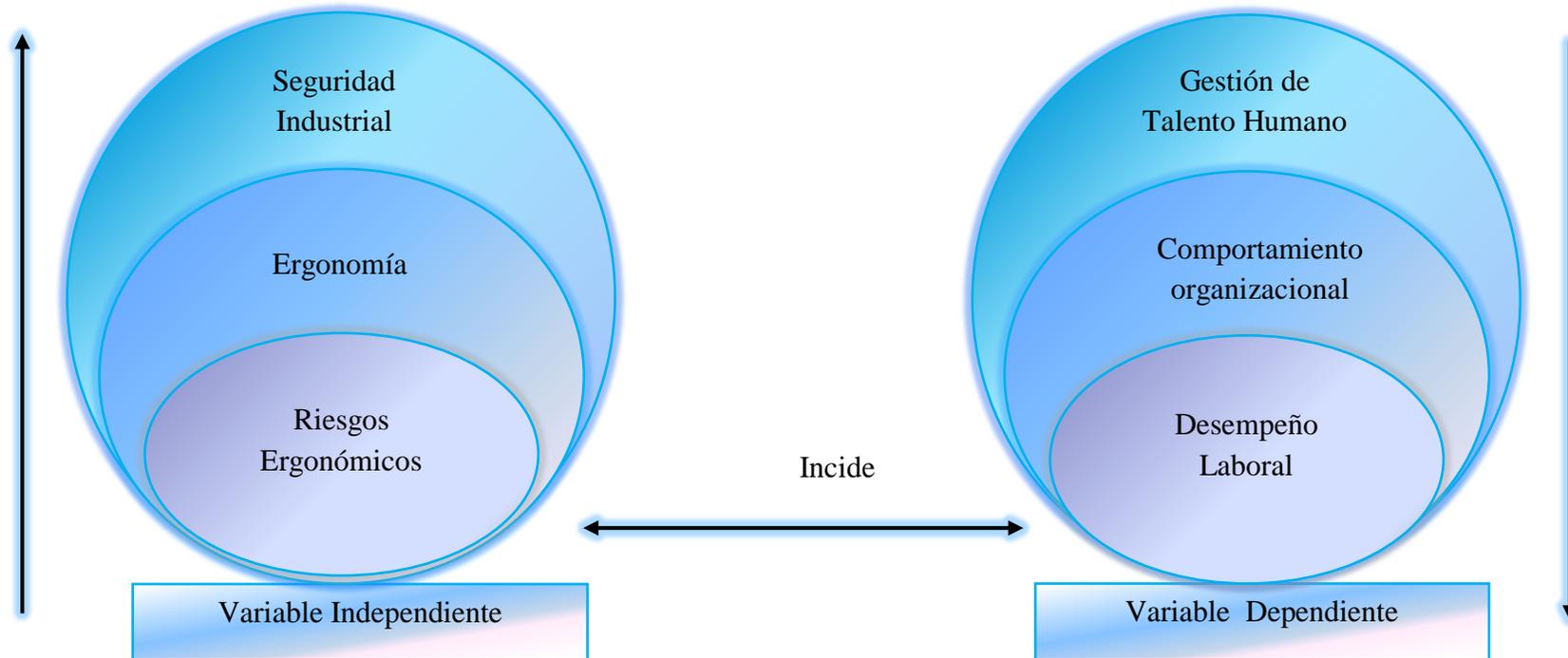


Gráfico No 2 Categorización de Variables
Elaborado por: Julio Enrique Quinga

2.4.1. Constelación de Ideas (Variable Independiente)

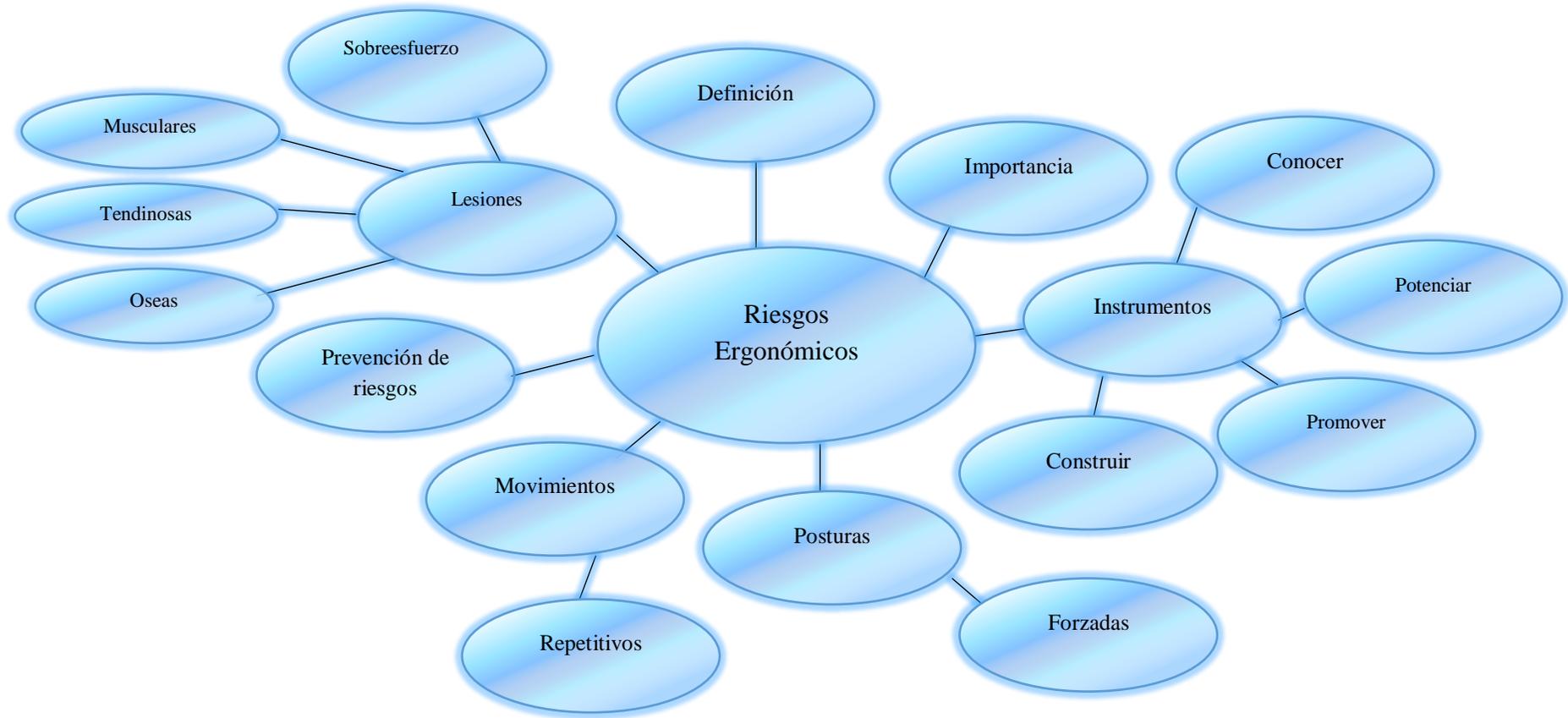


Grafico No 3. Constelación de ideas Variable Independiente
Elaborador por: Julio Enrique Quinga.

2.4.2. Constelación de ideas variable dependiente

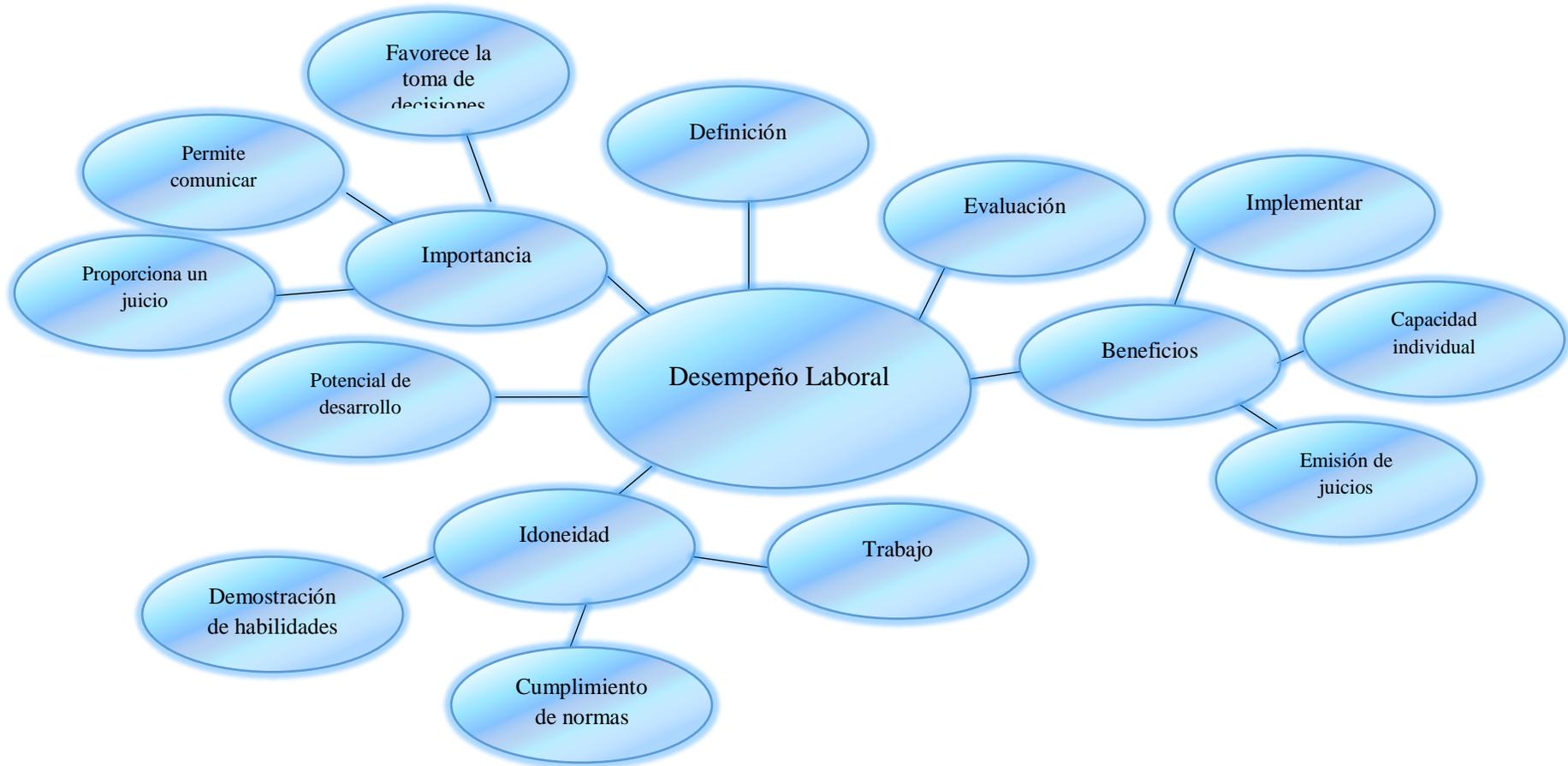


Gráfico No 4 Constelación de ideas Variable Dependiente
Elaborado por: Julio Enrique Quinga

2.4.3. Fundamentación Teórica. Variable Independiente

2.4.3.1. Riesgo Ergonómico

Los riesgos psicosociales tendrían mucho efecto sobre el estado de salud de la totalidad del personal de las empresas, el riesgo psicosocial se refiere al trance de todo lo que conlleva su trabajo y su influencia dentro de él, todo lo social y ambiental en el que se encuentre sometido el individuo parte de una organización, el mal ambiente laboral, termina en estrés, lo que enfermará al personal de la empresa, siendo de riesgo para la compañía y su alejamiento a las metas y objetivos de esta, además de otras enfermedades físicas o psicológicas.

Definición

Riesgos Ergonómicos Requiere el establecimiento de normas preventivas que promuevan la participación activa de los trabajadores dando lugar a las obligaciones y exigencias de responsabilidad saludables.

“La definición de riesgos ergonómicos es todo lo que puede llegar a sufrir como consecuencia de su trabajo que realiza, mirándolo del punto de gravedad, los riesgos ergonómicos en el puesto de trabajo”. (Javier Cabo Salvador, 2000. p 22).

Se entenderá como riesgos ergonómicos la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valora conjuntamente la probabilidad de que se produzca y la severidad del mismo.

Importancia de los riesgos ergonómicos

La ergonomía es un principal factor para mantener la salud, seguridad del trabajador en su puesto de trabajo.

Los principales riesgos ergonómicos están producidos generalmente por la adopción de posturas forzadas, la realización de movimientos repetitivos, por la manipulación

manual de cargas y por la aplicación de fuerzas durante la jornada laboral. (Javier Cabo Salvador, 2000. p 22).

Instrumentos para la prevención de riesgos laborales

Según De La Cruz Lablanca Ignacio señala: a continuación aspectos científicos que puede utilizar el mando intermedio para desarrollar sus funciones relacionadas con la prevención de riesgos laborales con eficacia:

Conocer en detalle los centros de trabajo para valorar directamente la situación en relación a la prevención de riesgos laborales, potenciando la información y formación del personal.

Promover en su área de responsabilidad iniciativa que potencie la prevención y mejoren las condiciones de trabajo, manteniendo una relación fluida con el Servicio de Prevención y solicitar su colaboración y asesoramiento.

Supervisar los nuevos procedimientos de trabajo que se vayan a implantar con un riesgo dudoso o que sea difícil de predecir para acceder a la información relativa a accidentes e incidentes y analizarla con el fin de detectar posibles situaciones peligrosas y proponer medidas de actuación; constituir grupos de trabajo para potenciar la implantación y el seguimiento de las medidas preventivas fomentando la participación en la elaboración de la documentación relativa a seguridad y salud en el trabajo.

Posturas que generan riesgos ergonómicos

“Posturas Forzadas. Posiciones adoptadas por el trabajador, al momento de realizar sus actividades en el puesto de trabajo, donde una o varias regiones anatómicas de estar en posición natural para pasar a una posición que genere hipertensiones, hiperflexiones y/o hiperrotaciones en distintas partes d su cuerpo.

Posturas forzadas

Según; (Javier Cabo Salvador, 2000. p 22). se resalta las siguientes posturas forzadas.

- La duración de la postura.
- Posturas de tronco.
- Posturas de cuello.
- Posturas de la extremidad superior.
- Posturas de la extremidad inferior

Movimientos que generan riesgos ergonómicos

Movimientos Repetitivos. Se consideran trabajos repetitivos todo movimiento que se repite en ciclos inferiores a 30 segundos o cuando más del 50% del ciclo se emplean para efectuar el mismo movimiento. Además cuando la tarea repetitiva se realiza durante el menos 2 horas durante la jornada es necesario evaluar su nivel de riesgo (Javier Cabo Salvador, 2000. p 22).

En los principales riesgos ergonómicos podemos observar la existencia de factores más comunes como posturas forzadas, movimientos repetitivos, los cuales generan hipertensión, hiperflexiones, hiperrotaciones en varias partes del cuerpo, mientras los trabajadores realizan sus actividades en su puesto de trabajo por un tiempo de 30 segundos o pasa dos horas en posiciones forzosas o repetitivas.

Por otro lado, en el caso de los movimientos repetitivos los factores de riesgo son los siguientes:

- El uso de fuerza.
- La adopción de posturas y movimientos forzados.
- Los tiempos de recuperación insuficiente.
- La duración del trabajo repetitivo.

- Factores de riesgo ergonómico

Los factores de riesgo son aquellas condiciones de trabajo o exigencias durante la realización de trabajo repetitivo que incrementan la probabilidad de desarrollar una patología, y por tanto, incrementan el nivel de riesgo. (Prevalía, 2015, p .26)

Prevención de Riesgos

Los riesgos laborales son los peligros que existen alrededor de una actividad laboral, las lesiones y/o enfermedades de cada uno de los miembros de la organización competen mucho a la empresa, ya que con una baja en sus filas la empresa se aleja de sus metas y objetivos al no tener a su personal en óptimo estado de salud, la organización deberá preocuparse por los riesgos que brinde la corporación, así como tratara de que sus instalaciones brinde todas la seguridades respectivas, como el empleado deberá observar en donde y en qué lugar de la empresa se presentan riesgos.

Lesiones derivadas de riesgos ergonómicos

La adopción de posturas forzadas, la realización de trabajos repetitivos, la inadecuada manipulación manual de cargas y la incorrecta aplicación de fuerzas durante las tareas laborales, pueden dar lugar a trastornos musculoesqueléticos, es decir lesiones de tipo inflamatorio o degenerativo de músculos, tendones, nervios, articulaciones, ligamentos, etc. principalmente Lesiones más frecuentes derivadas de riesgos ergonómicos son en el cuello, espalda, hombros, codos, muñecas, manos, dedos y piernas. (Prevalía, 2015, p .13)

Estas lesiones aparecen de forma lenta y paulatina, y en un principio parecen inofensivas. Primero aparece dolor y cansancio durante las horas de trabajo, pero estos síntomas desaparecen fuera del mismo.

Lesiones de sobreesfuerzos

Tendinitis.- Es una inflamación de un tendón debida, entre otras causas, a que está repetidamente en tensión, doblado, en contacto con una superficie dura o sometida a vibraciones. (Prevalía, 2015, p .34)

Tenosinovitis.- Producción excesiva de líquido sinovial, hinchándose y produciendo dolor. Se originan por flexiones y/o extensiones extremas de la muñeca. Los tendones se irritan produciendo dolor a lo largo del brazo. Se debe a la realización de movimientos de extensión forzados de muñeca.

Epicondilitis.- Los tendones se irritan produciendo dolor a lo largo del brazo. Se debe a la realización de movimientos de extensión forzados de muñeca.

Síndrome del Túnel Carpiano.- Se origina por la compresión del nervio de la muñeca, y por tanto la reducción del túnel. Los síntomas son dolor, entumecimiento, hormigueo y adormecimiento en la mano. (Prevalía, 2015, p .34)

Síndrome Cervical por Tensión.- Se origina por tensiones repetidas en la zona del cuello. Aparece al realizar trabajos por encima del nivel de la cabeza, o cuando el cuello se mantiene en flexión. (Prevalía, 2015, p .34)

Dedo en Gatillo.- Se origina por flexión repetida del dedo, o por mantener doblada la falange distal del dedo mientras permanecen rectas las falanges proximales. (Prevalía, 2015, p .38)

Ganglión.- (Quiste sinovial). Salida del líquido sinovial a través de zonas de menor resistencia de la muñeca. (Prevalía, 2015, p .38)

Bursitis.- Inflamación o irritación de una “bursa”, (pequeñas bolsas situadas entre el hueso, los músculos, la piel, etc.) debido a la realización de movimientos repetitivos. (Prevalía, 2015, p .38)

Hernia.- Desplazamiento o salida total o parcial de una víscera u otra parte blanda fuera de su cavidad natural, normalmente se producen por el levantamiento de objetos pesados. (Prevalía, 2015, p .38)

La lumbalgia.- La lumbalgia es una contractura dolorosa y persistente de los músculos que se encuentran en la parte baja de la espalda, específicamente en la zona lumbar, debido a sobrecargas” (Prevalía, 2015, p .16)

Los distintos factores de riesgo que rodean al colaborador en su puesto de trabajo que diariamente realizan las actividades por largas horas de trabajo conllevan que el colaborador pueda sufrir lesiones leves o graves dependiendo el nivel de riesgo ergonómico que este se enfrente.

Es decir el empleado que forcé su postura por mucho tiempo le conllevara a que sufra una lumbalgia o tenga problemas de hernias discales entre otras enfermedades laborales comunes que se presentan por diversos factores ergonómicos que rodean el puesto de trabajo.

2.4.3.2. Ergonomía

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

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

La Importancia de la ergonomía en la empresa

Cada día son más evidentes las consecuencias negativas que produce un centro de trabajo o puesto de trabajo mal diseñado para la salud de los trabajadores y para la propia productividad de la empresa. Ante esta situación, en los últimos años, algunos trabajadores, sindicatos, empleadores, fabricantes e investigadores han empezado a prestar atención a la ergonomía para proteger la salud y la comodidad de los trabajadores y para aumentar la productividad en los centros de trabajo. (Canarias, 2006, p .1)

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

Clasificación de la Ergonomía

Según; Góngora, Marisol, 2010, p. p. 12 – 14. Aunque existen diferentes clasificaciones de las áreas donde interviene el trabajo de los ergonomistas, en general se pueden considerar las siguientes:

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

un sistema de control de, por ejemplo, una planta de energía nuclear que sea tan sencillo que evite que se puedan cometer errores. La ergonomía cognitiva es especialmente importante en el diseño de sistemas de alta tecnología.

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

Tipos de ergonomía

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

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

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

Ergonomía Organizacional.- Se interesa en la optimización de sistemas socio técnico, incluyendo estructura organizacional, políticas, y procesos. Son temas relevantes a este dominio los aspectos: - Comunicación - Diseño de tareas - Trabajo en turnos - Trabajo en equipo - Teletrabajo, etc

Ergonomía Biomecánica.- Aplica las leyes de la mecánica a las estructuras del aparato Locomotor, y que permite analizar los distintos elementos que intervienen en el desarrollo de los movimientos.

Ergonomía Ambiental.- Esta área se encarga del estudio de las condiciones físicas que rodean al ser humano, como: - Nivel térmico - Nivel de ruido - Nivel de iluminación – Vibraciones La aplicación de los conocimientos de la ergonomía ambiental auxilia sobremanera en el diseño y evaluación de espacios y lugares de trabajo, con el fin de incrementar el desempeño así como la seguridad y el confort de quienes elaboran en ellos.

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

Ergonomía de Necesidades Específicas.- Se centra en el diseño y desarrollo de equipos que faciliten el trabajo a los profesionales del ámbito de la construcción que cuenten con alguna discapacidad física, y en el diseño de micro ambientes autónomos. Estos diseños se hacen únicamente para algunas personas o para situaciones únicas, ya que van dirigidos a grupos de personas específicos, que no pueden realizar el trabajo de forma normal por tu discapacidad.

Ergonomía Preventiva.- Salud laboral. Confort laboral. Trabaja en íntima relación con las disciplinas encargadas de la seguridad e higiene en las áreas de trabajo. Dentro de sus actividades se encuentra: - El estudio de las condiciones de seguridad - Análisis de las condiciones de seguridad.

2.4.3.3. Seguridad Industrial

“La Seguridad Industrial se define como un conjunto de normas y procedimientos para crear un ambiente seguro de trabajo, a fin de evitar pérdidas personales o materiales.”

La seguridad industrial es un área multidisciplinaria que se encarga de minimizar los riesgos en la industria. Parte del supuesto de que toda actividad industrial tiene peligros inherentes que necesitan de una correcta gestión.

Características de la seguridad industrial

- La seguridad industrial requiere de la protección de los trabajadores (con las vestimentas necesarias) y su monitoreo médico.
- La implementación de controles técnicos y la formación vinculada al control de riesgos.
- La seguridad industrial siempre es relativa, ya que es imposible garantizar que nunca se producirá ningún tipo de accidente.
- Un aspecto muy importante es el uso de estadísticas, que le permite advertir en qué sectores suelen producirse los accidentes para extremar las precauciones.
- La innovación tecnológica, el recambio de maquinarias, la capacitación de los trabajadores y los controles habituales son algunas de las actividades vinculadas a la seguridad industrial.

Seguridad e Higiene Industrial

La salud y la seguridad de los empleados es una rama extensa a tratar ya que siempre depende de las condiciones en que los empleados laboren, los supervisores tendrán la obligación de explicar las zonas más comunes de riesgo, así como también el empleado tendrá facilidades para obtener una salud plena ya sea física y psicológica de acorde a su necesidades para su buen rendimiento en la organización.

Definición

“Conjunto de normas que desarrollan una serie de prescripciones técnicas a las instalaciones industriales y energéticas que tienen como principal objetivo la seguridad de los trabajadores, las normas de seguridad industrial reglamentos que controlan el gas, la protección contra incendios, los aparatos a presión instalaciones petrolíferas, etc., que se instalen tanto en edificios de uso industrial como de uso no industrial”. (Allier Campuzano, 2009, p.p. .23. 28)

Ciencia y técnica de reconocer, evaluar y controlar los agentes ambientales y las tensiones que se originan en el lugar de trabajo y que pueden causar enfermedades, perjuicios a la salud o al bienestar, o incomodidades e ineficiencia entre los trabajadores. ”. (Shavs , Bourne, 2010 ,p 1)

“Son los procedimientos, técnicas y elementos que se aplican en los centros de trabajo, para el reconocimiento, evaluación y control de los agentes nocivos que interviene en los procesos y actividades de trabajo.”. (Shavs , Bourne, 2010 ,p 1)

“Agentes.- Es todo aquel elemento o situación dicha presencia o ausencia puede en determinadas circunstancias causar una enfermedad laboral o una accidente.”. (Shavs , Bourne, 2010 ,p 1)

Clasificación de los agentes

En la clasificación James, Stewart, 2010, p.p. 22- 23. Provocadas por agentes físicos (sordera profesional, afecciones visual, patologías respiratorias, etc.). Provocadas por agentes químicos (intoxicación por plomo, dermatosis, etc.), provocadas por agentes psicosociales (condiciones laborales, condiciones extra laborales, características psicológicas individuales).

Provocadas por agentes ergonómicos (Inadecuada relación hombre máquina y entorno).

Agentes físicos.- Es todo estado energético agresivo que tiene lugar en el ambiente, los más notables son los que se relacionan con el ruido, vibraciones, calor, frío, iluminación, ventilación, presiones anormales, etc.

Agentes Químicos.- Es toda sustancia natural o sintética que durante la fabricación, manejo, transporte, almacenamiento o uso puede contaminar el ambiente en forma de polvo, humo, gas, vapor, neblina o ricio.

Agentes Psicosociales.- Los agentes psicosociales son los que ocasionan insatisfacción laboral o fatiga influyendo negativamente en el estado anímico de los trabajadores. En los que tenemos (Tensión, agresividad, frustración, irritabilidad, angustia, depresión, mal humos).

Agentes Ergonómicos.- Son agentes ergonómicos son todos aquellos instrumentos o implementos que se le facilitan al trabajador para realizar sus actividades que podían causar un la lesión o enfermedad laboral.(Mal equipamiento de material de oficina, posturas forzosas, acciones repetitivas, uso inadecuado de la fuerza).

Seguridad Laboral

“Definición de la competencia: conjunto de conocimientos de prevención, protección y eliminación de los riesgos derivados de la actividad que puedan afectar, en el ámbito portuario, a las personas y al patrimonio, así como de las leyes y reglamentaciones de la materia”. (Losada, 1993)

Prevención de riesgos laborales

Por otra parte, conviene precisar qué se entiende por prevención de riesgos laborales. Se trata del conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas, en todas las fases de actividad de la empresa (incluida la concepción, diseño y proyecto de procesos, lugares de trabajo, instalaciones, dispositivos, procedimientos, etc.) dirigidas a evitar o minimizar los riesgos, en este caso, laborales o derivados del trabajo.

La organización mundial de la salud distingue tres niveles

Prevención primaria, dirigida a evitar los riesgos o la aparición de los daños (materialización de los riesgos) mediante el control eficaz de los riesgos que no pueden evitarse. Esta prevención, obviamente es la más eficaz, incluso, atendiendo a lo expuesto con anterioridad, es la más eficiente. A su vez puede implicar distintos tipos de acciones, que se describen a continuación por orden decreciente de eficacia:

“Prevención en el diseño. Absolutamente lo más eficaz. A la hora de la concepción y diseño de instalaciones, equipos, herramientas, centros y puestos de trabajo, procesos, métodos, organización del trabajo, etc. hay que tener en cuenta los principios de prevención, y en primer término, tratar de evitar los riesgos.”

El autor Losada en su libro de seguridad industrial nos aclara los factores que afectan a los colaboradores en la empresa basando su investigación en estudios en el puesto de trabajo y los implementos necesarios para desarrollar sus actividades diarias sin dificultad alguna, y así los colaboradores no se enfrenten o puedan tener enfermedades laborales ocasionadas por no contar con medidas de seguridad en su labor diarias.

2.4.4. Fundamentación Teórica. Variable Dependiente

2.4.4.1. Gestión de Talento Humano

(Mondy,R wayne 2005 p.6). Afirma que la gestión o administración de talento humano corresponde a la utilización de las personas como recursos para lograr objetivos organizacionales.”

(“Lledo, Pablo 2011 p.10) afirma que los recursos humanos tiene un enfoque de aplicación y práctica de las actividades más importantes dentro de la organización o empresas siendo la gestión del talento humano un pilar fundamental para el desarrollo exitoso de los procesos pues al final las personas son los responsables de ejecutarlas actividades porque los proyectos no se desarrollar por si solos”

La gestión de talento humano está enfocada al estudio del desarrollo de la persona en su entorno de trabajo dando un enfoque estratégico de dirección, a través de un conjunto de acciones dirigidas a disponer en todo momento del de conocimientos y capacidades para la obtención de objetivos.

Importancia de la Gestión de Recursos Humanos

- Genera ambientes favorables que propician motivación, compromiso y productividad.
- Identifica las necesidades de las personas para encaminar programas.
- Capacita y desarrolla a los empleados continuamente.
- Diseña e implementa programas de bienestar a los empleados.
- Apoya las decisiones que toma la gerencia.

Funciones de la Gestión de Talento Humano

Funciones Reclutamiento y selección

Contratación Inducción y capacitación

Evaluación del desempeño

Motivación

Desvinculación

Bienestar

Remuneración

Aspectos significativos de la Gestión de Talento Humano

Los modelos actuales de gestión de talento humano incluyen una función anticipativa o predictiva, una función de flujo y una de salida de capital intelectual.

Podemos hablar de gestión de talento humano por competencias. En esta instancia se entienden las competencias como la oportunidad de establecer un lenguaje común para describir la efectividad de la organización.

El lenguaje común permite asegurar que cualquier persona independientemente del área o nivel donde se encuentre, tiene una percepción y un entendimiento claro y compartido sobre lo que se espera de su aporte

- La Innovación Social y la Creatividad en la cultura del cambio y la Gestión de Talento Humano deben ser capaces de:

Retroalimentarse con las comunidades temáticas, con el mundo.

Deben ser capaces de atraer flujos y no solo tecnologías; inversión, recursos, sino, sobre todo, personas.

- La diversidad hace la organización cada vez más heterogénea (raza, sexo, nacionalidad, discapacitados, etc.).

Debe ser capaz de adaptarse a la gente.

Atraer y retener personas, conocimiento, talento a los distintos centros.

Tienen que ser capaces de generar y vivir.

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

Objetivos gestión de Talento Humano

- Corporativos
- Funcionales
- Sociales
- Individuales

Los procesos de la Gestión del Talento Humano

- Admisión de personas: Procesos utilizados para incluir nuevas personas a la organización.
- Aplicación de personas: Diseño de las actividades que las personas realizarán en la empresa
- Compensación de las personas: Proceso para incentivar a las personas en sus necesidades individuales más sentidas.
- Desarrollo de personas: Procesos utilizados para capacitar, formar, e incrementar el desarrollo profesional y personal.
- Mantenimiento de personas: Procesos utilizados para crear condiciones ambientales y psicológicas satisfactorias.

- Evaluación de personas: Procesos utilizados para acompañar y controlar las actividades de las personas.

Recursos Humanos

En la industrialización neoclásica surgen los departamentos de recursos humanos, que sustituyen los antiguos departamentos de relaciones industriales. Además de las tareas rutinarias y burocráticas, los denominados DRH desarrollan funciones operacionales y tácticas como órganos prestadores de servicios especializados. Se encargan del reclutamiento, la selección, la capacitación, la evaluación, la remuneración, la higiene y seguridad en el trabajo y las relaciones laborales y sindicales, y muestran diverso grado de centralización y monopolio de estas actividades (Chiavenato 2000, p19)

Los recursos humanos involucran todas las decisiones gerenciales y prácticas que afectan e influyen a la gente considerados como una pieza clave en el desarrollo de las empresas, ya que permite la realización de las metas de éstas elevando su papel a una posición estratégica.

Objetivos de los Recursos de Talento Humano

Según Chiavenato, los objetivos de recursos de talento humano guían la función de la administración de los recursos humanos:

Objetivos corporativos: Cumplir con las obligaciones legales, proporcionar prestaciones, relaciones entre el sindicato y la empresa) La función del departamento consiste en contribuir al éxito de los supervisores y gerentes mediante el apoyo y la asesoría que brinda. (Chiavenato, Idalberto. 2000, p 25)

Objetivos funcionales: (planeación, selección evaluación ubicación, retroalimentación) Cuando la administración del personal no se adecúa a las necesidades de la organización se desperdician recursos de todo tipo. (Idalberto, Chiavenato 2000, p 25)

Objetivos sociales: Reducir al máximo las tensiones o demandas negativas que la sociedad pueda ejercer sobre la organización.

Objetivos personales: (evaluación, ubicación retroalimentación) Además de contribuir al objetivo común de alcanzar las metas de la organización, el Departamento de RRHH debe apoyar las aspiraciones de quienes componen la empresa.

Importancia de los Recursos de Talento Humano

Según; Chiavenato Idalberto, 2000, p 26. La importancia de los recursos humanos en las empresas actuales se desglosa de la siguiente manera:

- Debe regular a la dirección y a la gerencia en relación con los aspectos humanos de la misma.
- Es una función profesional, integrada por personas dedicadas al desarrollo de los empleados de forma tal que sea satisfactorio para ellos y benéfico para la organización.
- El área de Recursos Humanos es un puente entre las necesidades de productividad de la organización y las necesidades de satisfacción de los empleados.
- Es un puente entre las necesidades de productividad y efectividad de la organización y las necesidades de satisfacción, desarrollo personal y de trabajo de los empleados.
- Es un área de apoyo para el logro de los objetivos de toda la organización.
- Evalúa en términos de resultados cuantificables al igual que todas las demás áreas.

Comportamiento Organizacional

“Es el estudio de las personas y grupos que interactúan, influyen en las empresas y la influencia reciproca que las organizaciones brindan a las personas”. (Chiavenato, 2000 p.7).

El comportamiento organizacional es el estudio y aplicación de los conocimientos acerca de la forma en que las personas individual y grupalmente actúan en las organizaciones, frente del comportamiento organizacional brinda un conjunto útil de herramientas en muchos niveles de análisis, ayuda a los administrativos observen el comportamiento de los individuos e la organización

Características del Comportamiento Organizacional

Según; Chiavenato, 2000 p.p. 6 - 9. El Comportamiento Organizacional tiene características distintivas; es un campo del conocimiento humano vital para comprender el funcionamiento de las organizaciones; las principales características del Comportamiento Organizacional son las siguientes:

- El comportamiento organizacional es una disciplina científica aplicada. Está ligado a cuestiones prácticas cuyo objeto es ayudar a las personas y a las organizaciones a alcanzar niveles de desempeño más elevados. Su aplicación busca que las personas se sientan satisfechas con su trabajo y, al mismo tiempo, elevar las normas de competitividad de la organización y contribuir a que ésta alcance el éxito.
- El comportamiento organizacional se enfoca en las contingencias. Así, procura identificar diferentes situaciones de la organización para poder manejarlas y obtener el máximo provecho de ellas. Utiliza el enfoque de situaciones porque no existe una manera única de manejar las organizaciones y a las personas.

- El comportamiento organizacional utiliza métodos científicos. Formula hipótesis y generalizaciones sobre la dinámica del comportamiento en las organizaciones y las comprueba empíricamente. El comportamiento organizacional se basa en la investigación sistemática propia del método científico.
- El comportamiento organizacional sirve para administrar a las personas en las organizaciones. Las organizaciones son entidades vivas y, además, son entidades sociales, porque están constituidas por personas.
- El objetivo básico del comportamiento organizacional es ayudar a las personas y las organizaciones a entenderse cada vez mejor. Es fundamental para los administradores que dirigen las organizaciones o sus unidades, y también es indispensable para toda persona que pretenda tener éxito en su actividad dentro o fuera de las organizaciones.

Aportaciones de otras ciencias al comportamiento organizacional

- Las ciencias políticas, de las que retoma conceptos relativos al poder, el conflicto, la política organizacional, etcétera.
- La antropología, que analiza la cultura de las organizaciones, los valores y las actitudes, entre otros aspectos.
- La psicología, que ha desarrollado conceptos relativos a las diferencias individuales, la personalidad, los sentimientos, la percepción, la motivación, el aprendizaje, etcétera.
- La psicología social: que analiza conceptos relativos al grupo, la dinámica grupal, la interacción, el liderazgo, la comunicación, las actitudes, la toma de decisiones en grupo, además de otros.

- La sociología, en lo referente al estatus, el prestigio, el poder, el conflicto, y varios otros.
- La sociología organizacional, en lo referente a la teoría de las organizaciones y la dinámica de las organizaciones, entre otros conceptos. (Chiavenato, 2000p.12).

Niveles del comportamiento organizacional

En el estudio del comportamiento organizacional se aplica un enfoque dividido en tres niveles jerárquicos:

- Macro perspectiva del comportamiento organizacional. Se refiere al comportamiento del sistema organizacional como un todo. Es lo que llamamos comportamiento macro organizacional y se refiere al estudio de la conducta de organizaciones enteras.

El enfoque macro del comportamiento organizacional se basa en comunicar, liderar, plantear decisiones, manejar el estrés y los conflictos, negociar y coordinar actividades de trabajo, así como en distintos tipos de poder y política. (Chiavenato, 2000 p.12).

- Perspectiva intermedia del comportamiento organizacional. Trata sobre el comportamiento de los grupos y los equipos de la organización. Recibe el nombre de comportamiento meso-organizacional, pues funciona como nexo entre las otras dos perspectivas del Comportamiento Organizacional.

Se enfoca en el comportamiento de las personas que trabajan en grupos en equipos. La perspectiva intermedia del comportamiento organizacional se basa en investigaciones sobre los equipos, el facultamiento en la toma de decisiones (empowerment) y las dinámicas grupal e intergrupales. Busca encontrar formas de

socialización que incentiven la cooperación entre las personas y que aumenten la productividad del grupo y las combinaciones de aptitudes de los miembros de un equipo para mejorar el desempeño colectivo.

- Micro perspectiva del Comportamiento Organizacional. Analiza el comportamiento del individuo que trabaja solo en la organización. Se llama comportamiento micro organizacional. Por su origen, la micro perspectiva del Comportamiento Organizacional tiene una orientación claramente psicológica. Se enfoca en las diferencias individuales, la personalidad, la percepción y la atribución, la motivación y la satisfacción en el trabajo. (Chiavenato, 2000 p.14).

2.4.4.3. Desempeño laboral

Desempeño laboral definido como el comportamiento del colaborador en su puesto de trabajo, enfocándose en los factores de motivación, habilidades y rasgos personales, para alcanzar el cumplimiento de objetivos empresariales

Definición de desempeño laboral

Según Chiavenato (2000) define el desempeño, cómo las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes el logro de los objetivos de la organización.

En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización.

Por su parte, Bittel (2000), plantea que el desempeño es influenciado en gran parte por las expectativas del empleado sobre el trabajo, sus actitudes hacia los logros y su deseo de armonía. Por tanto, el desempeño se relaciona o vincula con las habilidades y conocimientos que apoyan las acciones del trabajador, en pro de consolidar los objetivos de la empresa.

Al respecto, Ghiselli (1998), señala cómo el desempeño está influenciado por cuatro (4) factores: la motivación, habilidades y rasgos personales; claridad y aceptación del rol; oportunidades para realizarse.

El desempeño laboral está definido por varios autores, como el comportamiento del trabajador en su puesto de trabajo, enfocándose al cumplimiento de objetivos empresariales, se ve inmerso a auto motivarse, generar nuevas habilidades para alcanzar objetivos planteados por le empresa. (Ghiselli 1998, p.2)

La evaluación del desempeño

La evaluación del desempeño es un instrumento que se utiliza para comprobar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos a nivel individual. Este sistema permite una medición sistemática, objetiva e integral de la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados (lo que las personas son, hacen y logran).

Es útil para determinar la existencia de problemas en cuanto se refiere a la integración de un empleado/a en la organización. Identifica los tipos de insuficiencias y problemas del personal evaluado, sus fortalezas, posibilidades, capacidades y los caracteriza. Es importante resaltar que se trata de un proceso sistemático y periódico, se establece de antemano lo que se va a evaluar y de qué manera se va a realizar y se limita a un periodo de tiempo, que normalmente es anual o semestral. (Ghiselli 1998, p. 26)

Al sistematizar la evaluación se establecen unas normas estándar para todos los evaluadores de forma que disminuye el riesgo de que la evaluación esté influida por los prejuicios y las percepciones personales de éstos. Mediante la apropiada evaluación del personal se puede evaluar a los trabajadores a fin de que continúen trabajando en la empresa. Es importante porque permite el mejoramiento de las relaciones humanas entre superiores y subordinados. (Ghiselli 1998, p. 27.)

La evaluación de personal es una herramienta para mejorar los resultados de los recursos humanos de la empresa. Facilita la información básica para la investigación de los recursos humanos. Promueve el estímulo a la mayor productividad.

Beneficios de la Evaluación del Desempeño

“La evaluación del desempeño ayuda a implantar nuevas políticas de compensación, mejora el desempeño, refuerza la toma de decisiones de ascensos o de ubicación, permite determinar si existe la necesidad de volver a capacitar, detectar errores en el diseño del puesto y ayuda a observar si existen problemas personales que afecten a la persona en el desempeño del cargo.

El beneficio de un desempeño laboral en los diversos puestos de trabajo es poder conocer las capacidades individuales, trabajo en equipo, las motivaciones y expectativas de las personas para asignar los trabajos de forma adecuada. (Ghiselli 1998, p. 23)

La evaluación del desempeño no puede restringirse a un simple juicio superficial y unilateral del jefe respecto del comportamiento funcional del subordinado; es necesario descender más profundamente, localizar las causas y establecer perspectivas de común acuerdo con el evaluado.”(Chiavenato 2002, p. 2)

Idoneidad demostrada

La idoneidad demostrada es el principio por el que se rige la administración para la determinación del ingreso de los trabajadores al empleo, su permanencia y promoción, así como su incorporación a cursos de capacitación y desarrollo.

Comprende el análisis integral de los requisitos generales que implican:

- La realización del trabajo con la eficiencia, calidad y productividad requeridas, favoreciendo en la experiencia y conocimientos demostrados en los resultados concretos obtenidos en su trabajo.

- El cumplimiento de las normas de conducta y disciplina establecidas y las específicas de los puestos de trabajo y de características personales que se exijan en el desempeño de determinadas ocupaciones o cargos.
- La demostración de habilidades y de la capacitación adquirida en el desempeño de los cargos establecidos. Solo se exigirá la calificación formal a través de los certificados de estudios o títulos, en correspondencia con los requisitos exigidos para el cargo.
- En la evaluación del desempeño laboral se mide el grado en que cada trabajador mantiene su idoneidad y la eficacia y eficiencia con la que realizan sus actividades laborales durante un período de tiempo determinado y de su potencial desarrollo.

Potencial de desarrollo de los trabajadores

La evaluación de desempeño debe generar un ambiente en el que el empleado experimente ayuda para mejorar su desempeño al ejecutar un proceso y obtener un mejor resultado. No debe convertirse en una herramienta para calificarlo si el resultado es malo.

La valoración del desempeño es una herramienta al servicio de los sistemas de gestión de recursos humanos.

Los resultados de la evaluación se pueden utilizar para desarrollar o mejorar otros programas.

¿Qué se evalúa?

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

Factores que generalmente se evalúan

Según; Matos, 2013, p.p. 2- 4. Considera entre los factores a evaluarse los siguientes:

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

Es importante hacer uso de medidores, (costo, calidad y oportunidad), puesto que si no los hay no será fácil cuantificar el desempeño. Si no los tiene, tendrá entonces que corregir y no prevenir, obteniendo resultados ineficientes.

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

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

Importancia del desempeño laboral

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

2.5. Hipótesis

Los riesgos ergonómicos inciden en el desempeño laboral de los colaboradores del Área Administrativa en la Empresa Importadora Alvarado Vasconez, ciudad de Ambato provincia de Tungurahua.

2.6. Señalamiento de Variables

2.6.1. Variables Independientes

Riesgos Ergonómicos

2.6.2. Variables Dependientes

Desempeño Laboral

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Enfoque

3.1.1. Enfoque Cualitativo

Porque la información obtenida a través de la observación y el manejo de documentación e información será de apoyo en la valoración del marco teórico y el análisis de la problemática en la empresa Importadora Alvarado Vasconez.

3.1.2. Enfoque Cuantitativo

Porque los datos obtenidos se someterán a análisis estadísticos aportando en el establecimiento de conclusiones y recomendaciones para dar solución al problema de riesgos ergonómicos y su incidencia en el desempeño laboral de los colaboradores del área administrativa en la empresa Importadora Alvarado Vasconez, ciudad de Ambato provincia de Tungurahua.

3.2. Modalidad básica de la investigación

3.2.1. Modalidad de Campo

Porque el investigador acudió al lugar de los hechos, para ponerse en contacto con la realidad del problema de riesgos ergonómicos y su incidencia en el desempeño laboral de los colaboradores del Área Administrativa en la Empresa Importadora Alvarado Vasconez, ciudad de Ambato provincia de Tungurahua.

3.2.2. Modalidad Bibliográfica y Documental

Porque se utilizó libros, revistas, enciclopedias, folletos, para la elaboración del marco teórico manteniéndose la autoría en la información citadas.

3.3. Tipos o niveles de Investigación

3.3.1. Nivel Exploratorio

Porque a través de la investigación se indaga el estudio de los riesgos ergonómicos y el desempeño laboral, estableciendo interrogantes que permiten formular y comprobar la hipótesis planteada.

3.3.2. Nivel Descriptivo

La investigación es descriptiva porque se describe la variable independiente Riesgos Ergonómicos y la variable dependiente desempeño laboral, tanto en sus causas como en sus consecuencias, permitiendo establecer una alternativa de solución al problema planteado de riesgos ergonómicos y su incidencia en el desempeño laboral de los colaboradores del Área Administrativa en la Empresa Importadora Alvarado Vasconez, ciudad de Ambato provincia de Tungurahua.

3.3.3. Nivel Correlacional

Es investigación Correlacional porque se encarga de permitir medir el grado de relación entre la variable independiente que el riesgo ergonómico y la variable dependiente que es desempeño laboral de los colaboradores del área administrativa realizando un análisis crítico, con el fin de evaluar la variaciones de comportamiento, determinando la causa, efecto y conceptualizando con la teoría disponible. Mediante métodos estadísticos que permitirán analizar y procesar la información y obtener resultados, para luego proponer alternativas de solución que permita mejorar la situación actual de la empresa.

3.4. Población y muestra

La población de la presente investigación está conformada por la personas que desempeñan su actividades laborales en el Área Administrativa de la Empresa Importadora Alvarado Vasconez, ciudad de Ambato provincia de Tungurahua que nos ayudara a identificar la incidencia que tiene los riesgos ergonómicos en el desempeño laboral.

Población

El tamaño de la muestra: 44 Personas Administrativas + 14 Del Personal Operativo.

Objeto de Estudio	Frecuencia	Porcentaje
Personal Administrativo	44	76%
Personal Operativo	14	24%
Totales	58	100%

Cuadro No 1 Población

Elaborado por: Quinga Escobar Julio Enrique

3.5. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

3.5.1. Variable Independiente: Riesgos Ergonómicos

DEFINICION	CATEORIA	INDICADORES	ÍTEMS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
Riesgos Ergonómicos Requiere de normas preventivas que promuevan la participación activa de los trabajadores dando lugar a las obligaciones y exigencias de responsabilidad saludables (Aref Fernández 2007)	Normas preventivas	Protección	¿Considera usted que en la empresa para precautelar, proteger la integridad física y mental de los trabajadores se aplica métodos preventivos?	<p>Encuesta</p> <p>Y</p> <p>Cuestionario</p>
	Participación activa	Prevención	¿Cree usted que la empresa se fomenta una autentica cultura de prevención de riesgos, promoviendo la participación activa de sus colaboradores, en la seguridad y salud en el trabajo?	
		Colaboración	¿Considera usted que en la empresa se promueve y fomenta la colaboración de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre la prevención de riesgos laborales?	
	Responsabilidad	Seguridad	¿En la institución la seguridad en el trabajo es controlado con responsabilidad, teniendo como prioridad eliminar o disminuir riesgos que produzcan accidentes laborales?	
		Bienestar	¿En la institución se busca el bienestar de los colaboradores en el puesto de trabajo a través de normas preventivas que aporten en la salud?	

Cuadro No 2: Operacionalización Variable Independiente

Elaborado por: Quinga Escobar Julio Enrique

3.5.2. Operacionalización Variable Dependiente: Desempeño Laboral

DEFINICION	CATEGORIA	INDICADORES	ÍTEMES	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	
Desempeño laboral definido como el comportamiento del colaborador en su puesto de trabajo, enfocándose en los factores de motivación, habilidades y rasgos personales, para alcanzar el cumplimiento de objetivos empresariales (Idalberto Chiavenato 2000)	Comportamiento	Conocimiento	¿En la institución los colaboradores aportan con el conocimiento en la consolidación de los objetivos de la empresa?	Encuestas y Entrevista	
		Habilidades	¿Dentro de la empresa el trabajador desarrolla habilidades, técnicas que aplican los conocimientos adquiere experiencias para trabajar con otras personas y sobrellevar situaciones complejas?		
	Factores	Factores de Motivación	de		¿Cree usted que la empresa alcanza la satisfacción en el trabajo a través de procesos motivacionales que aporten en la productividad?
			Liderazgo		¿Cree que la motivación y el liderazgo apoyan en un trabajo eficiente promoviendo las relaciones interpersonales, valorando los conocimientos habilidades y experiencias?
	Objetivos Empresariales	Productividad			¿En la empresa se fortalece, estimula el cumplimiento de los objetivos en los empleados apoyando en el cumplimiento de funciones con calidez y productividad?

Cuadro No 3 Operacionalización Variable Independiente
Elaborado por: Quinga Escobar Julio Enrique

3.6. Técnicas e Instrumentos de Recolección de la Información.

3.6.1. Técnica. Encuesta

Investigación realizada sobre una muestra de sujetos representativa de una población más amplia, que se lleva a cabo en el contexto de la vida cotidiana, utilizando procedimientos estandarizados de interrogación, con el fin de obtener mediciones cuantitativas de una gran variedad de características objetivas y subjetivas de la población. (Fernando, 1992, p.1)

Es una técnica de recolección de información por la cual los informantes responden por escrito a preguntas entregadas por escrito, el instrumento es el cuestionario estructurado con una serie de preguntas impresas sobre hechos y aspectos que interesan investigar, se aplican a poblaciones grandes, el cuestionario sirve de enlace entre los objetos de la investigación y la realidad estudiada, cuya finalidad es obtener de manera

3.6.2. Instrumentos. Cuestionario

El instrumento de mayor utilización es el cuestionario aplicado al personal administrativo y operativo de la Importadora Alvarado Vasconez, elaborado mediante preguntas cerradas, con la finalidad de obtener información clara, oportuna e interesante, aplicada posteriormente en el análisis e interpretación de datos, con la finalidad de apoyar en las conclusiones y recomendaciones del trabajo para dar solución al problema planteado.

Validez y confiabilidad

La validez de los instrumentos vendrá dada a través de la aplicación de juicio de expertos, participando en la prueba piloto el Ing. Andrés Paredes Jefe del Departamento de Seguridad Industrial de la empresa Importadora Alvarado Vasconez.

3.7. Plan para la recolección de la información

<p>¿Para qué?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Determinar la incidencia de los riesgos ergonómicos en el desempeño laboral de los colaboradores del Área Administrativa de la Empresa Importadora Alvarado Vasconez • Diagnosticar los riesgos ergonómicos que afectan a los colaboradores de los colaboradores del Área Administrativa de la Empresa Importadora Alvarado Vasconez • Identificar el nivel del desempeño laboral de los colaboradores del Área Administrativa de la Empresa Importadora Alvarado Vasconez, • Proponer una alternativa de solución al problema de los riesgos ergonómicos que afectan a los colaboradores del Área Administrativa
<p>¿De qué persona u Objeto?</p>	<p>Los colaboradores del área administrativa de la empresa Importadora Alvarado Vasconez.</p>
<p>¿Sobre qué aspectos?</p>	<p>Evaluación de riesgos Ergonómicos y su incidencia en el desempeño laboral de los colaboradores del área administrativa de la empresa Importadora Alvarado Vasconez.</p>
<p>¿A quiénes?</p>	<p>A las 58 colaboradores del área administrativa de le empresa importadora Alvarado Vasconez</p>
<p>¿Cuándo?</p>	<p>Periodo Académico Marzo – Septiembre 2015</p>
<p>¿Dónde?</p>	<p>Empresa Importadora Alvarado Vasconez.</p>
<p>¿Cuántas veces?</p>	<p>Una vez a los encuestados</p>
<p>¿Qué técnicas de recolección?</p>	<p>La encuesta estructurado por el Investigador</p>
<p>¿Con que?</p>	<p>Guía del Cuestionario Estructurado</p>

Cuadro No 4: Plan De Recolección De Información
Elaborado por: Quinga Escobar Julio Enrique

3.7.1. Procesamiento Y Análisis

Con los datos obtenidos en la encuesta se seguirá los siguientes pasos:

- Revisión crítica de la información obtenida, es decir limpieza de información defectuosa, incompleta, no pertinente.
- Presentación de los datos: cuadro de datos que se han recogido o tabulación.
- Representación gráfica

CAPITULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Análisis e interpretación de resultados de la encuesta aplicada a 44 personas del personal administrativo

Pregunta N. 1: ¿En la empresa se aplica métodos preventivos para precautelar, proteger la integridad física y mental de los trabajadores?

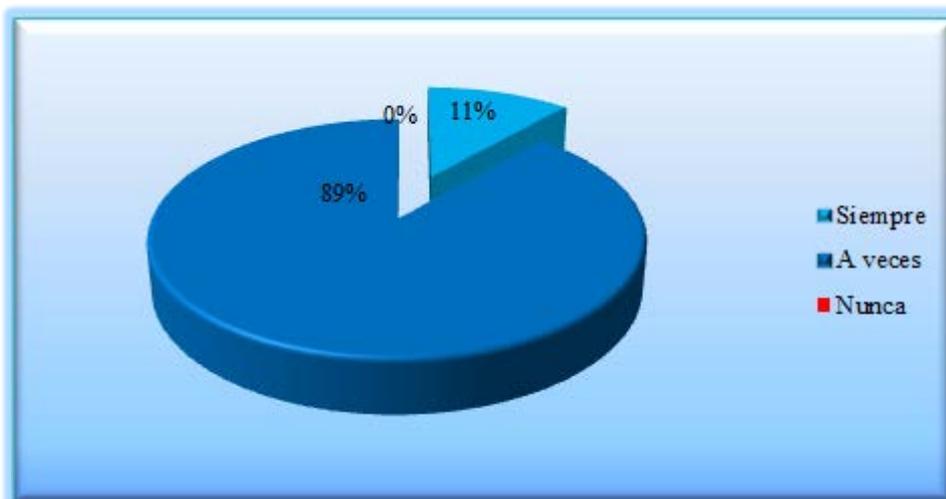
Cuadro No. 5. Protección

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	5	11%
A veces	39	89%
Nunca	0	0%
Total	44	100%

Fuente: Encuesta aplicada a Administrativos

Elaborado por: Quinga Escobar Julio Enrique

Grafico No. 5. Protección



Fuente: Encuesta aplicada a Administrativos

Elaborado por: Quinga Escobar Julio Enrique

Análisis

Del 100% de empleados encuestados el 11% a veces aplica métodos preventivos; mientras el 89% siempre precautela, protege la integridad física y mental de los trabajadores mediante la aplicación de métodos preventivos.

Interpretación

La mayoría considera que en la empresa a veces se resguarda la salud física y mental del personal, afectando el confort, el cumplimiento de funciones y en el alcance de objetivos personales, profesionales; mientras un menor porcentaje exhibe que siempre salvaguarda su brío, fortificando el ambiente laboral contribuyendo en la productividad, eficiencia y eficacia.

Pregunta N. 2: ¿En la empresa se fomenta una autentica cultura de prevención de riesgos, promoviendo la participación activa de sus colaboradores, en la seguridad y salud en el trabajo?

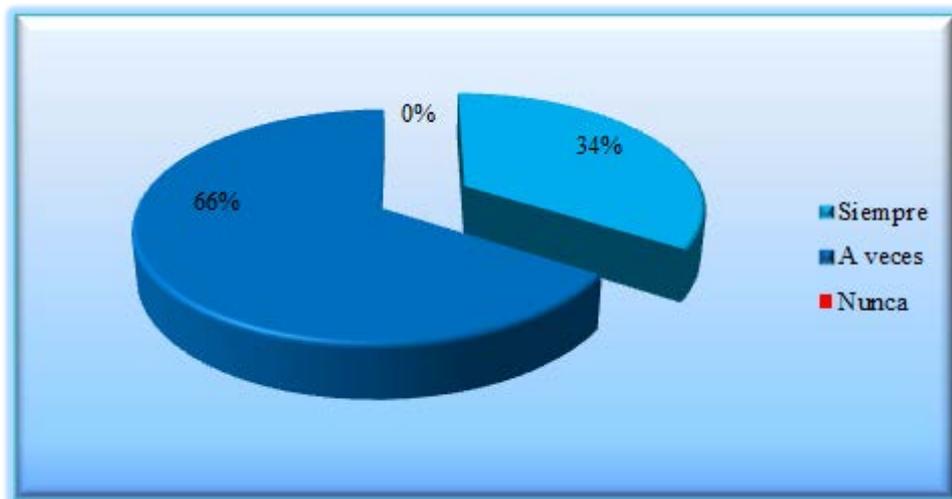
Cuadro No. 6. Prevención

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	15	34%
A veces	29	66%
Nunca	0	0%
Total	44	100%

Fuente: Encuesta aplicada a Administrativos

Elaborado por: Quinga Escobar Julio Enrique

Grafico No. 6. Prevención



Fuente: Encuesta aplicada a Administrativos

Elaborado por: Quinga Escobar Julio Enrique

Análisis

Del 100% de empleados encuestados, el 66% expone que a veces en la empresa se fomenta una autentica cultura de prevención de riesgos; mientras el 34% dice que siempre promueve la participación activa de sus colaboradores en la seguridad y salud en el trabajo.

Interpretación

La mayoría expresa que en la organización a veces se aplica una cultura de prevención de riesgos, ocasionando lesiones musculo esqueléticas, enfermedades, disminución de la productividad; mientras el menor porcentaje expone siempre que a través de la aprensión de peligros se fortalece su desempeño, el trabajo en equipo, perfeccionando las habilidades profesionales e su entorno.

Pregunta N. 3: ¿En la empresa se promueve y fomenta la colaboración de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre la prevención de riesgos laborales?

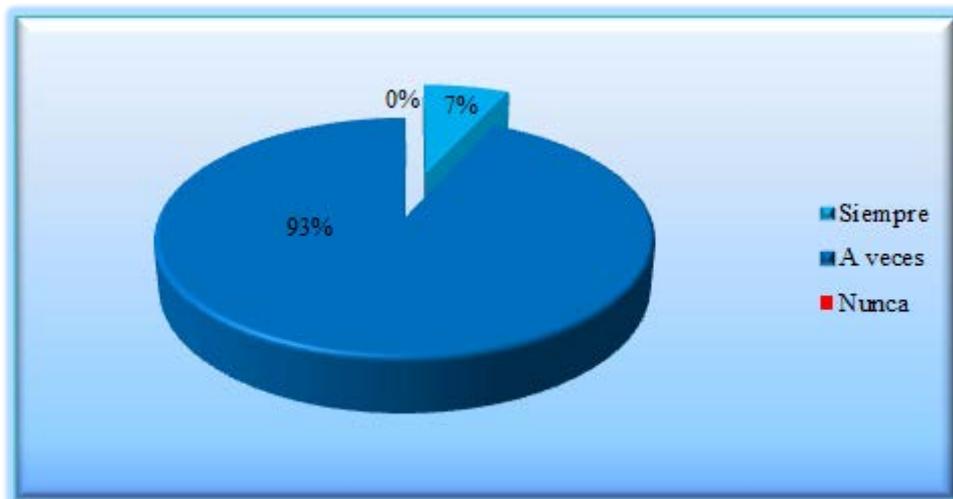
Cuadro No. 7. Colaboración

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	3	7%
A veces	41	93%
Nunca	0	0%
Total	44	100%

Fuente: Encuesta aplicada a Administrativos

Elaborado por: Quinga Escobar Julio Enrique

Grafico No. 7. Colaboración



Fuente: Encuesta aplicada a Administrativos

Elaborado por: Quinga Escobar Julio Enrique

Análisis

Del 100% de empleados encuestados, el 7% a veces se promueve y fomenta la colaboración de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre la prevención de riesgos laborales; mientras el 93% menciona siempre se emplea e impulsa la cooperación del talento humano.

Interpretación

La mayoría considera que en la empresa a veces se ejecuta procedimientos sobre la prevención de riesgos laborales perjudicando, el ímpetu y la armonía laboral; mientras que el otro porcentaje manifiesta que mediante la implementación de métodos sobre riesgos laborales se consolida y evita potenciales molestias laborales y fatigas musculares.

Pregunta N. 4. ¿En la institución la seguridad en el trabajo es controlado con responsabilidad, teniendo como prioridad eliminar o disminuir riesgos que produzcan accidentes laborales?

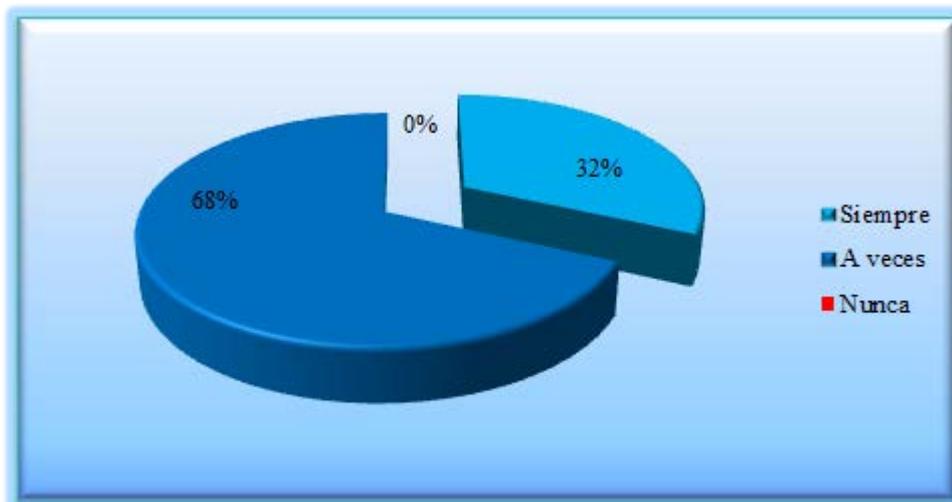
Cuadro No. 8. Seguridad

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	14	32%
A veces	30	68%
Nunca	0	0%
Total	44	100%

Fuente: Encuesta aplicada a Administrativos

Elaborado por: Quinga Escobar Julio Enrique.

Grafico No. 8. Seguridad



Fuente: Encuesta aplicada a Administrativos

Elaborado por: Quinga Escobar Julio Enrique

Análisis

Del 100% de empleados encuestados el 68% considera que en la institución la seguridad en el trabajo es controlada con responsabilidad teniendo como prioridad eliminar o disminuir riesgos que produzcan accidentes; mientras que el 32% afirma que siempre.

Interpretación

La mayoría considera que en la empresa a veces por medio la seguridad en el trabajo es controlada, afectando en el cumplimiento de actividades físicas e intelectualmente; mientras que el otro porcentaje manifiesta que el labor de funciones es vigilando con compromiso, obteniendo como efecto la disminución de los peligros ocupacionales, fortaleciendo la ejecución de labores y el bienestar en la empresa.

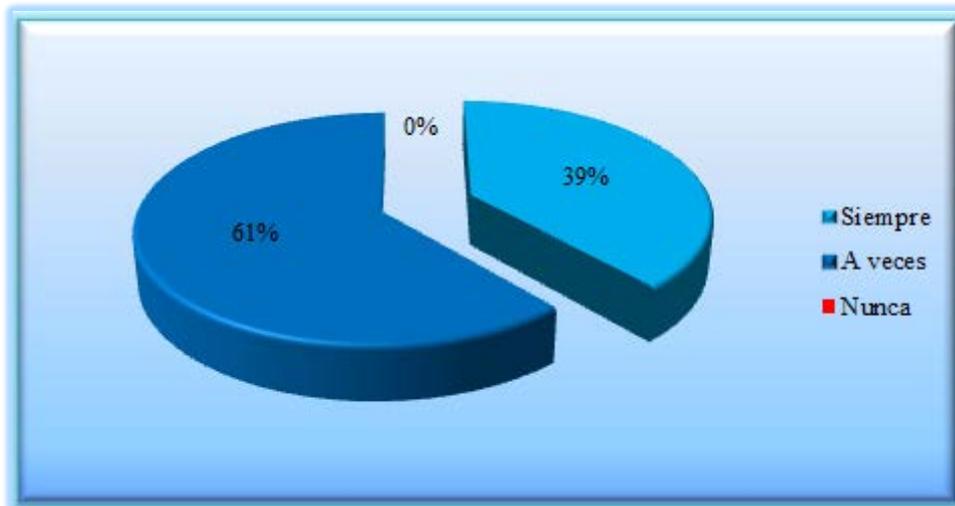
Pregunta N. 5: ¿En la institución se busca el bienestar de los colaboradores en el puesto de trabajo a través de normas preventivas que aporten en la salud?

Cuadro No. 9. Bienestar

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	17	39%
A veces	27	61%
Nunca	0	0%
Total	44	100%

Fuente: Encuesta aplicada a Administrativos
Elaborado por: Quinga Escobar Julio Enrique

Grafico No. 9. Bienestar



Fuente: Encuesta aplicada a Administrativos
Elaborado por: Quinga Escobar Julio Enrique

Análisis

Del 100% de empleados encuestados, el 61% menciona que a veces en la institución se busca el bienestar de los colaboradores en el puesto de trabajo; mientras el 39% dice que siempre aplica normas preventivas aportando a la salud.

Interpretación

La mayoría de considera que en la organización a veces se aplica normas preventivas perjudicando la salud y la conveniencia de los colaboradores en su entorno, produciendo un ambiente laboral perjudicial para el progreso de actividades; mientras que el otro porcentaje menciona que siempre a través de pautas protectoras que fortalece la prosperidad y el rendimiento individual y grupal de los colaboradores.

Pregunta N. 6: ¿En la institución los colaboradores aportan con el conocimiento en la consolidación de los objetivos de la empresa?

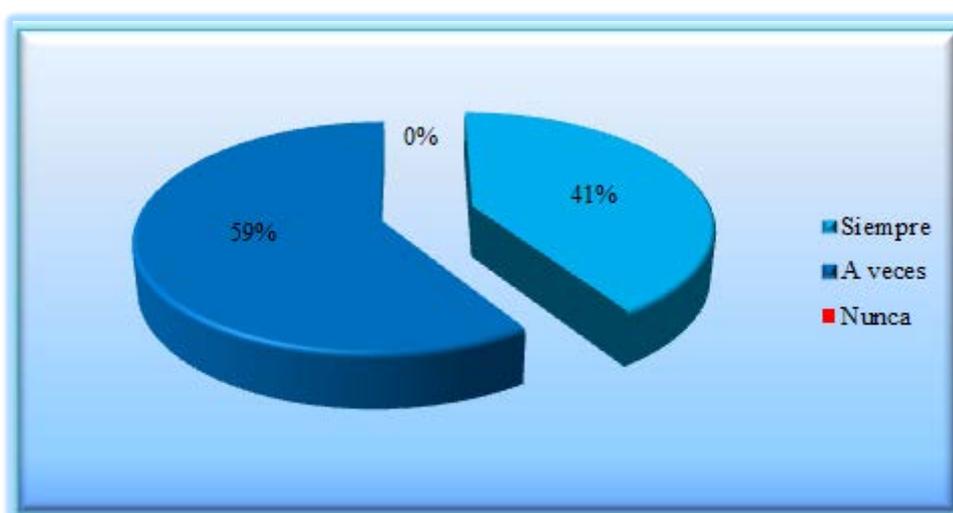
Cuadro No. 10. Conocimiento

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	18	41%
A veces	26	59%
Nunca	0	0%
Total	44	100%

Fuente: Encuesta aplicada a Administrativos

Elaborado por: Quinga Escobar Julio Enrique

Grafico No. 10. Conocimiento



Fuente: Encuesta aplicada a Administrativos

Elaborado por: Quinga Escobar Julio Enrique

Análisis

Del 100% de los empleados encuestados el 59% a veces dice que los colaboradores aportan con el conocimiento en la consolidación de objetivos de la empresa; mientras el 41% menciona que siempre los colaboradores aportan con el conocimiento en la consolidación de los objetivos de la empresa.

Interpretación

La mayoría considera que en la empresa a veces el personal aporta con conocimientos, experiencias, habilidades, perjudicando en la consolidación de los objetivos empresariales, generando un clima inadecuado para el perfeccionamiento de actividades en el cargo; mientras el otro porcentaje menciona que siempre apoyan con criterios científicos personales que afirman los objetivos de la organización innovando la producción, comodidad laboral al momento de llevar a cabo las ocupaciones.

Pregunta N. 7: ¿Dentro de la empresa el trabajador desarrolla habilidades aplica los conocimientos, adquiere experiencias para trabajar con otras personas para resolver situaciones complejas?

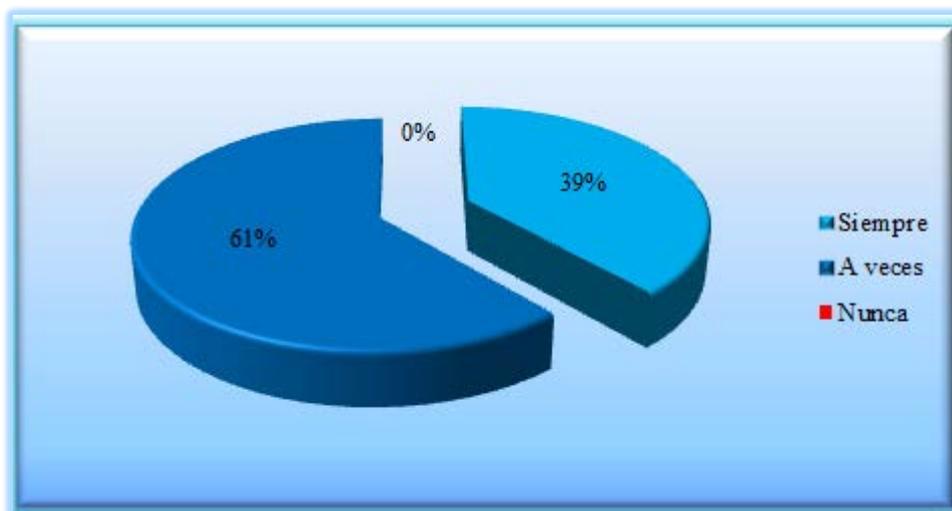
Cuadro N0. 11. Habilidades

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	17	39%
A veces	27	61%
Nunca	0	0%
Total	44	100%

Fuente: Encuesta aplicada a Administrativos

Elaborado por: Quinga Escobar Julio Enrique

Grafico No. 11. Habilidades



Fuente: Encuesta aplicada a Administrativos

Elaborado por: Quinga Escobar Julio Enrique

Análisis

Del 100% de empleados encuestados, el 61% manifiesta que a veces en la empresa se desarrolla habilidades; mientras el 39% señala que siempre aplica conocimientos y adquiere experiencias para resolver situaciones complejas.

Interpretación

La mayoría considera que a veces en el ambiente laboral adquiere habilidades para mejorar su desempeño perjudicando la aplicación de conocimientos, limitando la adquisición de experiencia, afectando en la resolución de conflictos; mientras que una minoría siempre desarrolla habilidades para trabajar en equipo creando un ambiente adecuado que facilita el cumplimiento de funciones conllevando al éxito empresarial.

Pregunta N. 8: ¿La empresa alcanza la satisfacción en el trabajo a través de procesos motivacionales que aporten en la productividad?

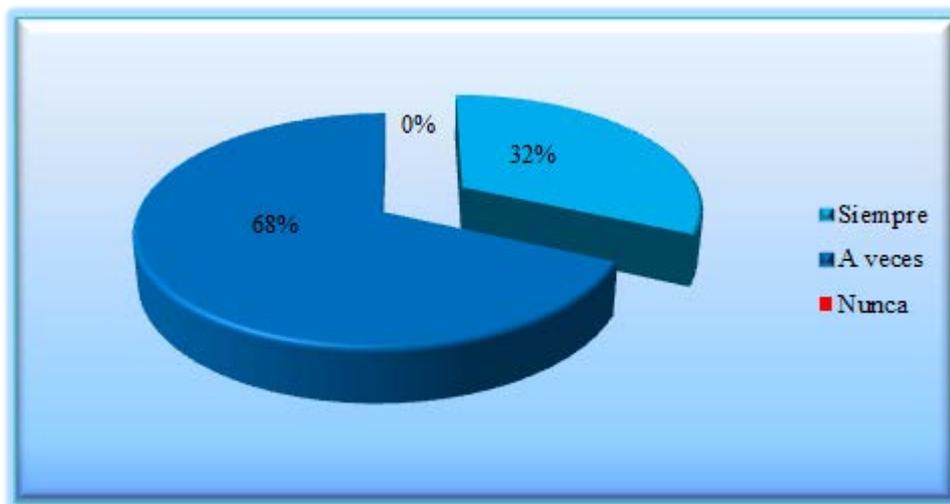
Cuadro No. 12. Factores de Motivación

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	14	42%
A veces	30	58%
Nunca	0	0%
Total	44	100%

Fuente: Encuesta aplicada a Administrativos

Elaborado por: Quinga Escobar Julio Enrique.

Grafico No. 12. Factores de Motivación



Fuente: Encuesta aplicada a Administrativos

Elaborado por: Quinga Escobar Julio Enrique

Análisis

Del 100% de empleados encuestados, el 68% considera que a veces los factores de motivación y sus procesos aportan en la satisfacción y la productividad laboral; mientras que el 32% menciona que siempre los factores de motivación y sus procesos generan satisfacción y productividad.

Interpretación

La mayoría de encuestados menciona que a veces mediante factores de motivación y sus procesos se alcanza la satisfacción en el trabajo, perjudicando el rendimiento, influenciando negativamente en las perspectivas personales y grupales, y oportunidades para realizarse; mientras que el otro porcentaje menciona que siempre los factores de motivación y sus procesos generan conformidad, mejorando la toma de decisiones, progreso y competencia en su puesto de trabajo.

Pregunta N. 9: ¿En la empresa la motivación y el liderazgo aportan en un trabajo eficiente, promoviendo las relaciones interpersonales, valorando los conocimientos, habilidades y experiencias de los colaboradores?

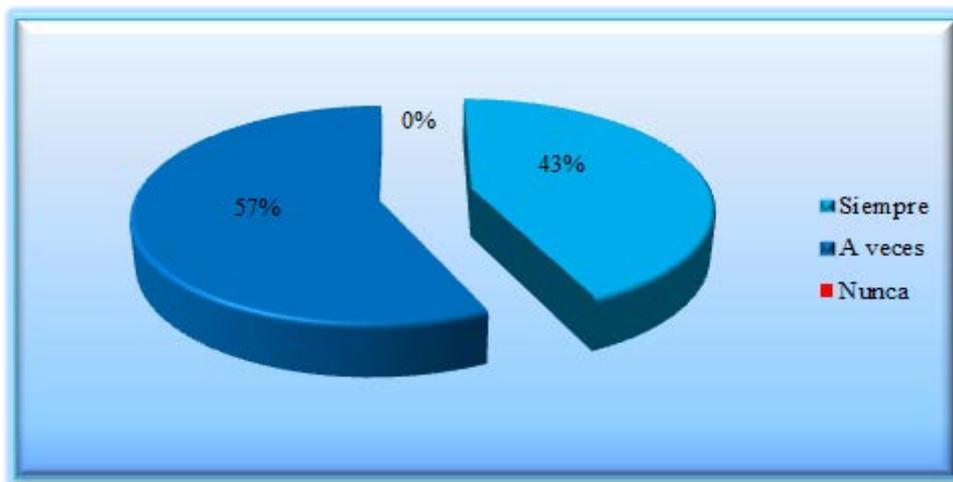
Cuadro No. 13. Liderazgo

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	19	43%
A veces	25	57%
Nunca	0	0%
Total	44	100%

Fuente: Encuesta aplicada a Administrativos

Elaborado por: Quinga Escobar Julio Enrique

Gráfico No. 13. Liderazgo



Fuente: Encuesta aplicada a Administrativos

Elaborado por: Quinga Escobar Julio Enrique

Análisis

Del 100% de empleados encuestados, el 57% a veces por medio emplea el liderazgo y la motivación en un trabajo eficiente; mientras que el 43% menciona que siempre la motivación y el liderazgo contribuyen al trabajo eficiente.

Interpretación

La mayoría de encuestados considera que a veces en la empresa el liderazgo y la motivación, aportan a un trabajo eficiente, promoviendo las relaciones interpersonales, habilidades y experiencias, conllevando que se genere conflictos, disminuyendo el interés, obtención de objetivos; mientras que el otro porcentaje menciona siempre el liderazgo y la motivación originan relaciones interpersonales positivas, que fortalecen el trabajo en unidad y manejo del entorno laboral dando un enfoque estratégico para la obtención de objetivos.

Pregunta N. 10: ¿En la empresa se fortalece, estimula el cumplimiento de los objetivos en los empleados apoyando en el cumplimiento de funciones con calidez y productividad?

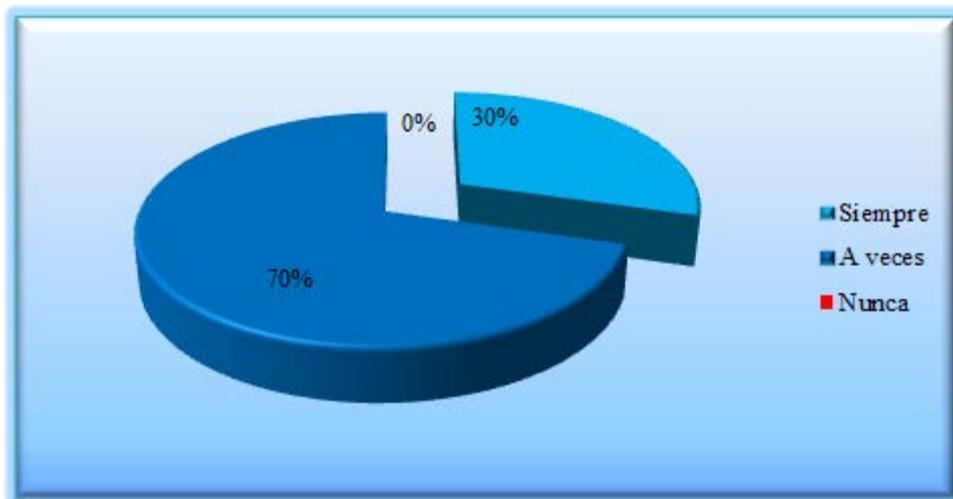
Cuadro No. 14. Productividad

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	13	30%
A veces	31	70%
Nunca	0	0%
Total	44	100%

Fuente: Encuesta aplicada a Administrativos

Elaborado por: Quinga Escobar Julio Enrique

Grafico No 14. Productividad



Fuente: Encuesta aplicada a Administrativos

Elaborado por: Quinga Escobar Julio Enrique

Análisis

Del 100% de empleados encuestado, el 70% afirman que a veces en la empresa se fortalece, estimula el cumplimiento de los objetivos apoyando en el cumplimiento de funciones con calidez y productividad; mientras el 30% menciona que siempre se fortifica, estimula el cumplimiento de los objetivos afirmando el cumplimiento de objetivos.

Interpretación

La mayoría menciona que a veces en la organización se estimula el cumplimiento de los objetivos, afectando el interés, despreocupación, ineficiencia en su entorno laboral; mientras que el otro porcentaje afirma que siempre a través de la estimulación en la consecución de los objetivos, se genera entorno de actividades con calidez y productividad en equipo un mejor desempeño en su entorno laboral

Análisis e interpretación de resultados de la encuesta aplicada a 14 personas del departamento operativo, pertenecientes al Departamento Administrativo.

Pregunta N. 1: ¿Considera usted que en la empresa para precautelar, proteger la integridad física y mental se aplica métodos preventivos?

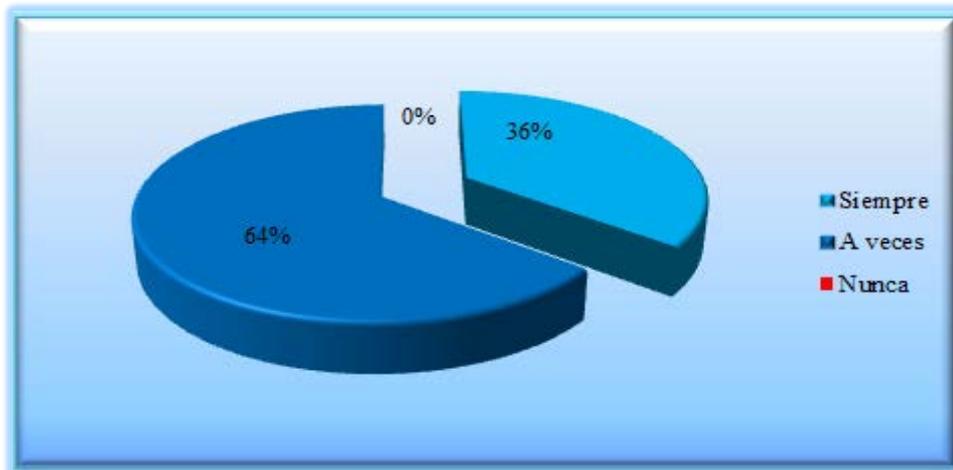
Cuadro No. 15. Prevención

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	5	36%
A veces	9	64%
Nunca	0	0%
Total	14	100%

Fuente: Encuesta aplicada a Operativos

Elaborado por: Quinga Escobar Julio Enrique

Grafico No. 15. Prevención



Fuente: Encuesta aplicada a Operativos

Elaborado por: Quinga Escobar Julio Enrique

Análisis

Del 100% de empleados encuestados, el 64% expresa que a veces se aplica técnicas preventivas en su cargo, para salvaguardar su integridad física y mental; mientras el 36% dice que siempre efectúa métodos provisionales que precautelan y protegen la entereza en su puesto de trabajo.

Interpretación

La mayoría considera que la empresa a veces aplica métodos para prevenir, resguardar la integridad física y mental del personal, disminuyendo el confort, el cumplimiento de labores; mientras un menor porcentaje expone que siempre emplea métodos preventivos robusteciendo el ambiente organizacional, contribuyendo en el rendimiento.

Pregunta N. 2: ¿Considera usted que la organización se fomenta una autentica cultura de prevención de riesgos, promoviendo la participación activa entre sus compañeros, en la seguridad y salud laboral?

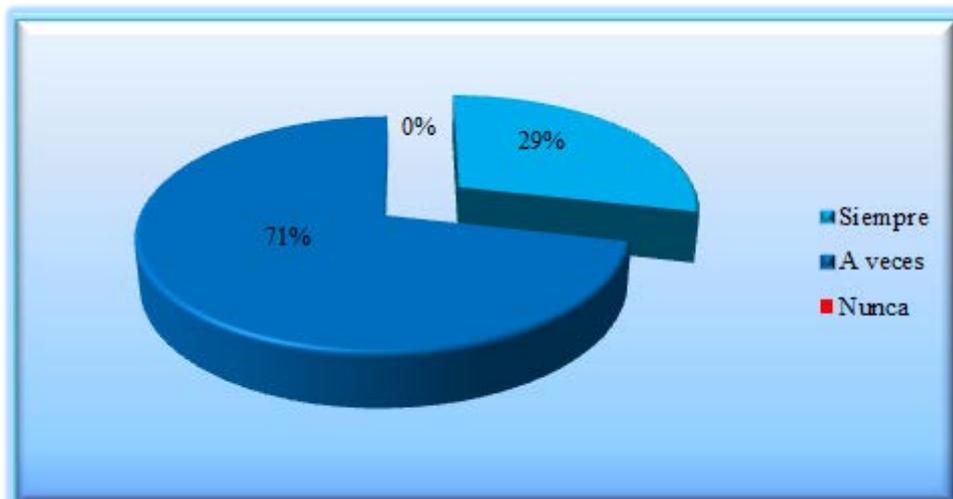
Cuadro No.16. Prevención

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	4	29%
A veces	10	71%
Nunca	0	0%
Total	14	100%

Fuente: Encuesta aplicada a Operativos

Elaborado por: Quinga Escobar Julio Enrique

Grafico No. 16. Prevención



Fuente: Encuesta aplicada a Operativos

Elaborado por: Quinga Escobar Julio Enrique

Análisis

Del 100% de empleados encuestados, el 71% menciona que a veces se fomenta de una autentica cultura de prevención de riesgos; mientras el 29% manifiesta que siempre se promueve la cultura prevención de riesgos originando la participación impulsando la seguridad en los empleados.

Interpretación

La mayoría menciona que la empresa a veces fomenta una verdadera prevención de riesgos, afectando en la participación activa en la seguridad organizacional, conllevando a lesiones musculares, el ineficiente desempeño de funciones, en el ambiente laboral; mientras una minoría de porcentaje expone que siempre se previene los riesgos, promoviendo la participación en la salud laboral, robusteciendo el entorno empresarial, apoyando en la producción.

Pregunta N. 3: ¿Considera usted que en la institución la seguridad en el trabajo se controla con responsabilidad, teniendo como prioridad eliminar o disminuir riesgos laborales?

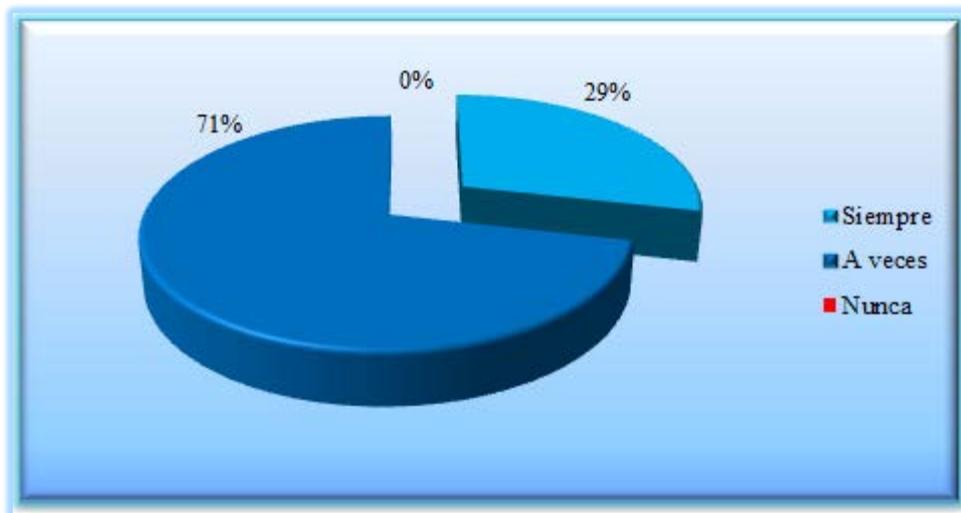
Cuadro No. 17. Colaboración

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	4	29%
A veces	10	71%
Nunca	0	0%
Total	14	100%

Fuente: Encuesta aplicada a Operativos

Elaborado por: Jul Quinga Escobar Julio Enrique

Grafico No. 17. Colaboración



Fuente: Encuesta aplicada a Operativos

Elaborado por: Quinga Escobar Julio Enrique

Análisis

Del 100% de empleados encuestados, el 71% expresa que a veces se controla con responsabilidad, los riesgos laborales; mientras el 29% dice que siempre se controla con responsabilidad la prevención.

Interpretación

La mayoría de encuestados considera que a veces en la institución se aplica la seguridad en el trabajo con responsabilidad, provocando el aumento riesgos laborales, afectando en el desempeño y la eficiencia en las actividades; mientras que el otro porcentaje menciona que siempre a través de la responsabilidad, la seguridad en el trabajo se tienen como prioridad reducir e eliminar riesgos profesionales, fortaleciendo la salud dando un enfoque estratégico para la obtención de objetivos empresariales.

Pregunta N. 4. ¿Considera usted que en la empresa se promueve y fomenta la colaboración entre compañeros de trabajo en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos?

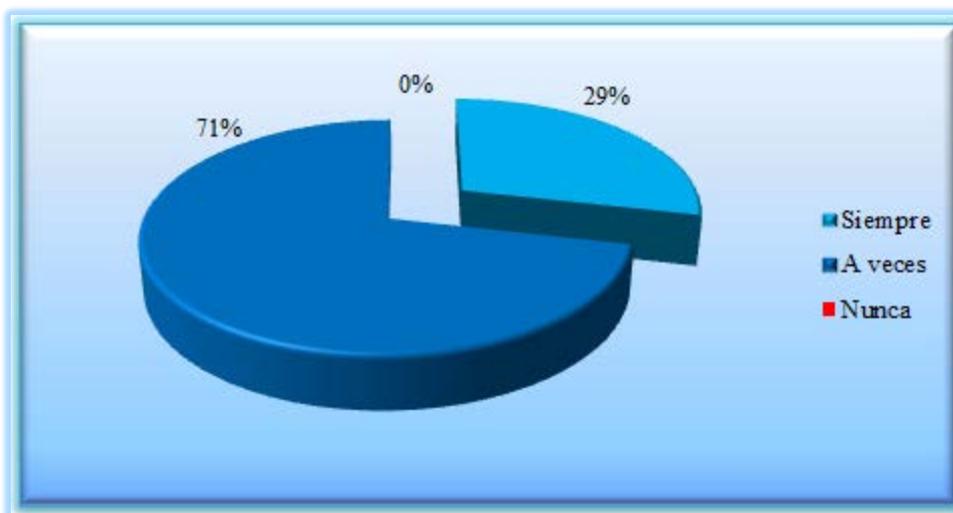
Cuadro No. 18. Seguridad

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	4	29%
A veces	10	71%
Nunca	0	0%
Total	14	100%

Fuente: Encuesta aplicada a Operarios

Elaborado por: Quinga Escobar Julio Enrique

Gráfico No. 18. Seguridad



Fuente: Encuesta aplicada a Operativos

Elaborado por: Quinga Escobar Julio Enrique

Análisis

Del 100% de colaboradores encuestados, el 71% considera que a veces las normas preventivas aportan en la seguridad; mientras que el 29% expresa que siempre las normas preventivas aportan en la seguridad en la empresa

Interpretación

La mayoría de encuestados considera que a veces en la institución se aplica las normativas de prevención de riesgo para promover y fomentar la colaboración entre compañeros de trabajo, ocasionado la falta de prevención de riesgos la seguridad en trabajo una ineficiente productividad; mientras que el otro porcentaje menciona siempre que a través de la aplicación de reglas protectoras de riesgos se promueve la responsabilidad, la prevención de enfermedades, reduciendo posibles riesgos laborales y generando un adecuado entorno de trabajo.

Pregunta N. 5: ¿Considera usted que en la empresa se busca el bienestar de los colaboradores en el puesto de trabajo a través de las normas preventivas que aporten en la salud laboral?

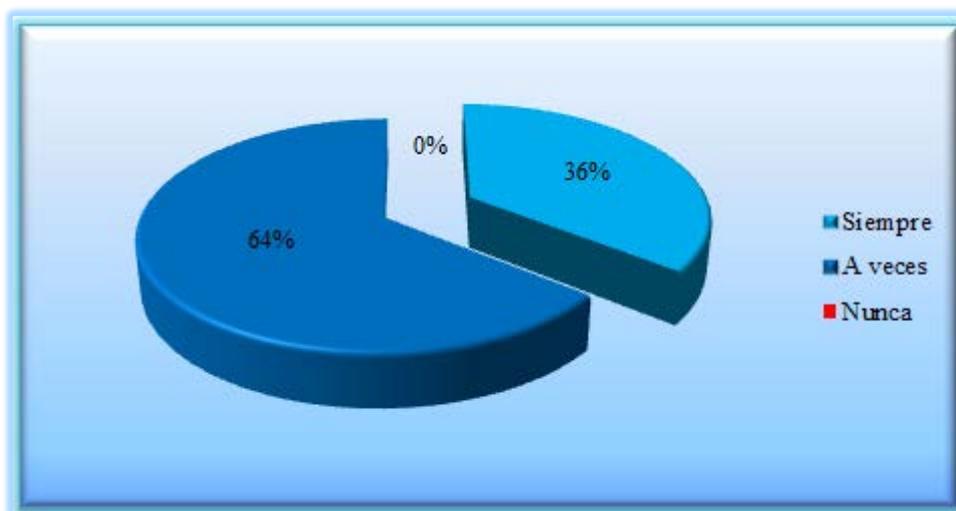
Cuadro No. 19. Bienestar

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	5	36%
A veces	9	64%
Nunca	0	0%
Total	14	100%

Fuente: Encuesta aplicada a Operarios

Elaborado por: Quinga Escobar Julio Enrique.

Grafico N0. 19. Bienestar



Fuente: Encuesta aplicada a Operativos

Elaborado por: Quinga Escobar Julio Enrique

Análisis

Del 100% de empleados encuestados, el 64% expresa que a veces aplica normas preventivas que aportan en la salud laboral; mientras el 36% manifiesta que siempre utilizando normas preventivas se busca el bienestar de los colaboradores.

Interpretación

La mayoría de encuestados mencionan que a veces en la institución se busca el bienestar de los colaboradores en su puesto usando normas preventivas que aportan en la salud laboral, ocasionado la aparición de riesgos en la salud y la seguridad; mientras que el otro porcentaje menciona que en la organización se emplea modelos protectores que aportan prevención de los posibles riesgos existentes, generando mejor productividad de los empleados.

Pregunta N. 6: ¿Usted en la institución aporta con conocimientos en la consolidación de los objetivos de la empresa?

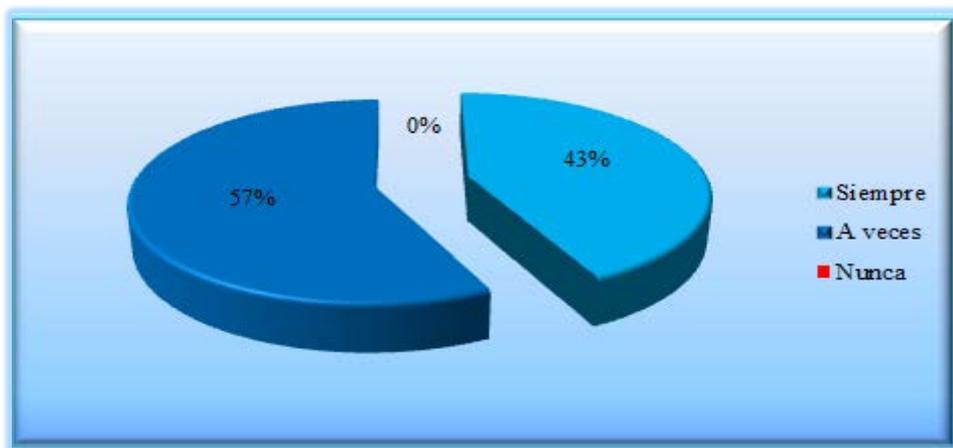
Cuadro No. 20. Conocimiento

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	6	43%
A veces	8	57%
Nunca	0	0%
Total	14	100%

Fuente: Encuesta aplicada a Operarios

Elaborado por: Quinga Escobar Julio Enrique

Grafico N0. 20. Conocimiento



Fuente: Encuesta aplicada a Operativos

Elaborado por: Quinga Escobar Julio Enrique

Análisis

Del 100% de empleados encuestados, el 57% considera que a veces en la consolidación de los objetivos de la empresa se aporta con conocimientos de los colaboradores; mientras el 20% manifiesta que siempre se aporta con conocimientos en la consolidación de objetivos.

Interpretación

La mayoría de empleados encuestados mencionan que a veces en la institución se busca la consolidación de objetivos a través del aporte de conocimientos de los colaboradores, influyendo en el desarrollo personal en entorno de trabajo, afectando en la productividad y en la obtención de objetivos personales; mientras que el otro porcentaje menciona que mediante el aporte de conocimientos se consolidan los objetivos de la empresa, fortaleciendo el bienestar, la eficiencia, eficacia, productividad, el confort laboral de los empleados.

Pregunta N. 7: ¿Usted como trabajador desarrolla habilidades, técnicas que aplican los conocimientos, adquieren experiencias para trabajar con otras personas y sobrellevar situaciones complejas?

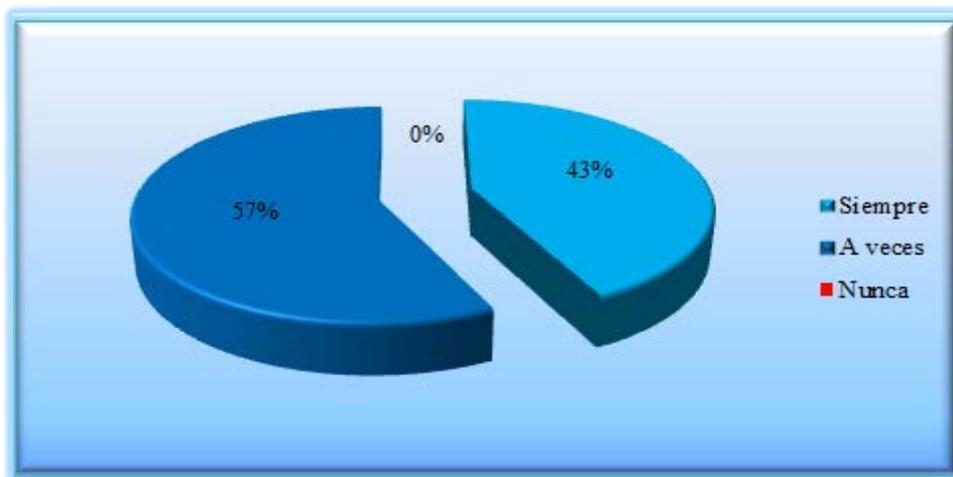
Cuadro No. 21. Habilidades

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	6	43%
A veces	8	57%
Nunca	0	0%
Total	14	100%

Fuente: Encuesta aplicada a Operarios

Elaborado por: Quinga Escobar Julio Enrique

Grafico N0. 21. Habilidades



Fuente: Encuesta aplicada a Operativos

Elaborado por: Quinga Escobar Julio Enrique

Análisis

Del 100% de empleados encuestados, el 57% expresa que a veces mediante el desarrollo de habilidades, conocimientos, para trabajar con otras personas; mientras el 43% manifiesta que siempre se aplican habilidades, técnicas, conocimientos para trabajar y sobrellevar situaciones complejas.

Interpretación

La mayoría de empleados encuestados mencionan que a veces en la institución se busca desarrollar habilidades, técnicas que aplican los conocimientos, ocasionado, insatisfacción laboral, escasa competitividad; mientras que el otro porcentaje menciona que en la institución se busca desarrollar habilidades, técnicas que aporten para trabajar con otras personas, fortaleciendo los lazos de compañerismo entre los empleados incrementando la resolución de conflictos en el entorno laboral.

Pregunta N. 8: ¿Usted como empleado considera que la empresa alcanza la satisfacción mediante procesos que aporten en la productividad laboral?

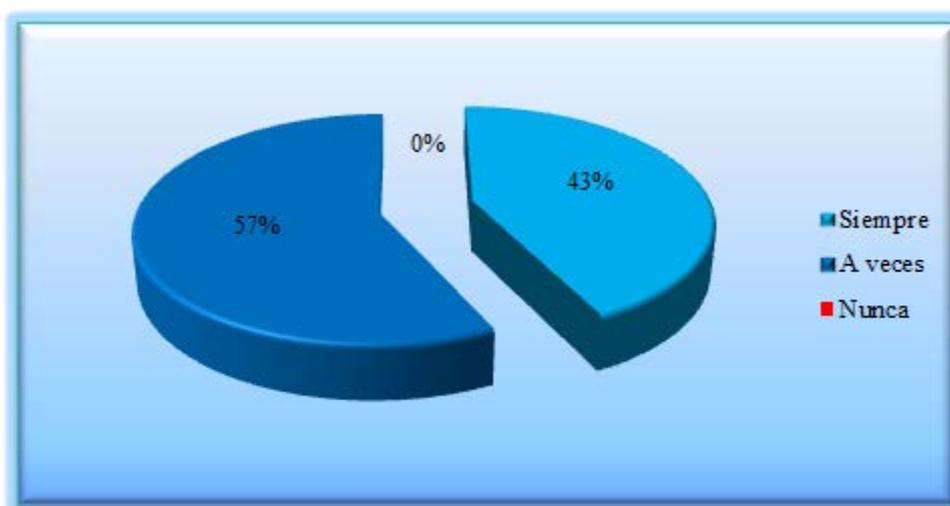
Cuadro No. 22. Factores de Motivación

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	6	43%
A veces	8	57%
Nunca	0	0%
Total	14	100%

Fuente: Encuesta aplicada a Operativos

Elaborado por: Quinga Escobar Julio Enrique.

Grafico No. 22. Factores de Motivación



Fuente: Encuesta aplicada a Operativos

Elaborado por: Quinga Escobar Julio Enrique

Análisis

Del 100% de empleados encuestados, el 71% expone que a veces a través de procesos aportan en la productividad y la satisfacción en el trabajo; mientras que el 29% manifiesta que siempre se aportan con procesos para alcanzar la satisfacción laboral.

Interpretación

La mayoría de empleados encuestados mencionan que a veces en la institución se alcanza la satisfacción con procesos aportando la productividad laboral, ocasionado conflictos laborales, diferencias laborales; mientras que el otro porcentaje menciona que siempre en la institución se alcanza la satisfacción mediante procesos que aporten en la productividad laboral fortaleciendo las habilidades, técnicas para trabajar con otras personas logrando el alcance de objetivos empresariales.

Pregunta N. 9: ¿Usted considera que la motivación y el liderazgo apoyan en un trabajo eficiente promoviendo las relaciones interpersonales, valorando los conocimientos, habilidades y experiencias?

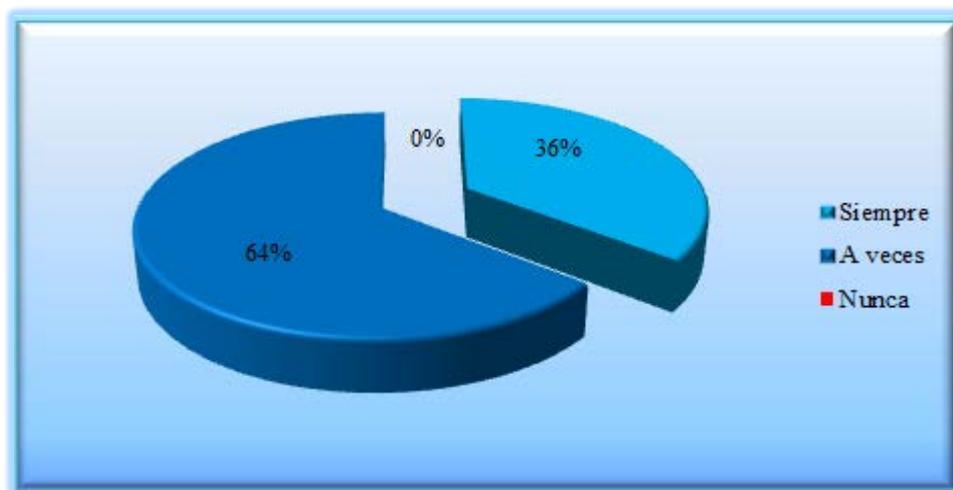
Cuadro No. 23. Liderazgo

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	5	36%
A veces	9	64%
Nunca	0	0%
Total	14	100%

Fuente: Encuesta aplicada a Operarios

Elaborado por: Quinga Escobar Julio Enrique

Grafico No. 23. Factores de Motivación



Fuente: Encuesta aplicada a Operarios

Elaborado por: Quinga Escobar Julio Enrique

Análisis

Del 100% de trabajadores encuestados, el 36% expresa que a veces la motivación y el liderazgo apoyan en un trabajo eficiente promoviendo las relaciones interpersonales; mientras el 64% dice que siempre la motivación y el liderazgo apoyan las relaciones interpersonales.

Interpretación

La mayoría de empleados encuestados mencionan que a veces en la empresa la motivación y el liderazgo apoyan en un trabajo eficiente, ocasionando desmotivación laboral, inconformidad y malestares en el puesto de trabajo; mientras que el otro porcentaje menciona que siempre en la empresa la motivación y el liderazgo apoyan en un trabajo eficiente fortaleciendo la productividad laboral, las habilidades, de los empleados incrementando la satisfacción la productividad.

Pregunta N. 10: ¿Considera usted que en la empresa se fortalece, estimula el cumplimiento de los objetivos apoyado en el cumplimiento de funciones con calidez y productividad?

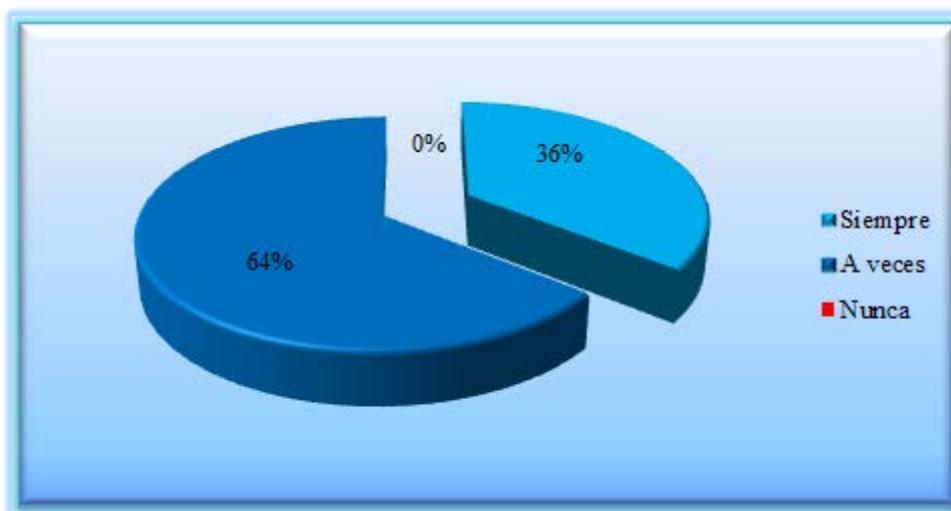
Cuadro No. 24. Productividad

Alternativa	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	5	36%
A veces	9	64%
Nunca	0	0%
Total	14	100%

Fuente: Encuesta aplicada a Operarios

Elaborado por: Quinga Escobar Julio Enrique

Grafico No. 24. Productividad



Fuente: Encuesta aplicada a Operativos

Elaborado por: Quinga Escobar Julio Enrique

Análisis

Del 100% de empleados encuestados, el 64% dice que a veces en la empresa se fortalece el cumplimiento de objetivos; mientras el 30% expresa que siempre se fortalece, estimula el cumplimiento de objetivos apoyado en el cumplimiento de funciones con calidez y productividad.

Interpretación

La mayoría de empleados encuestados mencionan que a veces en la empresa en la empresa se fortalece, estimula el cumplimiento de los objetivos, ocasionando conflicto en las relaciones humanas entre superiores y subordinados; mientras que el otro porcentaje menciona que siempre en la empresa en la empresa se fortalece, estimula el cumplimiento de objetivos apoyado en el cumplimiento de funciones con calidez y productividad, estimulando a la productividad y satisfacción laboral.

4.1. Verificación de la Hipótesis

4.2. Modelo Lógico

Hipótesis nula:

H₀: Los Riesgos ergonómicos **NO** determinan el nivel del desempeño laboral de los colaboradores del área administrativa en la empresa “Importadora Alvarado Vasconez”, ciudad de Ambato provincia de Tungurahua.

Hipótesis alternativa:

H₁: Los riesgos ergonómicos **SI** determina el nivel de desempeño laboral de los colaboradores del área administrativa en la empresa “Importadora Alvarado Vasconez”, ciudad de Ambato provincia de Tungurahua.

4.3. Modelo Matemático

$$H_0: O = E$$

$$H_a: O \neq E$$

Dónde:

$$X_c^2 = \text{Chi cuadrado}$$

$$\Sigma = \text{Sumatoria.}$$

$$O = \text{Frecuencia observada.}$$

$$E = \text{Frecuencia esperada.}$$

4.4. Modelo Estadístico

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

4.4.1. Nivel de Significación, grados de libertad, resta de decisión

$$\alpha = 0.05$$

95% de Confiabilidad

Grados de libertad

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

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

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

$$Gl= 6$$

$$Gl= 12.59$$

v/p	0,001	0,0025	0,005	0,01	0,025	0,05	0,1
1	10,8274	9,1404	7,8794	6,6349	5,0239	3,8415	2,7055
2	13,8150	11,9827	10,5965	9,2104	7,3778	5,9915	4,6052
3	16,2660	14,3202	12,8381	11,3449	9,3484	7,8147	6,2514
4	18,4662	16,4238	14,8602	13,2767	11,1433	9,4877	7,7794
5	20,5147	18,3854	16,7496	15,0863	12,8325	11,0705	9,2363
6	22,4575	20,24491	18,5475	16,8119	14,4494	12,5916	10,6446

Para un nivel de significación $\alpha = 0.05$ y seis grados de libertad, se acepta la hipótesis nula H_0 si el valor de χ^2 es \leq = menor o igual al valor de χ^2 tabular caso contrario (12.59), se la rechazará y se aceptará la hipótesis alterna H_1 .

Recolección de datos y cálculos estadísticos

Cuadro No. 25. Frecuencias Observadas

	CATEGORÍAS			
	Siempre	A veces	Nunca	Total
En la empresa se aplica métodos preventivos para precautelar la integridad física y mental de los trabajadores (Administrativos)	5	39	0	44
En la empresa se promueve y fomenta la colaboración de los colaboradores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos ergonómicos. (Administrativos)	3	41	0	44
La empresa alcanza la satisfacción en el trabajo a través de procesos motivacionales que aporten en la productividad. (Operativo)	6	8	0	14
En la empresa la motivación y el liderazgo aportan en un trabajo eficiente, promoviendo las relaciones interpersonales, valorando los conocimientos, habilidades y experiencias de los colaboradores (Operativo)	5	9	0	14
TOTALES	19	97	0	116

Fuente: Encuesta.

Elaborado por: Quinga Escobar Julio Enrique

Cuadro No. 26. Frecuencias Esperadas

	CATEGORÍAS			
	Siempre	A veces	Nunca	Total
En la empresa se aplica métodos preventivos para precautelar la integridad física y mental de los trabajadores (Administrativos)	7.20	36.79	0	44
En la empresa se promueve y fomenta la colaboración de los colaboradores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos ergonómicos. (Administrativos)	7.20	36.79	0	44
La empresa alcanza la satisfacción en el trabajo a través de procesos motivacionales que aporten en la productividad. (Operativo)	2.29	11.70	0	14
En la empresa la motivación y el liderazgo aportan en un trabajo eficiente, promoviendo las relaciones interpersonales, valorando los conocimientos, habilidades y experiencias de los colaboradores (Operativo)	2.29	11.70	0	14
TOTALES	19	97	0	116

Fuente: Encuesta.

Elaborado por: Quinga Escobar Julio Enrique

Cálculo de X^2_c

FO	FE	(Fo - Fe)	(O - E) ²	(FO - FE/FE) ²
5	7.20	-2.2	- 4.84	- 0.67
3	7.20	- 4.2	- 17.64	- 0.40
6	2.29	3.71	13.76	0.16
6	2.29	2.71	7.34	0.31
39	36.79	2.21	4.88	7.53
41	36.79	4.21	17.72	19.07
8	11.70	-3.7	- 13.69	- 0.85
9	11.70	-2.7	- 7.29	- 4.33
116	116			X^2_c 20.82

Cuadro No. 27. Cálculo de X^2_c

Elaborado por: Quinga Escobar Julio Enrique.

Zona de rechazo de la hipótesis nula

Distribución Chi Cuadrado x^2

v/p	0,001	0,0025	0,005	0,01	0,025	0,05	0,1
1	10,8274	9,1404	7,8794	6,6349	5,0239	3,8415	2,7055
2	13,8150	11,9827	10,5965	9,2104	7,3778	5,9915	4,6052
3	16,2660	14,3202	12,8381	11,3449	9,3484	7,8147	6,2514
4	18,4662	16,4238	14,8602	13,2767	11,1433	9,4877	7,7794
5	20,5147	18,3854	16,7496	15,0863	12,8325	11,0705	9,2363
6	22,4575	20,24491	18,5475	16,8119	14,4494	12,5916	10,6446

Cuadro No. 28. Distribución Chi Cuadrado X^2_c

Fuente: www.famaf.unc.edu.ar/~ames/proba2011/tablachicuadrado.pdf

Elaborado por: Quinga Escobar Julio Enrique

Tenemos, el valor tabulado de X^2 con 6 grado de libertad y un nivel de significación de 0,05 es de 12,5916 (valor encontrado en la tabla de: Puntos porcentuales de la distribución X^2)

Comparar los valores

En este punto tenemos los siguientes datos:

Valor calculado: 20,82

Valor de la tabla: 12,59

Es decir:

Chi cuadrado real 20,82

Chi-cuadrado teórico 12,59

Zona de rechazo de la hipótesis nula

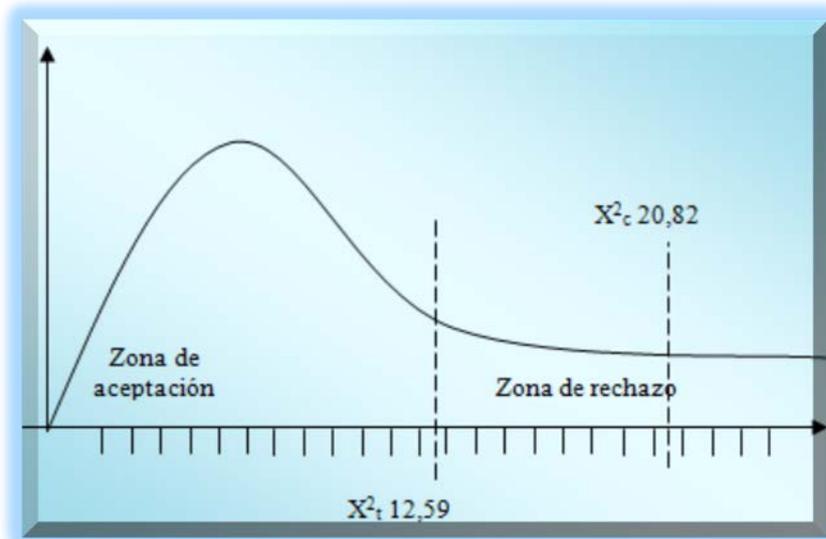


Gráfico No: 25. Zona de aceptación de la Hipótesis

Elaborado por: Quinga Escobar Julio Enrique

Decisión Estadística

Con 6 grado de libertad y 95% de confiabilidad la X^2_c es de 20,82 este valor cae en la zona de rechazo de la hipótesis nula (H_0) por ser superior a X^2_t que es de 12,59; por lo tanto se acepta la hipótesis alterna (H_a).

El Chi cuadrado real (20,82) es mayor que el chi cuadrado teórico, (12,59) por lo tanto, aceptamos la hipótesis alternativa: “Riesgos ergonómicos y su incidencia en el desempeño laboral de los colaboradores del área administrativa en la importadora Alvarado Vasconez, ciudad de Ambato provincia de Tungurahua”

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- Se establece que en la Empresa Importadora Alvarado Vasconez los riesgos ergonómicos, limitan el desempeño, eficiencia y productividad, reduciendo el rendimiento laboral, ocasionando el incremento de enfermedades y lesiones musculares, afectando en el desarrollo y habilidades para el cumplimiento de funciones.
- Se establece que en la empresa Importadora Alvarado Vasconez no se ha fortalecido el desempeño laboral ocasionando desmotivación, inconformidad y malestar, repercutiendo en las relaciones laborales afectando en el trabajo en equipo, en la ejecución de labores y en el bienestar de la Empresa.
- Se determina que en la institución la inasistencia de un documento que apoye la disminución de riesgos ocupacionales, siendo insuficiente la aplicación de normas preventivas perjudicando en la salud y convivencia de los trabajadores perjudicando en la consolidación de objetivos empresariales afectando en el cumplimiento de las labores y en el desarrollo de competencias perjudicando la satisfacción laboral.

5.2. Recomendaciones

- Fortalecer el conocimiento de los riesgos ergonómicos, para mejorar el desempeño, la eficiencia, productividad, fortaleciendo en el rendimiento laboral, disminuyendo las enfermedades y lesiones musculares estimulando el desarrollo de actividades para el cumplimiento de funciones en el cargo.
- En la empresa es importante fortalecer el desempeño laboral a través de la motivación, mejorando las relaciones laborales para alcanzar el trabajo en equipo contribuyendo en el bienestar empresarial, fortaleciendo el conocimiento y el cumplimiento de objetivos, metas en la institución.
- En la institución se implementara un documento que aporte a la disminución de riesgos ocupacionales, fortaleciendo la eficiencia, productividad alcanzando el cumplimiento de objetivos y actividades, mejorando el trabajo en equipo, relaciones interpersonales entre los colaboradores en la organización.

CAPÍTULO VI

PROPUESTA

6.6. Tema

Manual para prevenir los riesgos ergonómicos y fortalecer el desempeño laboral de los colaboradores del área administrativa para la Empresa Importadora Alvarado Vasconez

6.1.1. Unidad Ejecutora

Empresa Importadora Alvarado Vasconez, ciudad de Ambato provincia de Tungurahua.

Beneficiarios

Beneficiarios Directos

Empleados
Personal del área Administrativos
Empresa

Beneficiarios Indirectos

Propietarios
Clientes

6.1.2. Ubicación

País: Ecuador.
Región: Sierra.
Provincia: Tungurahua.

Cantón: Ambato.

Parroquia: Unamuncho

6.1.3. Equipo técnico responsable

Investigadora: Quinga Escobar Julio Enrique

6.2. Antecedentes de la Propuesta

Se establece que en la Empresa Importadora Alvarado Vasconez los riesgos ergonómicos, limitando el desempeño, eficiencia y productividad, reduciendo el rendimiento laboral, ocasionando el incremento de enfermedades y lesiones musculares, afectando en el desarrollo y habilidades parar el cumplimiento de funciones.

Se considera que en la empresa Importadora Alvarado Vasconez no se ha fortalecido el desempeño laboral ocasionando desmotivación, inconformidad y malestar, repercutiendo en las relaciones laborales afectando en el trabajo en equipo, en la ejecución de labores y en el bienestar de la Empresa.

Se determina que en la institución la inasistencia de un documento que apoye la disminución de riesgos ocupacionales, siendo insuficiente la aplicación de normas preventivas perjudicando en la salud y convivencia de los trabajadores perjudicando en la consolidación de objetivos empresariales afectando en el cumplimiento de la labores y en el desarrollo de competencias perjudicando el satisfacción laboral.

6.3. Justificación

La presente propuesta tiene su **trascendencia** en la elaboración, socialización, planificación, evaluación del manual de riesgos ergonómicos para fortalecer el desarrollo de actividades, funciones, habilidades en los colaboradores del área

administrativa de la empresa importadora Alvarado vascones, ciudad de Ambato provincia de Tungurahua, contribuyendo en la formación de entes que sean capaces de reflexionar y tomar decisiones apropiadas sobre el cuidado, conservación y preservación al medio ambiente.

El manual de riesgos ergonómicos es de **importancia** teórica práctica al fortalecer la salud, el bienestar en los colaboradores, apoyando en el desarrollo de las capacidades, destrezas, desempeño de actividades, compañerismo entre los colaboradores, a partir de su relación con el entorno siendo capaz de observar, posibles situaciones de riesgo y evitarlas.

La propuesta es **novedosa** porque a través de la aplicación de un documento se favorece el desarrollo de funciones, actividades, sobresaliendo la productividad y el mejoramiento de las relaciones interpersonales de los colaboradores, fortaleciendo la resolución de conflictos y lasos de compañerismo en la organización.

El manual de riesgos ergonómicos es de **utilidad** porque refuerza el desempeño laboral, ampliando la capacidad e interés por prevenir lesiones o enfermedades ocupacionales ocasionadas por las actividades relacionadas en su entorno, adquiriendo habilidades sociales que favorezcan la participación en las actividades de grupo adoptando un comportamiento responsable, constructivo, solidario; apoyando en el progreso de la prevención de riesgos ergonómicos.

La propuesta es de **impacto** al influir en el desarrollo de la productividad y el desempeño de los colaboradores a través de la utilización de actividades recreativas que apoyan en el desarrollo de las capacidades, habilidades, destrezas; la protección y preservación del medio ambiente; despertando la curiosidad, el interés, la observación en el entorno.

La propuesta es **factible** porque apoya en el emprendimiento organizacional, apoyando al departamento de recursos humanos en la seguridad y salud laboral

mediante actividades que integran a los empleados, contribuyendo a la defensa, conservación y mejora del medio ambiente, desarrollando medios de prevención de riesgos, aprovechando lo interés que ofrece la invaginación.

6.4. Objetivos

6.4.1. Objetivo General

Elaborar el manual de riesgos ergonómicos para fortalecer el desempeño laboral de los colaboradores del área administrativa en la Empresa Importadora Alvarado Vasconez, ciudad de Ambato provincia de Tungurahua.

6.4.2. Objetivos Específicos

- Planificar las actividades recreativas para fortalecer el desempeño laboral de los colaboradores del área administrativa en la Empresa Importadora Alvarado Vasconez, ciudad de Ambato provincia de Tungurahua.
- Ejecutar las actividades recreativas para fortalecer el desempeño laboral de los colaboradores del área administrativa en la Empresa Importadora Alvarado Vasconez, ciudad de Ambato provincia de Tungurahua.
- Evaluar los logros alcanzados con la aplicación del manual de los riesgos ergonómicos para fortalecer el desempeño laboral de los colaboradores del área administrativa en la Empresa Importadora Alvarado Vasconez, ciudad de Ambato provincia de Tungurahua.

6.5. Análisis de Factibilidad

La elaboración del manual de riesgos ergonómicos para fortalecer el desempeño laboral en el desarrollo de actividades y cumplimiento de funciones de los colaboradores del área administrativa en la Empresa Importadora Alvarado

Vasconez, ciudad de Ambato provincia de Tungurahua, es factible porque el investigador posee conocimientos, habilidades, enfocados en riesgos ergonómicos colaborando con la prevención de lesiones y enfermedades laborales que afectan el desempeño laboral en la organización.

6.5.1. Factibilidad Política

La propuesta presentada es importante porque contribuye en el desempeño laboral considerando al trabajador como elemento fundamental para el desarrollo empresarial alcanzando metas objetivos propósitos que conllevan a una mayor eficiencia y productividad, señalando además la importancia en la prevención riesgos ergonómicos.

6.5.2. Factibilidad Técnica

La selección de actividades preventivas de riesgos ergonómicos brinda la oportunidad para reforzar el desarrollo de las capacidades, habilidades, cumplimiento de objetivos empresariales, la búsqueda de soluciones a problemas relacionados con la experiencia cotidiana o la adquisición de actitudes y valores para un desarrollo personal equilibrado y solidario, apoyando en el desarrollo organizacional.

6.5.3. Factibilidad Tecnológica

En la actualidad, la innovación en tecnología brinda al departamento de recursos humanos la oportunidad de utilizar medios audiovisuales, que promueven en el colaborador la participación activa, adquiriendo conocimientos en base a la observación, pudiendo establecer comparaciones entre lo observado y lo vivido para alcanzar el conocimiento de prevención de riesgos ergonómicos.

6.5.4. Factibilidad Organizacional

En la Empresa Importadora Alvarado Vasconez, es significativa la utilización de prevención de riesgos ergonómicos para fortalecer el desempeño de funciones, englobando distintos ámbitos del entorno laboral, contribuyendo a una mejor comprensión y explicación del conjunto de aspectos y dimensiones que constituyen el entorno humano, favoreciendo la prevención de riesgos laborales, lesiones y enfermedades musculares en el personal.

6.5.5. Factibilidad de Equidad de Género

El manual de riesgos ergonómicos presentado en el trabajo, tienen como propósito estimular la capacidad de prevenir, disminuir y eliminar, acrecentando el desarrollo de las capacidades, habilidades, destrezas y la búsqueda de soluciones complejas a problemas relacionados con la experiencia cotidiana o la adquisición de actitudes o valores para un desarrollo personal equilibrado y solidario, apoyando en el progreso de la prevención de riesgos todos los colaboradores del área administrativa en la empresa importadora Alvarado Vasconez, ciudad de Ambato provincia de Tungurahua.

6.5.6. Factibilidad Legal

La presente propuesta es factible porque en la empresa Importadora Alvarado Vasconez se considera la salud del trabajador como un derecho ineludible razón por la cual en la propuesta presente sobresale la aplicación de normar preventivas de aplicación de riesgos ergonómicos para fortalecer el desempeño laboral.

6.6. Fundamentación Científica

Se considera esencial crear medidas de seguridad que fortalezcan la relación con el obrero y la empresa orientando en la prevención de riesgos psicosociales a través de la planeación organización ejecución control y evaluación para

fortalecer la salud individual y colectiva a fin de evitar accidentes y enfermedades profesionales.

6.6.1. Fundamentación Filosófica

“los riesgos ergonómicos al ser controlados bajo las normas y disposiciones vigentes limitan los accidentes en el campo laboral apoyando el cumplimiento de la labor preventiva mejorando la productividad empresarial previniendo peligros en el manejo de equipos y dispositivos de seguridad apoyando en la responsabilidad del empresario al precautelar la salud e integridad generando orden y eficacia en la organización.”. Moncayo, h. 2013. p. 12.

El manual contiene medidas de prevención, ejercicios continuos, métodos para prevenir lesiones musculares, teniendo como objetivo salvaguardar la vida, preservar la salud e integridad física de los colaboradores proporcionando las condiciones adecuadas para un trabajo efectivo estableciendo la seguridad e higiene a través de la prevención de riesgos , estableciendo procedimientos documentados para mantener los estándares de seguridad aumentando la productividad disminuyendo los errores e índice de accidentes para alcanzar el éxito empresarial.

6.6.2. Fundamentación Psicológica

El un manual de riesgos ergonómicos, contiene ejercicios continuos, métodos para prevenir lesiones musculares, previniendo accidentes garantizando condiciones favorables en el ambiente; con la finalidad de evitar pérdidas perdidas en términos de lesione.

“El manual se enfoca en la prevención de enfermedades fortaleciendo la responsabilidad de la seguridad de todos los niveles de dirección, mediante la aplicación de medidas de prevención en sus puesto repercutiendo en el cumplimiento de los objetivos empresariales.” Kendall, p. y norton f. 2008. p. 89

El manual, fortalece la limitación de los riesgos psicosociales brindando protección personal para precautelar la salud ocupacional, estimulando el alcance de objetivos empresariales, enfocándose en el mejoramiento del clima laboral, condicionando a la eficiencia, eficacia, productividad.

6.6.5. Fundamentación Legal

La propuesta denominada Manual de riesgos ergonómicos para fortalecer el desempeño laboral de los colaboradores del área administrativa en la empresa Importadora Alvarado Vasconez, ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua se fundamenta en:

La Constitución Política del Ecuador, en el Art. 32. Donde la Salud es considerada un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado.

Constitución de la República del Ecuador, Sección séptima Salud, **Art. 32.-** La salud es un derecho que garantiza el Estado, cuya realización se vincula al ejercicio de otros derechos, entre ellos el derecho al agua, la alimentación, la educación, la cultura física, el trabajo, la seguridad social, los ambientes sanos y otros que sustentan el buen vivir. La prestación de los servicios de salud se regirá por los principios de equidad, universalidad, solidaridad, interculturalidad, calidad, eficiencia, eficacia, precaución y bioética, con enfoque de género y generacional. Constitución del Ecuador 2015.

Art. 438.- Normas de prevención de riesgos dictado por el IESS en las empresas sujetas al régimen del seguro de riesgos del trabajo, además de las reglas sobre prevención de riesgos establecidas en el código de trabajo, deberán observarse también las disposiciones o normas que dictare El Instituto Ecuatoriano De Seguridad Social. IESS 2015.art 438.

6.6.6. Fundamentación Científica

6.6.6.1. Satisfacción laboral

“En un principio el interés en la satisfacción laboral, incidiendo en el rendimiento laboral, inciden muchos actores que podrían ejercer influencia sobre esta, como la fatiga, monotonía, condiciones de trabajo y superación, para que esta manera pueda desarrollarse una mejor responsabilidad y experimentar a su vez u crecimiento mental psicológico”. Mejía De Kleemann, y María de los Ángeles. 2013. p. 135

La satisfacción laboral es considerada como un estado emocional positivo o placentero de la percepción subjetiva, si una persona se encuentra satisfecha con su trabajo, responderá adecuadamente a las exigencias, los colaboradores motivados generaran un clima agradable que permite establecer relaciones satisfactorias.

6.6.6.2. Factores que configuran la satisfacción laboral

En la satisfacción laboral, se encuentra formada por dos tipos de factores que sin extrínsecos que se refiere al entorno del trabajo y los intrínsecos que reflejan las experiencias de los individuos con el mismo.

Satisfacción intrínseca se deriva de recompensas en el puesto de trabajo sobre los sentimientos del trabajador sobre sus actividades desempeñadas motivándolo a desempeñarse a alto nivel.

Satisfacción extrínseca son factores como el salario, políticas de la compañías, los recurso, la supervisión, la relación con los clientes y la seguridad en el trabajo.

6.6.6.3. Aspectos de la satisfacción laboral

La satisfacción laboral implica un modelo compensatorio en las condiciones de trabajo, aportado en las relaciones laborales, con una actitud o conjunto de

actitudes desarrolladas por las personas hacia su situación de trabajo, se puede decir que es una predisposición a responder de forma positiva

Comportamiento organizacional

Dentro de la organización, con el fin de aplicar los conocimientos adquiridos en la mejora de la eficiencia en la organización, es por ello que el comportamiento organizacional centra su atención en la satisfacción laboral en la motivación laboral.

La motivación es el esfuerzo que los colaboradores están dispuestos a realizar en cada actividad, las acciones y comportamientos de los empleados, pero sin embargo una definición más centra es aquella que dice que la motivación es la generación de actitudes positivas en el personal.

6.7. Fundamentación Técnica

Manual

“Los manuales, contienen información relevante sobre diferentes actividades a efectuarse en la organización, constituyéndose en una guía para mejorar las habilidades y destrezas, que brinda la oportunidad de combinar costumbres en el puesto de trabajo que promuevan el mejoramiento del desempeño laboral, influyendo en la productividad y eficiencia del colaborador.” Ocaña, M. 2014 p. 45

Las actividades seleccionadas para la conformación del manual articulan la realidad y la fantasía, desarrollando el conocimiento, la autonomía y autoestima, siendo un material didáctico que ofrece la oportunidad de mejorar la prevención de riesgos ergonómicos, obteniendo mejores resultados en el desempeño laboral, desarrollo de funciones en la organización; beneficiando a la empresa Importadora Alvarado que involucra: Empleados, Gerentes, Clientes, contribuyendo con el alcance de objetivos empresariales.

Objetivo del manual de riesgos ergonómicos

El manual apoya en el proceso de prevención de riesgos ergonómicos, estimulando el desempeño, habilidades y destrezas, para alcanzar la un óptimo clima laboral en los colaboradores, fortaleciendo la eficacia, hábitos de seguridad, adquiriendo aptitudes preventivas ante los riesgos ergonómicos.

Estimular el desempeño, los valores como: la solidaridad, responsabilidad, estableciendo normas de compromiso que benefician la ayuda mutua mejorando la confianza y la autoestima.

Estimular el desarrollo de funciones a través de la prevención de riesgos ergonómicos, favoreciendo la seguridad organizacional, adquiriendo estabilidad socio- emocional.

Características del manual de riesgos ergonómicos

El manual presenta las siguientes características:

El sistema de clasificación utilizado admite mantener los documentos organizados y para que los empleados puedan encontrarlos fácilmente.

Permite el acceso a tal medio ambiente, fortaleciendo el conocimiento en el cuidado, protección y preservación del entorno; adquiriendo a través de la experiencia el aprendizaje significativo y colaborativo.

El manual es efectuado en un diseño, motivador, con imágenes claras, teniendo como meta el cautivar la atención y generar conciencia del colaborador.

La organización responde a la necesidad de actividad y movimiento que tienen los colaboradores, distribuyendo los riesgos ergonómicos, para lograr amplitud y

funcionalidad dando como resultado de la realización de actividades en un excelente nivel de desempeño.

Cada hoja del manual se rotula, innovando para que guarden relación con las funciones del cargo que se estén desarrollando y si fuere necesario realzar las adaptaciones para aplicarse de acuerdo a la necesidad del colaborador para evitar lesiones y enfermedades laborales.

**Manual para prevenir los riesgos ergonómicos
Y fortalecer el desempeño laboral de los
Colaboradores del área administrativa
De la Empresa Importadora Alvarado Vasconez**



**Nombre del Autor: Julio Enrique Quinga Escobar
Nombre del Tutor: Mgs. Lcds. Mónica Narciza López Pazmiño**

2015

Dedicatoria

El presente manual está dedicado al invaluable esfuerzo realizado por mis padres, Segundo Pedro Quinga, María Elena Escobar por forjarme al camino de superación de ser un profesional de éxito. A mi hermana, Ing. Mg. Omayra Leticia Quinga Escobar que gracias a su apoyo incondicional me ha mantenido a flote en momentos difíciles en los cuales renunciaba a pesar de las dificultades me ha empujado a ser cada vez mejor.

También a mis docentes por compartir sus enseñanzas y todo lo que aprendido durante muchos años, impartiendo sus conocimientos hacia mi persona y que gracias a ellos han sido posible la difusión de este proyecto. A la Empresa Importadora Alvarado Vasconez, ubicada en la ciudad de Ambato provincia de Tungurahua, que me ha brindado la oportunidad de realizar mi proyecto de tesis para alcanzar mi objetivo de ser profesional.

Agradecimiento

El presente manual es el resultado de un esfuerzo, agradecerle primero a Dios por darme la sabiduría y el camino que he transitado por los senderos de la Vida. A mis padres que hicieron posible mediante su insistencia que sea el profesional del mañana, a mi tutora, por el conocimiento brindado para el desarrollo del presente manual de riesgos ergonómicos, agradezco a mis docentes por su excelente educación y principios Académicos.

Introducción

Seguridad, higiene y confort en el trabajo son condiciones que han preocupado e involucrado a mucha gente desde el principio de la revolución industrial, y bajo este marco es donde se han desarrollado diversas disciplinas de estudio, como lo es la ingeniería industrial, la medicina ocupacional, y la ergonomía.

Información Institucional



Misión

Somos el proveedor de línea y servicios automotrices preferido a mayoristas, minoristas y público en general, por nuestra disponibilidad de productos variedad y la asesoría de nuestro personal.

Visión

Ser el mayor distribuidor de línea y servicio automotriz del Ecuador, con presencia en la zona andina, reconocidos para la calidad de su gestión y su equipo humano.

Valores Corporativos



Enfoque de servicio: Por nuestra iniciativa, vamos más allá de lo esperado para solucionar problemas y brindar el mejor servicio.

Honestidad: Realizamos siempre una gestión transparente, respetando nuestra políticas y todas la leyes.

Responsabilidad: Llevamos siempre a cabo nuestra tareas con cuidado y atención, reflexionado en las consecuencias que podría tener.

Trabajo en equipo: Avanzamos de la mano para alcanzar objetivos comunes con respeto a los demás y poniéndonos en sus zapatos.

Domicilio y Dirección

La empresa se encuentra ubicada en la provincia de Tungurahua, ciudad de Ambato vía a Quito, Panamericana norte km 7 ½ Parroquia Unamuncho Segunda etapa del parque de los recuerdos, P.B. X (593-3) 2855090.

Objetivo

El presente manual tiene como objetivo de concientizar a los colaboradores sobre el uso adecuado de la ergonomía para disminuir y eliminar las posturas inadecuadas y las lesiones y enfermedades musculares ocasionadas por el mala práctica de la ergonomía, empleando los dos métodos sencillos.

Presentación

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo tiene entre sus principales cometidos el desarrollo de procedimientos y metodologías destinadas a facilitar la evaluación de riesgos laborales y la aplicación de las correspondientes medidas preventivas. Dentro de este objetivo se presta una especial atención a la pequeña y mediana empresa, dado que cuentan con menores recursos para llevar a cabo la acción preventiva. Estas limitaciones resultan más evidentes cuando se trata de abordar los riesgos laborales relacionados con los aspectos ergonómicos y psicosociales.

En este ámbito, la complejidad y diversidad de los factores que pueden afectar de forma combinada la salud y seguridad del trabajador suele requerir la aplicación de procedimientos complejos.

El manual que presentamos es el resultado de un esfuerzo destinado a proporcionar a los colaboradores del área administrativa que desarrollan su actividad en empresa Importadora Alvarado Vasconez, unos procedimientos razonablemente sencillos y sin embargo capaces de identificar y valorar los principales aspectos de carácter ergonómico y psicosocial, de manera que pueda actuarse eficazmente para prevenir sus posibles efectos nocivos sobre el trabajador.

El manual consta de Cuatro partes: la primera la conforma capítulo I, de Riesgos ergonómicos en oficinas; la segunda parte del manual recopila el capítulo II las posturas y movimientos adoptados; la tercera y última parte está formada por el capítulo III con la fatiga visual, la cuarta parte está conformada por el capítulo IV con el confort térmico su definición y medidas de prevención.

Forma de Utilidad

La utilidad del presente manual es sencilla y practica por lo que todos estos trastornos se derivan del uso continuado de equipos informáticos, manejo de software, utilización de mobiliario así como de la exposición a determinadas condiciones ambientales de ruido, temperatura y humedad e iluminación.

El correcto diseño y elección de todos estos elementos tiene una importante influencia sobre la comodidad, eficacia en el trabajo e, incluso, sobre la salud de los trabajadores y trabajadoras.

Para una adecuada prevención de riesgos laborales los aspectos básicos a tener en cuenta son:

- Una adecuada organización del trabajo y de las tareas.
- Un buen diseño de las instalaciones que nos garantice unas buenas condiciones ambientales.
- Una selección adecuada del equipamiento: mesas, sillas, equipos informáticos, etc.
- Formación e información a los trabajadores.

Índice

CAPÍTULO I Riesgos ergonómicos en oficinas

Caídas y golpes contra objetos

Riesgos

Medidas preventivas

CAPITULO II Posturas y movimientos adoptados

Riesgos

Medidas preventivas

Dolencias Físicas

CAPITULO III Fatiga visual

Riesgos

Medidas preventivas

CAPITULO IV Confort térmico

Definición

Medidas preventivas

*Manual de Prevención
De
Riesgos Ergonómicos*



Capítulo I
Riesgos ergonómicos en oficinas



Capítulo I

Riesgos ergonómicos en oficinas

Riesgos asociados y medidas de prevención

Los principales riesgos a los que están expuestos los trabajadores que desarrollan su actividad en oficinas y despachos son:

- Caídas y golpes contra objetos.
- Posturas y movimientos adoptados.
- Manipulación manual de cargas.
- Fatiga visual.
- Confort térmico.

A continuación se desarrollan de forma más detallada cada uno de estos riesgos, y se proponen las medidas preventivas adecuadas al mismo.

Caídas Y Golpes Contra Objetos

Riesgos

Las caídas al mismo nivel y los golpes con objetos se deben normalmente a:

- Tropezones con cables de teléfono, de ordenadores, etc.
- Golpes en las piernas con cajones más cerrados, con cajas que se encuentren en los lugares de paso, pasillos con anchura insuficiente, etc.
- Resbalones a causa de suelos mojados, etc.

Las lesiones resultantes de estos accidentes suelen ser: fracturas, luxaciones, Torceduras, esguinces, distensiones y traumatismos superficiales

Medidas de prevención

Algunas medidas preventivas que se deben aplicar pasan por implementar en la empresa o departamento un plan organizado de orden y limpieza. Todo plan de orden y limpieza debe incluir:

- La canalización de todo el cableado de ordenadores y demás instalaciones eléctricas.
- Mantener las zonas de paso despejadas, organizando el almacenamiento de cajas, paquetes, etc.
- Indicar mediante señales de advertencia las zonas peligrosas, por ejemplo: suelos mojados.

Los trabajadores se deben responsabilizar de todos los elementos del orden y limpieza de todos los elementos de su puesto de trabajo. Realizaran una inspección visual periódica.



Fuente: riesgos+ergonomicos+en+la+oficina&oq1

Elaborado por: Julio Enrique Quinga Escobar

Capítulo II
Posturas Y Movimientos Adoptados



Capítulo II

Riesgos ergonómicos en Posturas y Movimientos

Posturas y movimientos Adoptados

La postura habitual del trabajo en oficina, suele ser la de sentado en la mesa de trabajo mientras se escribe, lee o trabaja con el ordenador

Riesgos

Los principales riesgos de tipo físico asociados al trabajo en oficinas y despachos, están directamente relacionados con posturas movimientos realizados en el uso de pantallas de visualización de datos (trabajo con Ordenador).

El permanecer continuamente sentado con una postura estática que, además de afectar a la circulación sanguínea, puede conllevar a la fatiga y problemas musculoesqueléticos, la inadecuada configuración del puesto de trabajo, así como los hábitos posturales incorrectos adoptados por el colaborador , supondrá posiciones forzadas de cuello , brazos o espalda, que también puede derivar en alteraciones sobre la salud.

Por último, el uso del ordenador implica en ocasiones la relación de movimientos repetitivos como por ejemplo en las tareas de introducción de datos, que finalmente pueden repercutir en lesiones especialmente en la zona de la mano – muñeca.

Las **lesiones musculoesqueléticas** pueden afectar a huesos, músculos, tendones, ligamentos o nervios, que de forma aguda o crónica, impliquen cualquier zona del cuerpo, en especial en la zona de la espalda o extremidades superiores

Medidas preventivas

Para lograr mantener una postura sana es necesario controlar y adaptar una serie de factores como son: la superficie de trabajo, la silla de trabajo, la ubicación de la pantalla, los hábitos de trabajo, etc.

La superficie de trabajo

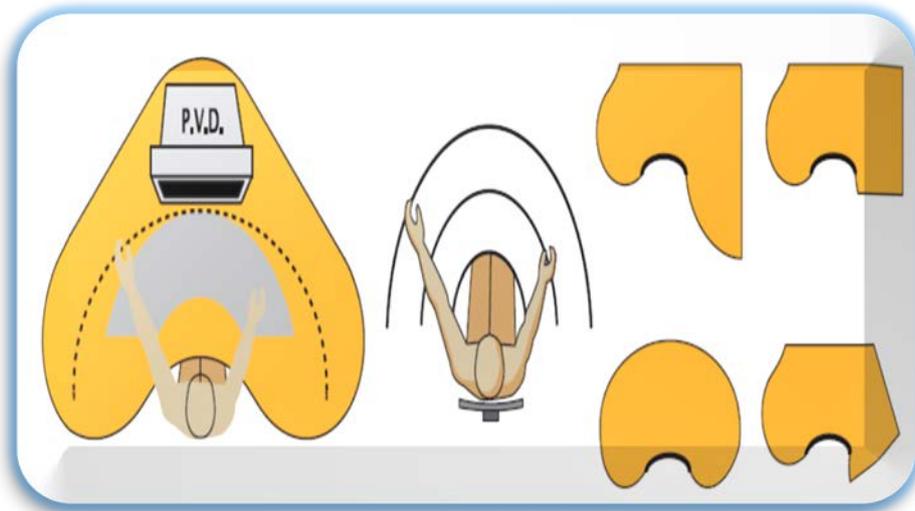
La superficie o mesa de trabajo debe ser lo suficientemente amplia y espaciosa para que en ella se puedan depositar cómodamente todos los utensilios necesarios para el desarrollo de la tarea.

Y a la vez debe tener unas dimensiones adecuadas para que la persona que trabaje en ella pueda alcanzar todos los elementos necesarios sin necesidad de adoptar posturas forzadas.

Por lo que se refiere a los equipos de trabajo que se suelen encontrar sobre una mesa de trabajo, éstos pueden ser:

- Pantallas de Visualización de Datos (PVD) con su correspondiente teclado.
- Equipos de telecomunicación: teléfono, fax, etc.
- Calculadora y lámpara de escritorio.

Para que se cumpla lo expuesto anteriormente es necesario controlar los factores que se especifican en la Tabla.



Fuente: riesgos+ergonomicos+en+la+oficina&oql
Elaborado por: Julio Enrique Quinga Escobar

Resumen de las dimensiones adecuadas en el escritorio

Profundidad de la mesa	80 – 100 cm	≥ 60 cm
Anchura de la mesa	120 – 160 cm	≥ 60 cm
Altura de la mesa	70 – 75 cm	≥ 65 cm
Grosor de la mesa	2,5 – 5 cm	-----

Tabla: riesgos+ergonomicos+en+la+oficina&oql
Elaborado: Julio Enrique Quinga Escobar

La silla de trabajo

La silla de trabajo va a depender que el trabajo pueda mantener, durante su trabajo la espalda resta y relajada y el cuello en una postura no forzada. Así como permitir una buena circulación sanguínea en las extremidades inferiores. Para que podamos considerar que la silla es adecuada para el trabajo debe ser adaptable al 90% de la población trabajadora y los sistemas de ajustes deben ser fácil manejo y cumplir una serie de requisitos que se relacionan a continuación.

- Debe ser ajustable en altura del asiento e inclinación y altura del respaldo. Esta estabilidad debe permitir al usuario apoyar los brazos sobre la mesa, manteniendo los codos con un ángulo de

90° y las muñecas rectas en línea con el antebrazo sobre el teclado.

- Debe ser giratoria con cinco puntos de apoyo y ruedas que permitan un fácil desplazamiento.
- Debe poseer apoyo lumbar con forma cóncava y móvil que permita al correcto apoyo de la espalda y que permita el libre movimiento de la cadera.
- Los apoya brazos no deben interferir con los movimientos necesarios para el correcto desarrollo de la tarea.
- El asiento debe estar inclinado ligeramente a 3°-5° y obligar la utilización del respaldo, y forrado de tejido poroso y acolchonado para permitir la transpiración y la circulación.



Fuente: riesgos+ergonomicos+en+la+oficina&oql
Elaborado por: Julio Enrique Quinga Escobar

Resumen de las dimensiones adecuadas de la silla

Altura del asiento	Adaptable entre 35 – 50 cm
Tamaño del asiento	40 x 40 cm
Inclinación del asiento	3° - 5° hacia atrás
Altura del respaldo	Adaptable entre 8 – 15 cm por encima del asiento
Inclinación del respaldo	Adaptable ± 15°

Tabla: Dimensiones de mesas

Elaborado: Quinga Escobar Julio Enrique

El reposapiés

El reposapiés es una herramienta que permite descansar las piernas a la vez de descargar el peso que soporta las caderas en la posición sentada.

Características principales que debe cumplir el reposapiés.

1. Debe ser móvil para permitir al usuario colocarlo según sus necesidades en cada momento.
2. La inclinación debe ser ajustable entre 0° y 15°
3. Su tamaño debe permitir apoyar los pies correctamente, por ello sus medidas deberán ser como mínimo de 45 x 35 cm.



Fuente: riesgos+ergonomicos+en+la+oficina&oql
Elaborado por: Julio Enrique Quinga Escobar

Situación geométrica, altura e inclinación de la pantalla

Con la posición de la pantalla se tiene que conseguir evitar el dolor y el disconfor de la musculatura del cuello y hombros.

Esto significa que la pantalla debe colocarse a una altura que haga coincidir el borde superior de la misma con la altura de los ojos y ligeramente inclinada (borde inferior hacia nosotros), como se muestran en la fotografía.



Fuente: riesgos+ergonomicos+en+la+oficina&oql
Elaborado por: Julio Enrique Quinga Escobar

Dimensiones y distancia de la pantalla

Distancia ente pantalla y el canto de la mesa	≥ 40 cm
Inclinación de la pantalla respecto a la vertical	10 – 15 °

Tabla: Dimensiones Pantalla

Elaborado por: Quinga Escobar Julio Enrique

El teclado

La colocación y la utilización del teclado es un factor altamente influyente en la postura que se adopta durante el trabajo, es recomendable que la posición del teclado permita, a la persona, mantener los brazos doblados por el codo, con un ángulo de 90°, con la espalda recta y los hombros en postura relajada mientras trabaja. Asimismo debe poder apoyar los brazos encima de la mesa. De igual forma debe haber un espacio mínimo de 10 cm (desde el teclado hasta el borde de la mesa) para poder apoyar los brazos y las manos.



Fuente: riesgos+ergonomicos+en+la+oficina&oql
Elaborado por: Julio Enrique Quinga Escobar

Las condiciones que debe cumplir cualquier teclado para trabajos son:

1. Expandido.
2. Móvil e independiente de la pantalla.
3. Inclinable entre 0° y 25°.
4. Color mate y claro, con los caracteres en negro.
5. Teclas de función bien diferenciadas.

El ratón

La utilización del ratón en ciertas tareas, obliga al usuario a mantener la mano sobre el ratón durante largos periodos de tiempo.



Fuente: riesgos+ergonomicos+en+la+oficina&oql
Elaborado por: Julio Enrique Quinga Escobar

El trabajo con el ratón puede producir una postura forzada de la muñeca, si no se tienen en cuenta las mismas recomendaciones que para el trabajo con el teclado, es decir, con la mano sobre el ratón y la muñeca recta, el codo debe formar un ángulo recto y el brazo debe poder descansar sobre la mesa.

Asimismo debe haber un espacio mínimo de 10 cm (desde el teclado hasta el borde de la mesa) para poder apoyar los brazos y las manos.

El reposamuñecas



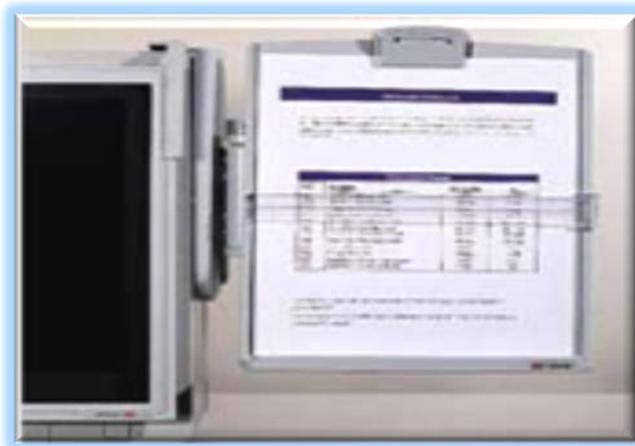
Fuente: riesgos+ergonomicos+en+la+oficina&oql

Elaborado por: Julio Enrique Quinga Escobar

El reposamuñecas es una almohadilla que se coloca en el borde del teclado o de la alfombrilla del ratón cuya función es la de mantener la muñeca apoyada a una altura suficiente para poder trabajar con la muñeca recta.

El porta documentos

La utilización de un porta documentos es únicamente recomendable en puestos de trabajo donde la tarea principal consista en transcribir datos de documentos a soporte informático. Algunos ejemplos pueden ser: pasar cartas a ordenador, pasar listados, notas o actas de reuniones, etc.



Fuente: riesgos+ergonomicos+en+la+oficina&oql

Elaborado por: Julio Enrique Quinga Escobar

Las características que debe cumplir la porta documentos son:

1. Inclinable.
2. Giratorio.
3. Móvil.

Del mismo modo debe colocarse a la misma distancia y con el mismo ángulo que la pantalla, respecto a la visual del usuario.

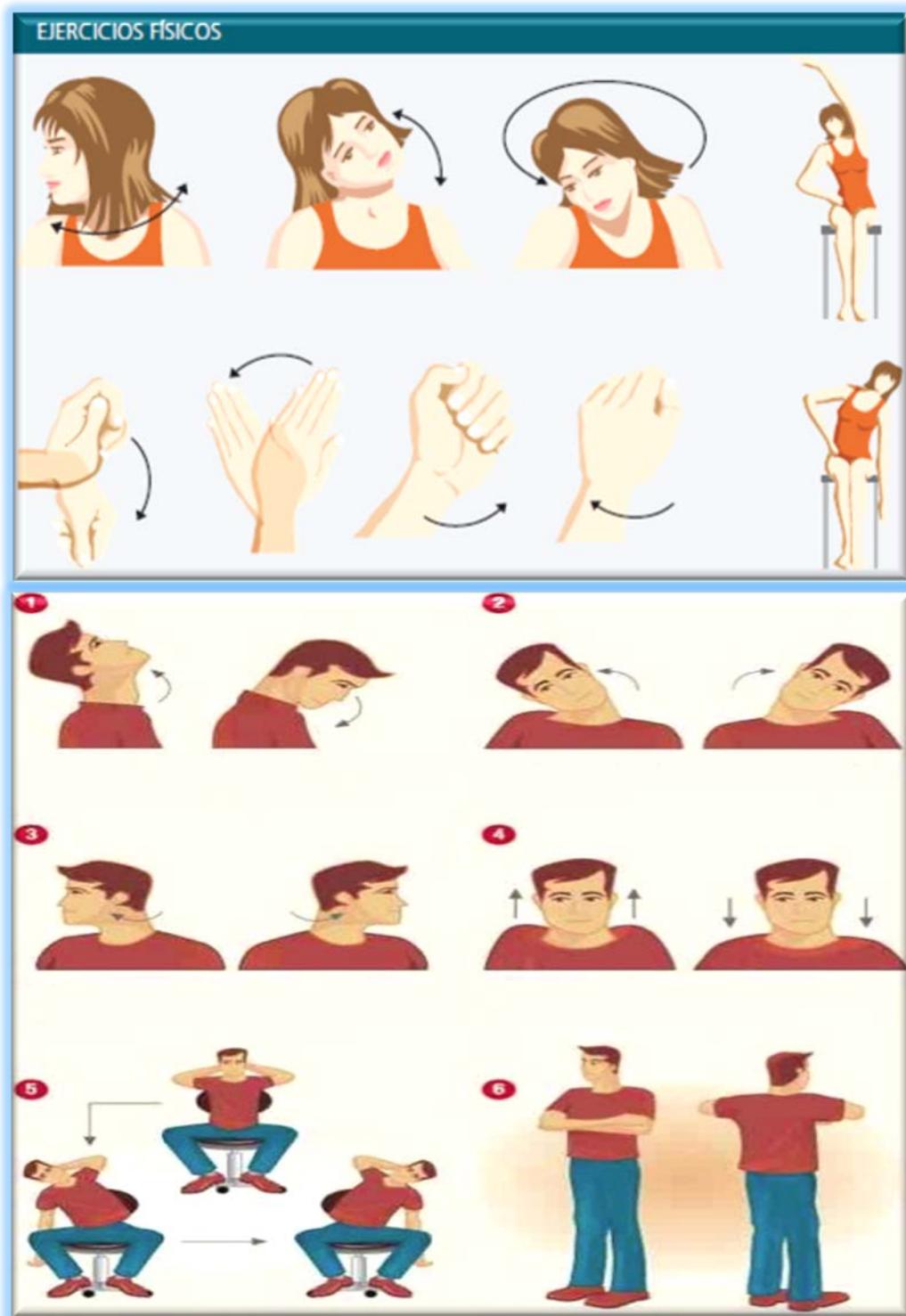
Dolencias Físicas

Como se ha visto a lo largo de este capítulo el trabajar sentado puede dar lugar a problemas de salud como:

- Dolor en la zona cervical. Por ejemplo: por inclinación pronunciada del cuello.
- Dolor de espalda en la zona lumbar. Por ejemplo: por falta de apoyo lumbar.
- Dolor en hombros y brazos. Por ejemplo: por el mantenimiento de posturas forzadas.
- Dolor en las muñecas. Por ejemplo: por movimientos repetitivos.

Para evitarlos o paliarlos es recomendable, además de aplicar las medidas preventivas expuestas anteriormente, la práctica del ejercicio físico, ya que éste permite mantener un tono muscular adecuado, que ayude a prevenir las alteraciones osteomusculares, y a la vez ayuda a liberar la tensión acumulada durante la jornada de trabajo.

A continuación, se exponen algunos ejercicios sencillos que el trabajador puede realizar en su puesto, aprovechando las pausas de la jornada.



Fuente: riesgos+ergonomicos+en+la+oficina&oq1
Elaborado por: Julio Enrique Quinga Escobar

Capítulo III

Fatiga Visual



Capítulo III

Riesgos Visuales e Iluminarorisos

Fatiga visual



Fuente: riesgos+ergonomicos+en+la+oficina&oql

Elaborado por: Julio Enrique Quinga Escobar

La mayor parte de las tareas que se realizan en oficinas y despachos se basan en la lectura y redacción de documentos. Éstas requieren una exigencia visual elevada, y por tanto un riesgo de fatiga visual.

Riesgos

Las causas principales de la fatiga visual son:

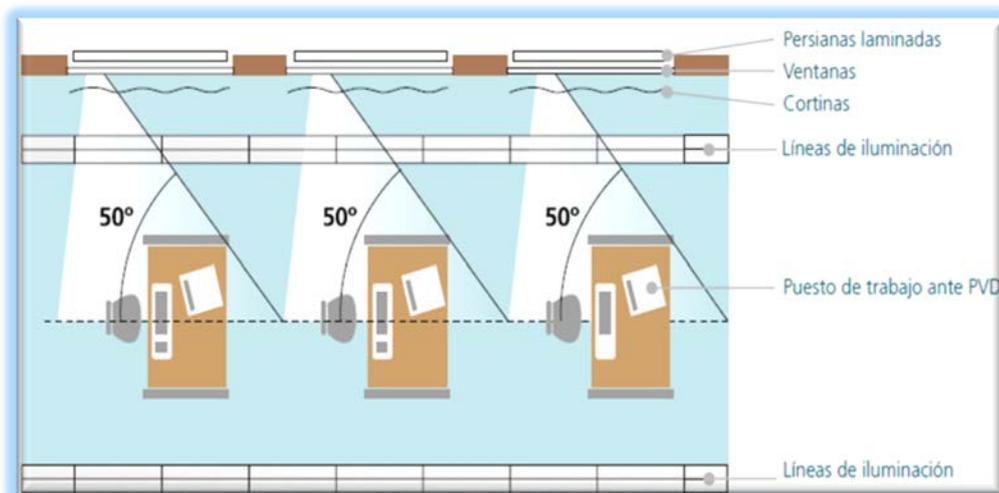
- El contraste y el brillo de la pantalla inadecuadamente ajustados.
- Iluminación del puesto de trabajo insuficiente o excesivo que obligue al usuario a forzar la vista.
- Reflejos que, originados por las ventanas, la iluminación y los muebles, inciden sobre la pantalla.

Medidas preventivas

La forma de evitar que se produzca fatiga visual pasa por las siguientes recomendaciones ergonómicas:

- Para evitar los reflejos se ajustará el brillo y el contraste mediante los botones situados en la propia pantalla.
- Se deberá tener en cuenta las necesidades de visión que requiera la tarea. Para trabajos en oficinas y despachos se recomienda que el nivel de iluminación se encuentre alrededor de los 500 lux.
- Se tendrá también en cuenta la ubicación de las fuentes de iluminación. Las fuentes de iluminación, tanto las naturales como las artificiales, deben ser paralelas a la posición del puesto de trabajo. Esto evitará que se produzcan reflejos en la pantalla por la reflexión de entradas de luz por detrás del trabajador.

La siguiente figura muestra la ubicación adecuada de las luminarias y ventanas en relación al puesto de trabajo.



Cuadro: riesgos+ergonomicos+en+la+oficina&oq|
Elaborado por: Julio Enrique Quinga Escobar

Capítulo IV

Confort Térmico



Capítulo IV

Riesgos del Confort Térmico

Confort Térmico Definición



Imagen: Recomendaciones termoclimaticas

Elaborado por: Quinga Escobar Julio Enrique

En cualquier oficina existen fuentes de desconfort térmico que pueden afectar a la concentración intelectual de los trabajadores.

Medidas preventivas

La mejor forma de protegerse de las entradas de calor a través de las ventanas es mediante la interposición de persianas o de cortinas de lamas verticales o de micro malla. Las entradas de frío se deben limitar cerrando y sellando las filtraciones de aire. Además se recomienda, para poder crear el microclima necesario para el trabajo, que exista la posibilidad de que los trabajadores puedan regular de forma local sus condiciones de temperatura y humedad.

Se considera que las condiciones termoclimaticas óptimas de bienestar, para trabajos ligeros realizados, principalmente, en posición sentada en trabajo en oficinas, son los que muestra la tabla IV.

Recomendaciones termoclimaticas para el trabajo en oficina

Temperatura operativa en verano	23 – 26 °C
Temperatura operativa en invierno	20 - 24 °C
Humedad relativa	45 – 65 %

Tabla: Recomendaciones termoclimaticas

Elaborado por: Quinga Escobar Julio Enrique

También es importante informar al trabajador sobre el empleo adecuado de la ropa de trabajo y concientizarlo respecto a que trabajar exponiéndose a altas o bajas temperaturas puede involucrar serios riesgos para su salud y para el desarrollo de su actividad.

6.8. Modelo Operativo

Cuadro No. 29. Modelo Operativo

NO. DE FASE	OBJETIVOS	METAS	ACTIVIDADES	RECURSOS	RESPONSABLES	TIEMPO
Socialización	Socializar los resultados de la investigación.	La socialización del manual de riesgos ergonómicos tiene como finalidad fortalecer el desarrollo actividades y el desempeño laboral de los colaboradores del área administrativa en la empresa importadora Alvarado Vasconez, ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua, alcanzó un porcentaje del 100%	<p>Conversación con las autoridades para dar a conocer los resultados obtenidos durante la investigación.</p> <p>Aprobación de la reunión con el director de talento humano para establecer una alternativa de solución al problema encontrado.</p> <p>Socialización de alternativas de solución que promuevan el mejoramiento del desempeño laboral.</p>	Humanos Económicos	<p>Jefe de Seguridad Industrial: Ing. Andrés Paredes</p> <p>Investigadora: Julio Enrique Quinga Escobar</p>	Del 05 al 11 de Mayo del 2015
Planificación	Planificar talleres de capacitación a los colaboradores sobre riesgos ergonómicos para fortalecer el desempeño laboral en la empresa Importadora Alvarado Vasconez	La planificación talleres de capacitación enfocada en riesgos ergonómicos para fortalecer el desempeño laboral de los colaboradores Empresa Importadora Alvarado Vasconez, ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua se cumplió en un 100% facilitando la exploración, del medio ambiente, alcanzando el pensamiento creativo.	<p>Planificar capacitaciones para capacitar a los colaboradores.</p> <p>Elaboración de fotocopias relacionadas con riesgos ergonómicos para fortalecer el desempeño laboral</p> <p>Preparación de material tecnológico.</p>	Humanos Económicos Técnicos Hojas	<p>Jefe de Seguridad Industrial: Ing. Andrés Paredes</p> <p>Investigadora: Julio Enrique Quinga Escobar</p>	Del 17 al 25 de mayo del 2015
Ejecución	Ejecutar capacitación al colaborador, enfocándose en la utilización normas	La utilización de prevención de riesgos ergonómicos para fortalecer el desempeño laboral. Fortificando el	Reunión con los señores Colaboradores mediante una comunicación vía email enviada por el :Jefe de	Humanos Económicos Hojas de asistencia	Jefe de Seguridad Industrial: Ing. Andrés Paredes	

	preventivas de riesgos ergonómicos para fortalecer el desarrollo de funciones de los colaboradores Empresa Importadora Alvarado Vasconez, ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua	desarrollo de funciones y el alcance de objetivos.	Seguridad Industrial: Ing. Andrés Paredes Difusión del contenido del manual de riesgos ergonómicos		Investigadora: Julio Enrique Quinga Escobar	
Evaluación	Evaluar los talleres de capacitación al colaborador, en referencia a la aplicación del manual riesgos ergonómicos para fortalecer la desempeño laboral de los colaboradores Empresa Importadora Alvarado Vasconez, ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua	La evaluación de los talleres de capacitación del manual de riesgos ergonómicos para fortalecer el desempeño laboral equivale a un porcentaje del 100%, fomentando la seguridad, prevención de lesiones y enfermedades musculares.	Verificar: El desarrollo de los niveles desempeño, motivación, facilitando el desarrollo de funciones en el cargo desempeñado. El mejoramiento de destrezas, habilidades. Elaboración de informes enfocados en el proceso de cumplimiento de funciones organizacionales. Toma de decisiones para mejorar el desempeño laboral.	Humanos Económicos Hojas Guías Esferos Encuestas	Jefe de Seguridad Industrial: Ing. Andrés Paredes Investigadora: Julio Enrique Quinga Escobar	Del 1 al 12 de junio del 2015

Fuente: Propia

Elaborado por: Quinga Escobar Julio Enrique.

Cuadro No. 30. Administración de la propuesta

INSTITUCIÓN	RESPONSABLES	ACTIVIDADES	PRESUPUESTO	FINANCIAMIENTO
	Jefe de seguridad y salud industrial Investigador	Conversación con el jefe de seguridad industrial para dar a conocer los resultados obtenidos durante la investigación. Aprobación de la reunión con los colaboradores para establecer una alternativa de solución al problema encontrado. Socialización de alternativas de solución que promuevan el mejoramiento del desempeño laboral.	\$180,00	Investigadora: Julio Enrique Quinga Escobar
Empresa Importadora Alvarado Vasconez, ciudad de Ambato de la provincia de Tungurahua	Investigador Jefe de seguridad y salud industrial Colaboradores	Elaboración de fotocopias relacionadas de los riesgos ergonómicos para fortalecer el desempeño laboral	\$100,00	Investigadora: Julio Enrique Quinga Escobar
	Colaboradores Investigador	Reunión con los colaboradores mediante una comunicación escrita enviada por el Ing. De Seguridad industrial Andrés Paredes Difusión del contenido del manual de riesgos ergonómicos	\$90,00	Investigadora: Julio Enrique Quinga Escobar
	Investigador Colaboradores	Verificar: El desempeño laboral, habilidades cumplimiento de objetivos empresariales Elaboración de informes enfocados en el proceso de prevención de riesgos ergonómicos. Toma de decisiones para mejorar el desarrollo de actividades mediante la prevención de riesgos ergonómicos	\$100,00	Investigadora: Julio Enrique Quinga Escobar

Elaborado por: Quinga Escobar Julio Enrique

6.9. Previsión de la evaluación de la propuesta

Cuadro No. 31. Previsión de la evaluación de la propuesta

PREGUNTAS BÁSICAS	EXPLICACIÓN
¿Quiénes solicitan evaluar?	<p>Considerando que los riesgos ergonómicos contribuye en el desarrollo de actividades, alcanzando altos niveles de desempeño laboral, conllevando al análisis, a la reflexión y al conocimiento del entorno; la presente propuesta es solicitada por:</p> <p>Autoridades de la Empresa. La investigador</p>
¿Por qué evaluar?	<p>Se evalúa porque:</p> <p>Es importante hacer un seguimiento de la desempeño mediante la aplicación de actividades preventivas, contribuyendo en la prevención, en la seguridad a través del conocimiento del entorno laboral.</p> <p>Necesario identificar en el colaborador el desempeño, habilidades laborales; reforzando destrezas motoras mediante técnicas de prevención de riesgos ergonómicos que fortalecen el rendimiento y el cumplimiento de objetivos.</p>
¿Para qué evaluar?	<p>Evaluar para:</p> <p>Analizar el nivel de desempeño laboral de los colaboradores la evaluación determina aspectos de riesgos laborales, y rendimiento laboral.</p> <p>Mejorar el desempeño de los colaboradores, fortaleciendo el cumplimiento de funciones y objetivos empresariales.</p>
¿Con qué criterios?	<p>Los criterios de evaluación se realizarán mediante la practicidad, coherente, utilidad de riesgos ergonómicos para mejorar el desarrollo de las actividades laborales, fomentando la seguridad, confianza, valoración de los colaboradores de la empresa Importadora Alvarado Vasconez</p>
¿Indicadores?	<p>Entre los indicadores para evaluar la aplicación de riesgos ergonómicos y el desempeño laboral sobresalen los siguientes:</p> <p>Conocimiento del entorno. Desarrollo de la observación, comprensión, organización, favoreciendo la toma de decisiones.</p>
¿Quién evalúa?	<p>La evaluación de riesgos ergonómicos, le corresponde al investigador conjuntamente con el departamento de talento humano, quienes determinan el proceso evolutivo del colaborador, evitando perjudicar en el proceso de actividades, en la autoestima, confianza y seguridad en sí mismo.</p> <p>Además, la evaluación puede ser solicitada también por:</p> <p>Autoridades de la empresa La investigador</p>

	colaboradores
¿Cuándo evaluar?	<p>Evaluar durante:</p> <p>La evaluación referente a riesgos ergonómicos puede evaluarse:</p> <p>En los niveles desempeño, rendimiento, habilidades; donde el colaborador aprende métodos para mejorar el desempeño y adquiere valores mediante la convivencia en el entorno.</p>
¿Cómo evaluar?	<p>Se evalúa :</p> <p>En un ambiente de respeto a la libertad de los colaboradores considerando su capacidad de elegir, decidir y actuar aprendiendo a ser responsables.</p> <p>Respeto, aceptación de la originalidad personal apoyando en su crecimiento según sus posibilidades y limitaciones.</p>
Fuentes de información	<p>Herrera,Luís y otros. (2007). Comportamiento Laboral CIENTIFICA. Quito - Ecuador: DIEMERINO - EDITORES. Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. Seguro General de Riesgos del Trabajo</p> <p>Idalberto Chiavenato 2000 Gestión de Talento Humano Ambato – Ecuador Biblioteca De Universidad técnica de Ambato</p> <p>Idalberto Chiavenato 2000 Comportamiento Laboral Ambato Ecuador Biblioteca De Universidad técnica de Ambato</p>
¿Con que evaluar?	<p>Se evalúa:</p> <p>Con resultados, análisis, interpretaciones de cuadros estadísticos, establecimiento de conclusiones, recomendaciones y la toma de decisiones, considerando que el colaborador es el actor de su seguridad.</p>

Elaborado por: Quinga Escobar Julio Enrique

4.3 Bibliografía

- Arias, G. (2006). Investigación Científica. México.
- Aref. A, Fernández. W. (2007). Ergonomía. Argentina
- Arce Arnez, 2013, Clima Laboral 2013
- Asfashl C. Ray (2009). Seguridad Industrial Y Salud. Prentice-Hall. 4ª. Edición. México.
- Belch, Michael (2005). Psicología Industrial. Sexta Edición. Mcgraw- Hill México.
- Briones, Guillermo. (1999). Métodos Y Técnicas De Investigación Para Las Ciencias Sociales. México: Unam - México 3.A Ed.
- Belch, Michael (2005). Psicología Industrial. Sexta Edición. Mcgraw- Hill México.
- Coertes, 2010 Clima Labaoral
- Chantal Dufresne, (1998). Enciclopedia De Salud Y Seguridad En El Trabajo. (Tercera Ed., Vols. Tomo 1, Cap 29). Ba. Oit.
- C.Ray Asfahl David W.Rieske (2010), Seguridad Industrial Y Administración De La Salud 6ed.
- Chantal Dufresne, (1998). Enciclopedia De Salud Y Seguridad En El Trabajo. (Tercera Ed., Vols. Tomo 1, Cap 29). Ba. Oit.
- Dessler, G. (2000). Administración De Personal. Sexta Edición. Editorial Prentice-Hall Hispanoamericana

- Grimaldi, Simonds (1996). La Seguridad Industrial Su Administración. Alfaomega. 2ª. Edición. México.
- Fernández. W. (2007). Ergonomía. Argentina.
- Grimaldi, Simonds (1996). La Seguridad Industrial Su Administración. Alfaomega. 2ª. Edición. México.
- Hernández L., Fernández A., Baptista. (2000). Metodología De La Investigación Científica. Mc. Graw Hill.
- Herrera, Luís Y Otros. (2007). Comportamiento Laboral Científica. Quito - Ecuador: Diemerino - Editores.
- Instituto Ecuatoriano De Seguridad Social. Seguro General De Riesgos Del Trabajo
- Idalberto Chiavenato 2000 Gestión De Talento Humano Ambato – Ecuador Biblioteca De Universidad Técnica De Ambato
- Idalberto Chiavenato 2000 Comportamiento Laboral Ambato – Ecuador Biblioteca De Universidad Técnica De Ambato
- Karin, Roger (2007); "Psicología Aplicada" 2da Edición Mc Graw Hill; España Madrid.
- Konz, Stephan. (1994), Diseño De Sistemas De Trabajo, 1ra. Ed., Edit. Limusa Sa, México.
- López Muñoz, G. (Coord.). Éxito En La Gestión De La Salud Y De La Seguridad. I.N.S.H.T. 1994.

- Morris, Charles Y Maisto, Alberto. (2001). Introducción A La Psicología. México: Décima Edición Pearson Educación.
- Martínez Fondos, M. Manuel. (2009) La Psicología Y La Publicidad Un Nuevo Escenario Para La Comunicación. Editorial Red Comunicar. España.
- Mark Niebel Peter Freivalds, (2010), Ingeniería Industrial Métodos, Estándares Y Diseño Del Trabajo, 11ava Edición, Alfaomega México.
- Mondelo, P.Gregori, Ernests Barrau, P. (2000), Ergonomía. 3ra. Ed., Edit. Alfaomega, México.
- Ortiz, Axel. Enfoque De Salud Ocupacional Como Sistema. 1997.
- Parra, Manuel. (2003) Conceptos básicos en salud laboral. Santiago. Oficina Internacional del Trabajo.

Documentos Legales

- Constitución de la República del Ecuador
- Código laboral Ministerio de relaciones laborales. 2015
- Manual de Seguridad Industrial
- Plan del Buen Vivir

ANEXOS

1.4.1. Encuestas realizadas a los colaboradores del área administrativa

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
Facultad de Ciencias de la Educación
Carrera de Psicología Industrial



Encuesta aplicada a los Administrativos de la empresa

Importadora Alvarado Vasconez

OBJETIVOS: Conocer la incidencia que ejerce Los factores de riesgo ergonómico, con relación a las enfermedades laborales y su desempeño laboral

INSTRUCCIONES: lea detenidamente las preguntas, marque con una “X” la respuesta de su elección, siendo sinceros con sus respuestas.

CUESTIONARIO:

Nº	PREGUNTAS	Siempre	A veces	Nunca
1	¿Considera usted que en la empresa para precautelar, proteger la integridad física e integridad mental de los trabajadores se aplica métodos preventivos?			
2	¿Cree usted que la empresa se fomenta una autentica cultura de prevención de riesgos, promoviendo la participación activa de sus colaboradores, en la seguridad y salud en el trabajo?			
3	¿Considera usted que en la empresa se promueve y fomenta la colaboración de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre la prevención de riesgos laborales?			
4	¿En la institución la seguridad en el trabajo es controlado con responsabilidad, teniendo como prioridad eliminar o disminuir riesgos que produzcan accidentes laborales?			
5	¿En la institución se busca el bienestar de los colaboradores en el puesto de trabajo a través de normas preventivas que aporten en la salud?			
6	¿En la institución los colaboradores aportan con el conocimiento en la consolidación de los objetivos de la empresa?			
7	¿Dentro de la empresa el trabajador desarrolla habilidades, técnicas que aplican los conocimientos adquiere experiencias para trabajar con otras personas y sobrellevar situaciones complejas?			
8	¿Cree usted que la empresa alcanza la satisfacción en el trabajo a través de procesos motivacionales que aporten en la productividad?			
9	¿Cree que la motivación y el liderazgo apoyan en un trabajo eficiente promoviendo las relaciones interpersonales, valorando los conocimientos habilidades y experiencias?			
10	¿En la empresa se fortalece, estimula el cumplimiento de los objetivos en los empleados apoyando en el cumplimiento de funciones con calidez y productividad?			

GRACIAS POR SU AYUDA

1.4.2. Encuestas realizadas a los colaboradores del área administrativa

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
Facultad de Ciencias de la Educación
Carrera de Psicología Industrial



Encuesta aplicada a los Operativos de la empresa

Importadora Alvarado Vasconez

OBJETIVOS: Conocer la incidencia que ejerce Los factores de riesgo ergonómico, con relación a las enfermedades laborales y su desempeño laboral

INSTRUCCIONES: lea detenidamente las preguntas, marque con una “X” la respuesta de su elección, siendo sinceros con sus respuestas.

CUESTIONARIO:

Nº	PREGUNTAS	Siempre	A veces	Nunca
1	¿Considera usted que en la empresa para precautelar, proteger la integridad física y mental se aplica métodos preventivos?			
2	¿Considera usted que la organización se fomenta una autentica cultura de prevención de riesgos, promoviendo la participación activa entre sus compañeros, en la seguridad y salud laboral?			
3	¿Considera usted que en la institución la seguridad en el trabajo se controla con responsabilidad, teniendo como prioridad eliminar o disminuir riesgos laborales?			
4	¿Considera usted que en la empresa se promueve y fomenta la colaboración entre compañeros de trabajo en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos?			
5	¿Considera usted que en la empresa se busca el bienestar de los colaboradores en el puesto de trabajo a través de las normas preventivas que aporten en la salud laboral?			
6	¿Usted en la institución aporta con conocimientos en la consolidación de los objetivos de la empresa?			
7	¿Usted como trabajador desarrolla habilidades, técnicas que aplican los conocimientos, adquieren experiencias para trabajar con otras personas y sobrellevar situaciones complejas?			
8	¿Usted como empleado considera que la empresa alcanza la satisfacción mediante procesos que aporten en la productividad laboral?			
9	¿Usted considera que la motivación y el liderazgo apoyan en un trabajo eficiente promoviendo las relaciones interpersonales, valorando los conocimientos, habilidades y experiencias?			
10	¿Considera usted que en la empresa se fortalece, estimula el cumplimiento de los objetivos apoyado en el cumplimiento de funciones con calidez y productividad?			

GRACIAS POR SU AYUDA



