



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACIÓN

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**

TESIS

**ERGONOMÍA LABORAL Y SALUD OCUPACIONAL DEL PERSONAL DE LA
MUNICIPALIDAD DISTRITAL CALETA DE CARQUIN, 2018**

PRESENTADA POR:

Bach. Lisseth Lizbeth, Chinga Ramos

Para obtener el Título Profesional de
Licenciado en Administración y Negocios Internacionales

TUTOR:

Dr. Rómulo Plácido, Dolores Nolasco

HUACHO – PERÚ

2019

DEDICATORIA

A mi hijo Hugo, porque siempre será mi motor y motivo; y a mis padres Randol Chinga y Luz Ramos, porque siempre fueron las personas impulsadoras para salir adelante pese a los obstáculos que pude pasar.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por darme las fuerzas y sabiduría de avanzar y culminar este objetivo trazado.

A la Municipalidad Distrital Caleta de Carquín por permitir realizar mi trabajo de investigación.

Al Doctor Rómulo Plácido Dolores Nolasco, por su apoyo y asesoría a lo largo del proceso de investigación.

RECONOCIMIENTO

A la Universidad Alas Peruanas, por brindarme la oportunidad de continuar y seguir desarrollándome profesionalmente, como es ahora optar el Título Académico de Licenciada en Administración y Negocios Internacionales.

ÍNDICE

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RECONOCIMIENTO	iv
ÍNDICE	v
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE FIGURAS	xi
RESUMEN	xiv
ABSTRACT	xv
INTRODUCCIÓN	xvi
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO	6
1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA.....	6
1.2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.	8
1.2.1. Delimitación espacial	8
1.2.2. Delimitación social	8
1.2.3. Delimitación temporal	8
1.2.4. Delimitación conceptual	9
1.3. PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN.....	9
1.3.1. Problema principal	9
1.3.2. Problemas secundarios	9
1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	10
1.4.1. Objetivo general	10
1.4.2. Objetivos específicos	10
1.5. HIPÓTESIS Y VARIABLES.....	10
1.5.1. Hipótesis general	10
1.5.2. Hipótesis secundarias	10
1.5.3. Variables	11
1.5.4. Operacionalización de las Variables	12
1.6. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	13
1.6.1. Tipo y Nivel de Investigación	13
1.6.2. Método y Diseño de la Investigación	13
1.6.3. Diseño de la investigación	14
1.7. POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN	15
1.7.1. Población	15

1.7.2. Muestra	15
1.8. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE LA RECOLECCIÓN DE DATOS	16
1.8.1. Técnicas	16
1.8.2. Instrumentos	17
1.8.3. Fuentes	18
1.9. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN	18
1.9.1. Justificación de la investigación.	18
1.9.2. Importancia de la investigación.	20
1.10. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN	20
1.10.1. Temporal	20
1.10.2. Económico	20
1.10.3. Bibliográfica	21
1.10.4. Metodológica	21
1.10.5. Institucional	21
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	22
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	22
2.1.1. Antecedentes Internacionales	22
2.1.2. Antecedentes Nacionales	26
2.2. BASES TEÓRICAS	31
2.2.1. Fundamentos Teórico-científico de la Ergonomía Laboral	31
2.2.2. Fundamentos Teórico-científico de la Salud Ocupacional	36
2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS	39
2.3.1. Términos básicos relacionados a la Ergonomía Laboral	39
2.3.2. Términos básicos relacionados a la Salud Ocupacional	43
CAPÍTULO III: PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	
46	
3.1. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO	46
3.1.1. Validez del instrumento	47
3.1.2. Confiabilidad del instrumento	47
3.1.3. Ficha técnica del instrumento	50
3.2. ANÁLISIS DE TABLAS Y GRÁFICOS	51
3.2.1. Descripción de los ítems ergonomía laboral	51
3.2.2. Descripción de los ítems de salud ocupacional	71
3.2.3. Descripción de la variable ergonomía laboral y sus dimensiones	91
3.2.4. Descripción de la variable salud ocupacional y sus dimensiones	96
3.3. PRUEBA DE HIPÓTESIS	101

3.3.1.	Prueba de hipótesis general	101
3.3.2.	Prueba de la hipótesis secundaria 1	103
3.3.3.	Prueba de la hipótesis secundaria 2	105
3.3.4.	Prueba de la hipótesis secundaria 3	107
3.3.5.	Prueba de la hipótesis secundaria 4	109
3.4.	DISCUSIÓN DE RESULTADOS	111
3.5.	PROPUESTA TEÓRICA.....	115
3.6.	CONCLUSIONES	118
3.7.	RECOMENDACIONES	120
3.8.	FUENTES DE INFORMACIÓN	122
3.8.1.	Bibliográfica	122
3.8.2.	Tesis	123
3.8.3.	Web	125
ANEXO	128
2.	MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	129
3.	INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN.....	130
4.	GUIA DE ENTREVISTA	134
5.	CONSTANCIA DE RECURSOS HUMANOS	138
6.	IMÁGENES DEL EXTERIOR E INTERIOR DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL CALETA DE CARQUIN.....	139
7.	BASES DE DATOS PARA PRUEBA PILOTO.....	141
8.	BASES DE DATOS GENERALES	143
9.	CERTIFICADO DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS	145
10.	APROBACIÓN DE TÍTULO	151
11.	FORMATO DE SOLICITUD DE PERMISO	152

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Matriz de la operacionalización de la ergonomía laboral.....	12
Tabla 2. Matriz de la operacionalización de la salud ocupacional.....	12
Tabla 3. Distribución de la población	15
Tabla 4. Distribución de la muestra	16
Tabla 5. Validación juicio de expertos del instrumento de medición de la ergonomía laboral.....	47
Tabla 6. Validación juicio de expertos del instrumento de medición de la salud ocupacional.....	47
Tabla 7. Estadísticos de fiabilidad de la ergonomía laboral.....	47
Tabla 8. Estadística total de elementos de la prueba piloto de la ergonomía laboral.....	48
Tabla 9. Estadísticos de fiabilidad de la salud ocupacional	48
Tabla 10. Estadística total de elementos de la prueba piloto de la salud ocupacional	49
Tabla 11. Ficha técnica del instrumento de la ergonomía laboral.....	50
Tabla 12. Ficha técnica del instrumento de la salud ocupacional	50
Tabla 13. Ítem 1. La altura de las oficinas donde trabaja, es la adecuada para realizar un óptimo trabajo.....	51
Tabla 14. Ítems 2. Tiene dificultad para alcanzar los instrumentos o materiales al momento de realizar su labor	52
Tabla 15. Ítem 3. En el área donde labora, el espacio disponible es muy corto y le incomoda al momento de trabajar.....	53
Tabla 16. Ítem 4. Los equipos tecnológicos en su trabajo, son apropiados para realizar sus tareas asignadas	54
Tabla 17. Ítem 5. El mobiliario de su oficina es lo adecuada para realizar su trabajo sin ningún inconveniente	55
Tabla 18. Ítem 6. La postura que realiza al sentarse, le ocasiona molestias.....	56
Tabla 19. Ítem 7. Los movimientos repetitivos, le demoran en terminar sus asignaciones	57
Tabla 20. Ítem 8. El trabajo le implica realizar mucha fuerza laboral, lo cual le ocasiona molestias	58
Tabla 21. Ítem 9. Se le ha proporcionado la información sobre la manipulación manual de cargas, en su centro laboral	59
Tabla 22. Ítem 10. En alguna oportunidad ha tenido dificultades en concentrarse por trabajar sobretiempo.....	60
Tabla 23. Ítem 11. Tiene que levantar la voz para poder comunicarse con los demás trabajadores	61
Tabla 24. Ítem 12. La cooperación entre los trabajadores, han ocasionado que demora en entregar sus documentos	62
Tabla 25. Ítem 13. Existe empatía entre los trabajadores de la municipalidad	63

Tabla 26. Ítem 14. Ha tenido molestia por la presión del tiempo, al realizar sus labores en su oficina	64
Tabla 27. Ítem 15. En su centro de labores, puede elegir los periodos de descanso	65
Tabla 28. Ítem 16. La iluminación en su oficina es la apropiada para realizar sus labores	66
Tabla 29. Ítem 17. El ruido que percibe en su oficina, no le permite estar concentrado.....	67
Tabla 30. Ítem 18. La ventilación en su oficina es lo adecuado para poder laborar	68
Tabla 31. Ítem 19. La temperatura de su centro de trabajo, le han ocasionado molestia	69
Tabla 32. Ítem 20. El piso de su oficina, que esta desnivelado, produce vibraciones que afectan el desempeño.....	70
Tabla 33. Ítem 1. En su centro laboral realizan charlas preventivas a los trabajadores	71
Tabla 34. Ítem 2. Las capacitaciones a los trabajadores son esenciales para evitar accidentes y enfermedades.....	72
Tabla 35. Ítem 3. El comité de trabajadores, se preocupa por la seguridad e integridad de los demás	73
Tabla 36. Ítem 4. La política de prevención, es la adecuada para poder evitar accidentes	74
Tabla 37. Ítem 5. La implementación de la señalización de evacuación y accidentes, están bien especificado y colocados en sus respectivos lugares.....	75
Tabla 38. Ítem 6. Las normas de seguridad, dentro de la municipalidad se respeta por parte de los trabajadores	76
Tabla 39. Ítem 7. El sistema de prevención, en su centro laboral es lo adecuado para evitar alguna enfermedad.....	77
Tabla 40. Ítem 8. Los trabajadores respetan el reglamento interno, para evitar desastres o enfermedades.....	78
Tabla 41. Ítem 9. Las políticas de prevención de accidentes, es adecuada para los trabajos que se realiza en la municipalidad.....	79
Tabla 42. Ítem 10. Las políticas de prevención de enfermedades, es adecuada para los trabajos que se realiza en la municipalidad	80
Tabla 43. Ítem 11. La municipalidad realiza campañas de salud, para evitar futuras enfermedades a los trabajadores.....	81
Tabla 44. Ítem 12. La municipalidad elimina los peligros que pueden perjudicar a los trabajadores	82
Tabla 45. Ítem 13. En la municipalidad, exista un plan de contingencia a posibles accidentes.....	83
Tabla 46. Ítem 14. Las instalaciones o infraestructura de la municipalidad, le brinde seguridad para evitar accidentes	84
Tabla 47. Ítem 15. Algunos trabajos en la municipalidad les producen estrés a los trabajadores....	85
Tabla 48. Ítem 16. La municipalidad realiza las inspecciones a los trabajos que desarrollan los trabajadores	86

Tabla 49. Ítem 17. La municipalidad realiza revisiones a los trabajos que desarrollan los trabajadores de manera permanente	87
Tabla 50. Ítem 18. La municipalidad realiza evaluaciones a los trabajos que desarrollan los trabajadores en sus áreas	88
Tabla 51. Ítem 19. La municipalidad realiza manteniendo a los módulos de las oficinas, para evitar accidente.....	89
Tabla 52. Ítem 20. La municipalidad identifica todas las posibles amenazas, que pueden afectar la integridad de los trabajadores.....	90
Tabla 53. Ergonomía laboral.....	91
Tabla 54. Diseño del puesto	92
Tabla 55. Cultura Preventiva.....	93
Tabla 56. Factores psicosociales	94
Tabla 57. Condiciones ambientales.....	95
Tabla 58. Salud ocupacional	96
Tabla 59. Cultura preventiva.....	97
Tabla 60. Seguridad	98
Tabla 61. Gestión administrativa	99
Tabla 62. Control de riesgos	100
Tabla 63. Correlaciones rho de Spearman entre ergonomía laboral y salud ocupacional.....	102
Tabla 64. Correlaciones rho de Spearman entre diseño del puesto y salud ocupacional	104
Tabla 65. Correlaciones rho de Spearman entre carga física y salud ocupacional.....	106
Tabla 66. Correlaciones rho de Spearman entre factores psicosociales y salud ocupacional	108
Tabla 67. Correlaciones rho de Spearman entre condiciones ambientales y salud ocupacional....	110

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Ergonomía Laboral	32
Figura 2. Ítem 1. La altura de las oficinas donde trabaja, es la adecuada para realizar un óptimo trabajo.....	51
Figura 3. Ítem 2. Tiene dificultad para alcanzar los instrumentos o materiales al momento de realizar su labor	52
Figura 4. Ítem 3. En el área donde labora, el espacio disponible es muy corto y le incomoda al momento de trabajar.....	53
Figura 5. Ítem 4. Los equipos tecnológicos en su trabajo, son apropiados para realizar sus tareas asignadas	54
Figura 6. Ítem 5. El mobiliario de su oficina es lo adecuada para realizar su trabajo sin ningún inconveniente	55
Figura 7. Ítem 6. La postura que realiza al sentarse, le ocasiona molestias	56
Figura 8. Ítem 7. Los movimientos repetitivos, le demoran en terminar sus asignaciones	57
Figura 9. Ítem 8. El trabajo le implica realizar mucha fuerza laboral, lo cual le ocasiona molestias	58
Figura 10. Ítem 9. Se le ha proporcionado la información sobre la manipulación manual de cargas, en su centro laboral	59
Figura 11. Ítem 10. En alguna oportunidad ha tenido dificultades en concentrarse por trabajar sobretiem po	60
Figura 12. Ítem 11. Tiene que levantar la voz para poder comunicarse con los demás trabajadores	61
Figura 13. Ítem 12. La cooperación entre los trabajadores, han ocasionado que demora en entregar sus documentos	62
Figura 14. Ítem 13. Existe empatía entre los trabajadores de la municipalidad	63
Figura 15. Ítem 14. Ha tenido molestia por la presión del tiempo, al realizar sus labores en su oficina.....	64
Figura 16. Ítem 15. En su centro de labores, puede elegir los periodos de descanso.....	65
Figura 17. Ítem 16. La iluminación en su oficina es la apropiada para realizar sus labores	66
Figura 18. Ítem 17. El ruido que percibe en su oficina, no le permite estar concentrado	67
Figura 19. Ítem 18. La ventilación en su oficina es lo adecuado para poder laborar	68
Figura 20. Ítem 19. La temperatura de su centro de trabajo, le han ocasionado molestia.....	69
Figura 21. Ítem 20. El piso de su oficina, que esta desnivelado, produce vibraciones que afectan el desempeño.....	70
Figura 22. Ítem 1. En su centro laboral realizan charlas preventivas a los trabajadores	71

Figura 23. Ítem 2. Las capacitaciones a los trabajadores son esenciales para evitar accidentes y enfermedades.....	72
Figura 24. Ítem 3. El comité de trabajadores, se preocupa por la seguridad e integridad de los demás.....	73
Figura 25. Ítem 4. La política de prevención, es la adecuada para poder evitar accidentes.....	74
Figura 26. Ítem 5. La implementación de la señalización de evacuación y accidentes, están bien especificado y colocados en sus respectivos lugares.....	75
Figura 27. Ítem 6. Las normas de seguridad, dentro de la municipalidad se respeta por parte de los trabajadores.....	76
Figura 28. Ítem 7. El sistema de prevención, en su centro laboral es lo adecuado para evitar alguna enfermedad.....	77
Figura 29. Ítem 8. Los trabajadores respetan el reglamento interno, para evitar desastres o enfermedades.....	78
Figura 30. Ítem 9. Las políticas de prevención de accidentes, es adecuada para los trabajos que se realiza en la municipalidad.....	79
Figura 31. Ítem 10. Las políticas de prevención de enfermedades, es adecuada para los trabajos que se realiza en la municipalidad.....	80
Figura 32. Ítem 11. La municipalidad realiza campañas de salud, para evitar futuras enfermedades a los trabajadores.....	81
Figura 33. Ítem 12. La municipalidad elimina los peligros que pueden perjudicar a los trabajadores.....	82
Figura 34. Ítem 13. En la municipalidad, exista un plan de contingencia a posibles accidentes.....	83
Figura 35. Ítem 14. Las instalaciones o infraestructura de la municipalidad, le brinde seguridad para evitar accidentes.....	84
Figura 36. Ítem 15. Algunos trabajos en la municipalidad les producen estrés a los trabajadores ..	85
Figura 37. Ítem 16. La municipalidad realiza las inspecciones a los trabajos que desarrollan los trabajadores.....	86
Figura 38. Ítem 17. La municipalidad realiza revisiones a los trabajos que desarrollan los trabajadores de manera permanente.....	87
Figura 39. Ítem 18. La municipalidad realiza evaluaciones a los trabajos que desarrollan los trabajadores en sus áreas.....	88
Figura 40. Ítem 19. La municipalidad realiza manteniendo a los módulos de las oficinas, para evitar accidente.....	89
Figura 41. Ítem 20. La municipalidad identifica todas las posibles amenazas, que pueden afectar la integridad de los trabajadores.....	90
Figura 42. Ergonomía laboral.....	91
Figura 43. Diseño del puesto.....	92

Figura 44. Cultura Preventiva	93
Figura 45. Factores psicosociales.....	94
Figura 46. Condiciones ambientales	95
Figura 47. Salud ocupacional	96
Figura 48. Cultura preventiva.....	97
Figura 49. Seguridad	98
Figura 50. Gestión administrativa	99
Figura 51. Control de riesgos	100
Figura 52. Gráfico de dispersión de ergonomía laboral y salud ocupacional	101
Figura 53. Gráfico de dispersión de diseño del puesto y salud ocupacional	103
Figura 54. Gráfico de dispersión de carga física y salud ocupacional	105
Figura 55. Gráfico de dispersión de factores psicosociales y salud ocupacional	107
Figura 56. Gráfico de dispersión de condiciones ambientales y salud ocupacional.....	109

RESUMEN

La tesis presenta un análisis relacional entre la ergonomía laboral y salud ocupacional del personal de la Municipalidad Distrital Caleta de Carquín, 2018, para lo cual se formuló el problema general: ¿Cómo se relaciona la ergonomía laboral y la salud ocupacional del personal de la Municipalidad Distrital Caleta de Carquín, 2018?, con el propósito de determinar la relación entre la ergonomía laboral y la salud ocupacional del personal de la Municipalidad Distrital Caleta de Carquín, 2018. Para ello, se realizó una investigación de tipo básica y de nivel relacional, utilizándose el método hipotético deductivo y el diseño no experimental de corte transaccional; en tal sentido, se tuvo en cuenta trabajar con una muestra poblacional de 84 trabajadores de la Municipalidad Distrital Caleta de Carquín a los cuales se le aplicó dos cuestionarios de escala tipo Likert de probabilidad para determinar la relación entre las variables, según los hallazgos en el recojo de datos. Los resultados obtenidos revelan que, la ergonomía laboral se relaciona significativamente con la salud ocupacional del personal de la Municipalidad Distrital Caleta de Carquín, 2018. Así mismo, se obtuvo un coeficiente Rho de Spearman es de 0,603 que de acuerdo al baremo de estimación estadística de Spearman es una correlación positiva moderada fuerte; así mismo, se observa que el sig. (bilateral) / $p_v = 0.000$ que es menor al margen de error (0.05) analizados a un nivel de confianza del 95%. Esta realidad reveló que, existe una relación significativa entre las variables.

Palabras claves: ergonomía laboral, salud ocupacional, personal de la Municipalidad Distrital Caleta de Carquin.

ABSTRACT

The thesis presents a relational analysis between occupational ergonomics and occupational health of the District Municipality of Caleta de Carquín, 2018, for which the general problem was formulated: How is the occupational ergonomics and occupational health of the Municipality's staff related? District Caleta de Carquín, 2018, with the purpose of determining the relationship between occupational ergonomics and occupational health of the personnel of the Caleta de Carquín District Municipality, 2018. For this, a basic and relational level research was carried out, using the hypothetical deductive method and the non-experimental transaction-based design; In this regard, we took into account working with a population sample of 84 workers from the District Municipality of Caleta de Carquín, to which two Likert-type probability-scale questionnaires were applied to determine the relationship between the variables, according to the findings in the data collection. The results obtained reveal that occupational ergonomics is significantly related to the occupational health of the personnel of the Caleta de Carquín District Municipality, 2018. Likewise, a Spearman's Rho coefficient was 0.603, which according to the statistical estimation scale of Spearman is a strong moderate positive correlation; also, it is observed that the sig. (bilateral) / $p_v = 0.000$ which is less than the margin of error (0.05) analyzed at a confidence level of 95%. This reality revealed that there is a significant relationship between the variables.

Key words: occupational ergonomics, occupational health, personnel of the district municipality

INTRODUCCIÓN

En el devenir histórico de la sociedad y, específicamente en las organizaciones públicas o privadas tanto la ergonomía laboral como la salud ocupacional según investigaciones recientes al estudio de la interacción del hombre con su entorno laboral y los problemas que lo aquejan de carácter físico, psicológico y social.

Ley de seguridad y salud en el trabajo, ley N° 29783, expresa en dos de los nueve principios el bienestar integral del trabajador por lo que el principio de prevención dice que el empleador garantiza, en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, y de aquellos que, no teniendo vínculo laboral, prestan servicios o se encuentran dentro del ámbito del centro de labores. Debe considerar factores sociales, laborales y biológicos, diferenciados en función del sexo, incorporando la dimensión de género en la evaluación y prevención de los riesgos en la salud laboral. Así mismo el principio de atención integral de la salud, garantiza que los trabajadores que sufran algún accidente de trabajo o enfermedad ocupacional tienen derecho a las prestaciones de salud necesarias y suficientes hasta su recuperación y rehabilitación, procurando su reinserción laboral.

En tal asentido, es evidente que las nuevas leyes laborales nacionales en torno al régimen laboral mencionan la obligación en las organizaciones de identificar y controlar los riesgos ergonómicos en sus instalaciones, y cuidar la salud de sus trabajadores, con la finalidad de garantizar el rendimiento y productividad del servicio o producto.

La tesis tiene como propósito: Determinar la relación entre la ergonomía laboral y la salud ocupacional del personal de la Municipalidad Distrital Caleta de Carquín, 2018.

La ergonomía laboral es una disciplina, encargada de diseñar los puestos de trabajos, brindando herramientas y tareas, los cuales deben coincidir con las características laborales, de tal manera optimizando el bienestar personal y desempeño.

Es un conjunto de actividades que están asociados a proteger la salud de los trabajadores, eliminando toda condición laboral que pueda exponer en peligro su salud y seguridad.

Donde se plantea la hipótesis: Existe una relación significativa entre la ergonomía laboral y la salud ocupacional del personal de la Municipalidad Distrital Caleta de Carquín, 2018.

El presente trabajo consta de un total de tres capítulos, estos a consecuencia de una investigación básica muy detallada.

Capítulo I, al abordar el desarrollo de este capítulo se ha analizado cualitativamente el planteamiento metodológico, donde se da a conocer la realidad problemática de la Municipalidad, para hacerlo ha sido necesario plantear las delimitaciones de la investigación, formular los problemas, proponer los objetivos, las hipótesis y variables; también se ha definido de forma conceptual y operacionalmente las variables de la investigación y se realiza la operacionalización de las mismas en una tabla, en un proceso metodológico propio de la investigación donde se explica el tipo y nivel, el desarrollado del método y del diseño; la población y la muestra, las técnicas e instrumentos para la recolección de datos y del mismo modo se justifica y da a conocer la importancia y limitaciones de la presente investigación.

Capítulo II, esta parte del estudio corresponde al marco teórico, por tal razón se da a conocer los antecedentes de la investigación, teniendo en cuenta principalmente tesis nacionales e internacionales; las bases teóricas con autores que definen las variables, dimensiones y finalmente la definición de términos básicos utilizados en la tesis.

Capítulo III, esta parte final de la tesis se caracteriza por la cuantificación de los datos para su análisis respectivo por tal motivo se da a conocer la presentación, análisis e interpretación de los resultados, donde se detalla y analiza las tablas y gráficos hallados después de codificar y procesar los datos. Seguidamente realizamos la prueba de hipótesis general y secundario los cuáles son las fuentes cuantitativas y cualitativas para la discusión de las diversas tesis citados en la sección de los antecedentes.

Finalmente se presenta las conclusiones y recomendaciones de la tesis, terminando con dar a conocer las fuentes de información y los anexos que evidencian nuestro estudio.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO

1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

La presente investigación analiza la situación de ergonomía laboral y salud ocupacional del personal de la Municipalidad Distrital Caleta de Carquín, utilizando diversas técnicas e instrumentos de investigación, a través del involucramiento de la población de estudio que participan. Para ello se hace un estudio sistemático de la información sobre el comportamiento de la población en relación a las variables de estudio previamente establecidas.

En la entrevista realizada al Alcalde de la Municipalidad Distrital de Caleta Carquín y al encargado de la oficina de Recursos Humanos (ver anexo), nos informa que tienen más de tres años laborando de aproximadamente 14 horas al día respectivamente.

Ambos jefes tienen conocimiento de lo que significan Ergonomía Laboral y Salud Ocupacional; sin embargo, no tienen mucho interés por hacer o solicitar apoyo para mejorar la ergonomía e infraestructura donde laboran, ya que hay zonas inadecuadas o deterioradas debido a su antigüedad.

Así mismo, ellos indican que la ergonomía laboral en las oficinas es regular, ya que se hicieron cambios de algunos muebles (sillas, escritorio, etc.), pero solo en

algunas oficinas, porque las demás continúan con los mismos bienes deteriorados que ocasionan dolores de cabeza entre otros. Por tal motivo hay personal que tienen constante permisos a centro de salud haciendo que se retrase las labores de dicha Municipalidad.

Estas personas representantes de la Municipalidad y del personal no toman conciencia sobre lo que sucede en su entorno y tienen poco interés por la salud ocupacional de su personal, ya que no han gestionado charlas ni capacitaciones para brindar mejor información al personal; a su vez no cuentan con ayuda de otra entidad (pública o privada). La Dirección de Trabajo y Empleo del Gobierno Regional de Lima durante estos tres años de gestión no se han presentado a evaluar la situación en la cual laboran los Distritos, lo que dan a entender que más tienen interés por el tema político.

Por otra parte, los equipos tecnológicos ya son obsoleto y antiguos que siempre se descomponen, y son llevado a mantenimiento generando malestar ya que deben realizar sus actividades manualmente y repetitivas, demorando los tramites documentarios, también hay áreas que necesitan ser acondicionadas para poder laborar mejor, de tal manera los colaboradores estarán más seguros y podrán desarrollar mejor sus trabajos asignados y evitar riesgos ergonómicos.

En referente al factor psicosocial, el personal no tiene mucha comunicación con el área logística, para poder acelerar los trámites en las compras de equipos y materiales, lo que ocasiona presión de tiempos en los trabajos al no tener materiales de escritorio para realizar sus labores, donde tienen que realizar sobretiempo para cumplir con su trabajo afectando su descanso, no hay empatía entre los trabajadores nombrados con los nuevos reclutas, lo que genera pleitos y discusiones, logrando estresar a todos los colaboradores de la municipalidad.

La Municipalidad, no cuenta con las mejores condiciones ambientales, para tener un óptimo desempeño laboral, dado que sus instalaciones no cuentan con buena ventilación, ya que cada año aumenta más colaboradores reduciendo los espacios disponibles, donde los ruidos de las conversaciones desconcentran a los demás, la poca iluminación en las oficinas y protectores de pantalla de los equipos ha generado que el personal sufra dolores y problemas de la vista, ya que están todo el día en los equipos tecnológico, perjudicando su salud y rendimiento laboral.

La salud ocupacional es importante para lograr el correcto desenvolvimiento en las actividades de la Municipalidad, a veces estos no son tomados con seriedad, donde hay áreas que incumplen con las normas y leyes los cuales velan por la integridad de los colaboradores, causando accidentes en el área de trabajo ya que hay poca señalización de evacuación y accidentes, esto ocasiona una infinidad de malestar y preocupación en los colaboradores.

Asimismo en los anexos se muestra unos de los constantes permisos que realiza el personal para asistir a los diferentes centro de salud para ser atendidos, por malestares que presenta en el cuerpo ocasionado por la mala postura y otros.

Por estos y otros factores que iremos analizando, se ha considerado conveniente realizar la investigación sobre ergonomía laboral y salud ocupacional del personal de la Municipalidad Distrital Caleta de Carquín, 2018

1.2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.

1.2.1. Delimitación espacial.

El estudio de la investigación se realizará en la Municipalidad Distrital Caleta de Carquín, el cual se encuentra ubicado en la Av. San Martín S/N, provincia de Huaura, departamento de Lima.

1.2.2. Delimitación social.

En la investigación se estudiará la ergonomía laboral y salud ocupacional del personal de la Municipalidad Distrital Caleta de Carquín, sin hacer ninguna exclusión por diferenciación social y jerarquía del más alto cargo, hasta el último trabajador, las edades son de 18 a más.

1.2.3. Delimitación temporal.

La investigación se desarrollará en la Municipalidad Distrital Caleta de Carquín, en los meses de abril y concluirá en el mes de agosto del 2018.

1.2.4. Delimitación conceptual.

El estudio de las variables estará circunscrita a la conceptualización de la ergonomía laboral, las cuales serán estudiadas por sus dimensiones: Diseño del puesto, carga física, factores psicosociales y condiciones ambientales. Según Figueroa (2009), nos dice: “La ergonomía es una disciplina que se aplica en la actualidad a todos los ámbitos de la actividad humana, preocupándose de mejorar la interacción de los individuos con su entorno físico. Una relación inadecuada produce en las personas sobrecargas físicas o mentales que, en situaciones extremas, pueden llegar a causar serias enfermedades” (p.02).

Así mismo; la salud ocupacional, el cual será estudiado por las dimensiones: Cultura preventiva, seguridad, gestión administrativa y control de riesgos. Según Apaza (2012), nos dice que la salud ocupacional: “es una multidisciplina en asuntos de protección, seguridad, salud y bienestar de las personas involucradas en el trabajo. Los programas de seguridad e higiene industrial buscan fomentar un ambiente de trabajo seguro y saludable” (párr. 01).

1.3. PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN.

1.3.1. Problema principal.

- ¿Cómo se relaciona la ergonomía laboral y la salud ocupacional del personal de la Municipalidad Distrital Caleta de Carquín, 2018?.

1.3.2. Problemas secundarios.

- ¿Cómo se relaciona el diseño del puesto y la salud ocupacional del personal de la Municipalidad Distrital Caleta de Carquín, 2018?.
- ¿Cómo se relaciona la carga física y la salud ocupacional del personal de la Municipalidad Distrital Caleta de Carquín, 2018?.
- ¿Cómo se relaciona los factores psicosociales y la salud ocupacional del personal de la Municipalidad Distrital Caleta de Carquín, 2018?.
- ¿Cómo se relaciona las condiciones ambientales y la salud ocupacional del personal de la Municipalidad Distrital Caleta de Carquín, 2018?.

1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.

1.4.1. Objetivo general.

- Determinar la relación entre la ergonomía laboral y la salud ocupacional del personal de la Municipalidad Distrital Caleta de Carquín, 2018.

1.4.2. Objetivos específicos.

- Identificar la relación entre el diseño del puesto y la salud ocupacional del personal de la Municipalidad Distrital Caleta de Carquín, 2018.
- Identificar la relación entre la carga física y la salud ocupacional del personal de la Municipalidad Distrital Caleta de Carquín, 2018.
- Identificar la relación entre los factores psicosociales y la salud ocupacional del personal de la Municipalidad Distrital Caleta de Carquín, 2018.
- Identificar la relación entre las condiciones ambientales y la salud ocupacional del personal de la Municipalidad Distrital Caleta de Carquín, 2018.

1.5. HIPÓTESIS Y VARIABLES

1.5.1. Hipótesis general

- La ergonomía laboral se relaciona significativamente con la salud ocupacional del personal de la Municipalidad Distrital Caleta de Carquín, 2018.

1.5.2. Hipótesis secundarias

- El diseño del puesto se relaciona significativamente con la salud ocupacional del personal de la Municipalidad Distrital Caleta de Carquín, 2018.
- La carga física se relaciona significativamente con la salud ocupacional del personal de la Municipalidad Distrital Caleta de Carquín, 2018.
- Los factores psicosociales se relacionan significativamente con la salud ocupacional del personal de la Municipalidad Distrital Caleta de Carquín, 2018.
- Las condiciones ambientales se relacionan significativamente con la salud ocupacional del personal de la Municipalidad Distrital Caleta de Carquín, 2018.

1.5.3. Variables

1.5.3.1. Definición Conceptual

Ergonomía Laboral

Fachal y Motti (2008), nos dice que la ergonomía laboral: “Es el diseño ergonómico del puesto de trabajo que intenta obtener un ajuste adecuado entre las aptitudes o habilidades del trabajador y los requerimientos o demandas del trabajo. El objetivo final, es optimizar la productividad del trabajador y del sistema de producción, al mismo tiempo que garantiza la satisfacción, la seguridad y salud de los trabajadores” (párr. 06).

Salud Ocupacional

Ministerio de Salud (2018), refiere que: “la Salud Ocupacional es una actividad multidisciplinaria dirigida a promover y proteger la salud de los/as trabajadores/as mediante la prevención y el control de enfermedades y accidentes y la eliminación de los factores y condiciones que ponen en peligro la salud y la seguridad en el trabajo” (párr. 02).

1.5.3.2. Definición Operacional

Ergonomía Laboral

Se define operacionalmente a la ergonomía laboral como la encargada de diseñar los puestos de trabajos, brindando herramientas, los cuales que coincidan con las características laborales, optimizando el bienestar del personal en la Municipalidad, con el fin de expresar la variable en dimensiones: diseño del puesto, carga física, factores psicosociales y condiciones laborales, estas serán evaluadas en sus indicadores, validadas en los ítems, con escalas y valores que van de 1 nunca, 2 casi nunca, 3 a veces, 4 casi siempre y 5 siempre y por consiguiente serán comprobadas en sus niveles y rangos (Buena, regular y mala), que serán demostradas en los resultados de la investigación.

Salud Ocupacional

Se define operacionalmente la salud ocupacional como un conjunto de actividades que están asociado a proteger la salud de los trabajadores, eliminando toda condición laboral que pueda exponer en peligro su salud y seguridad, la misma que la variable se expresa en sus dimensiones: cultura preventiva, seguridad, gestión administrativa y control de riesgos que serán evaluadas por sus indicadores, validadas en los ítems, con escalas y valores que van de 1 nunca, 2 casi nunca, 3 a veces, 4 casi siempre y 5 siempre y por consiguiente serán comprobadas en sus niveles y rangos (buena, regular y mala), que serán demostradas en los resultados de la investigación.

1.5.4. Operacionalización de las Variables

1.5.4.1. Ergonomía Laboral

Tabla 1. Matriz de la operacionalización de la ergonomía laboral

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA Y VALORES	NIVELES Y RANGOS	INSTRUMENTO	INFORMANTE
V1 Ergonomía laboral	1 ^a Diseño del puesto	1 ^a .1. Altura 1 ^a .2. Alcance 1 ^a .3. Espacio disponible 1 ^a .4. Equipos tecnológicos 1 ^a .5. Mobiliario	1-5	Nunca (1)	Malo (20 -47)	Cuestionario	Trabajadores de la Municipalidad Distrital Carquín de Caleta
	1 ^b Carga física	1 ^b .1. Posturas 1 ^b .2. Movimientos repetitivos 1 ^b .3. Fuerzas 1 ^b .4. Manejo manual de cargas 1 ^b .5. Sobretiempo	6-10	Casi Nunca (2)			
	1 ^c Factores psicosociales	1 ^c .1. Comunicación 1 ^c .2. Cooperación 1 ^c .3. Empatía entre los trabajadores 1 ^c .4. Presión de tiempos 1 ^c .5. Descanso	11-15	A veces (3)	Regular (47 - 73)		
	1 ^d Condiciones ambientales	1 ^d .1. Iluminación 1 ^d .2. Ruido 1 ^d .3. Ventilación 1 ^d .4. Temperatura 1 ^d .5. Vibraciones	16-20	Casi Siempre (4)	Bueno (73 - 100)		
				Siempre (5)			

Fuente: Elaboración propia

1.5.4.2. Salud Ocupacional

Tabla 2. Matriz de la operacionalización de la salud ocupacional

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA Y VALORES	NIVELES Y RANGO	INSTRUMENTO	INFORMANTE
V2 Salud ocupacional	2 ^a Cultura preventiva	2 ^a .1. Charlas 2 ^a .2. Capacitación 2 ^a .3. Comité 2 ^a .4. Política 2 ^a .5. Señalización	1-5	Nunca (1)	Mala (20-47)	Cuestionario	Colaboradores de la Municipalidad Distrital Carquín de Caleta
	2 ^b Seguridad	2 ^b .1. Normas de seguridad 2 ^b .2. Sistema de prevención 2 ^b .3. Reglamento interno 2 ^b .4. Prevención de accidentes 2 ^b .5. Prevención de enfermedades	6-10	Casi nunca (2)			
	2 ^c Gestión administrativa	2 ^c .1. Toma de decisiones 2 ^c .2. Serenidad 2 ^c .3. Primeros auxilios 2 ^c .4. Conocimiento 2 ^c .5. Estrés	11-15	A veces (3)	Regular (47-73)		
	2 ^d Control de Riesgos	2 ^d .1. Inspecciones 2 ^d .2. Revisiones 2 ^d .3. Evaluaciones 2 ^d .4. Mantenimiento 2 ^d .5. Observaciones	16-20	Casi siempre (4)	Buena (73-100)		
				Siempre (5)			

Fuente: Elaboración propia

1.6. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

1.6.1. Tipo y Nivel de Investigación

1.6.1.1. Tipo de la investigación

La investigación es de tipo básica por que buscamos conocer y entender mejor las condiciones de la ergonomía laboral y la salud ocupacional en los trabajadores de la Municipalidad Distrital Caleta de Carquín, 2018, cuya información, permitirá encontrar las relaciones entre las variables propuestas y de esa manera aumentar el conocimiento de los mismos. En tal sentido Behar (2008), afirma que la investigación básica, “También recibe el nombre de investigación pura, teórica, dogmática y fundamental. Se caracteriza porque parte de un marco teórico y permanece en él; la finalidad radica en formular nuevas teorías o modificar las existentes, en incrementar los conocimientos científicos o filosóficos, pero sin contrastarlos con ningún aspecto práctico. Esta forma de investigación emplea cuidadosamente el procedimiento de muestreo, a fin de extender sus hallazgos más allá del grupo o situaciones estudiadas.” (p. 19).

1.6.1.2. Nivel de la investigación

La presente investigación se ubica en el tercer nivel dado que el estudio es relacional, que demostrará el grado de relación que existe entre las variables del contexto. Por lo que Supo (2012), afirma: “el nivel relacional, no son estudios de causa y efecto; sólo demuestran dependencia probabilística entre eventos; Ejemplo. los estudios de asociación sin relación de dependencia. La estadística bivariada nos permite hacer asociaciones (Chi Cuadrado) y medidas de asociación; correlaciones y medidas de correlación (Correlación de Pearson).” (p.02).

1.6.2. Método y Diseño de la Investigación

1.6.2.1. Método de la investigación

a. Hipotético – deductivo

En la presente investigación se recurrió al Método Hipotético – Deductivo, el cual se observó el objeto de estudio; por lo tanto, plantéanos una hipótesis que afirma si la hipótesis alternativa se acepta o se rechaza, el cual analizamos deductivamente y luego de realizar los experimentos y comprobar si son verdaderas o falsas. En tal sentido

Bernal (2010) afirma: “método hipotético – deductivo consiste en un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos”. (p. 60).

b. Estadístico

El método estadístico es la forma de darle un valor número mediante el uso de técnicas estadísticas. Por lo cual Bernal (2010), “Métodos de investigación estadístico otra forma reciente de caracterizar métodos de investigación es la concepción de métodos cimentada en las distintas concepciones de la realidad social, en el modo de conocerla científicamente y en el uso de herramientas metodológicas que se emplean para analizarla”. (p. 60).

c. Inductivo.

El método inductivo, donde podemos distinguir la observación de los hechos, lo cual nos permite llegar a una generalización, en tal sentido se podrá afirmar o refutar la hipótesis, llegando a las conclusiones con hechos reales. En tal sentido Bernal (2010), “Método inductivo este método utiliza el razonamiento para obtener conclusiones que parten de hechos particulares aceptados como válidos, para llegar a conclusiones cuya aplicación sea de carácter general. El método se inicia con un estudio individual de los hechos y Metodología de la investigación se formulan conclusiones universales que se postulan como leyes, principios o fundamentos de una teoría”. (p. 60).

1.6.3. Diseño de la investigación

a. No experimental

El estudio será de diseño no experimental, donde no se manipulara en ningún momento los datos obtenidos durante la investigación. Según Hernández, Fernández y Baptista (2010) “la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables” (p. 149).

b. Transversal

El estudio será transversal, el cual se realizará en un solo tiempo determinado. Según Uribe (2004) “Es un tipo de diseño de investigación en el que se plantea la relación entre diversas variables de estudios” (p. 48).

1.7. POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN

1.7.1. Población

La población de la investigación será los gerentes, directivos y todos los trabajadores de la Municipalidad Distrital Caleta de Carquín, para lo cual se determina una población de 84 trabajadores ediles y están compuesta entre 18-65 años. Según Tamayo (1997), “La población se define como la totalidad del fenómeno a estudiar donde las unidades de población poseen una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación”. (p.114).

Tabla 3. Distribución de la población

Cargos	Cantidad
Gerente	4
Subgerentes	4
Administrativo	24
Auxiliares Administrativos	14
Técnicos	14
Asistentes técnico	12
Practicantes	12
Total	84

Fuente: oficina de recursos humanos

1.7.2. Muestra

Para el estudio de la investigación, se utilizará un muestreo censal, cuya característica se aparea al probabilístico porque garantiza que cada trabajador tiene las mismas oportunidades de ser considerado para el estudio y esto se puede lograr porque como investigadora tengo acceso a la población por ser pequeña de 84 trabajadores de la Municipalidad. En tal sentido Ramírez (1997) señala “la muestra censal es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra”. (p. 48). Por tanto, con esta técnica muestral he procedido a seleccionar el 100% de la población al considerarla como un número accesible para la investigación.

Tabla 4. Distribución de la muestra

Cargos	Cantidad
Gerente	4
Subgerentes	4
Administrativo	24
Auxiliares Administrativos	14
Técnicos	14
Asistentes técnico	12
Practicantes	12
Total	84

Fuente: oficina de recursos humanos

1.8. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE LA RECOLECCIÓN DE DATOS

1.8.1. Técnicas

a. Encuesta

Se realizará encuestas a los gerentes, directivos y trabajadores de la Municipalidad Distrital Caleta de Carquín. Por medio de este método conoceremos los criterios y opiniones de las personas que lo conforman. En tal sentido Bernal (2010), “La encuesta es una técnica destinada a obtener datos de varias personas cuyas opiniones impersonales interesan al investigador. Para ello, a diferencia de la entrevista, se utiliza un listado de preguntas escritas que se entregan a los sujetos, a fin de que las contesten igualmente por escrito” (p. 64).

b. Análisis documental

Es la forma de recolectar la información para poder tener como una guía y contrastar algunas definiciones de estudio. En tal sentido Bernal (2010), afirma que los “análisis de documentos, técnica basada en fichas bibliográficas que tienen como propósito analizar material impreso. Se usa en la elaboración del marco teórico del estudio. Para una investigación de calidad, se sugiere utilizar simultáneamente dos o más técnicas de recolección de información, con el propósito de contrastar y complementar los datos. Es la forma de recolectar la información que se empleó en la investigación para poder tener como una guía y contrastar algunas definiciones” (p. 194).

c. Entrevista

La entrevista es el diálogo que se hace entre dos personas o más con el fin de obtener una información sobre un tema en general. Por lo cual Bernal (2010), “es una técnica para obtener datos que consisten en un diálogo entre dos personas: El entrevistador "investigador" y el entrevistado; se realiza con el fin de obtener información de parte de este, que es, por lo general, una persona entendida en la materia de la investigación” (p. 63).

1.8.2. Instrumentos

a. Cuestionario

El cuestionario será personal y estará estructurada por preguntas cerradas con valores de Likert, donde obtendremos más información de los objetos de estudio. Según Hernández, Fernández y Baptista (2010); “El cuestionario se utiliza en encuestas todo tipo, (Ejemplo, para calificar el desempeño de un gobierno, conocer las necesidades de hábitat de futuros compradores de vivienda y evaluar la percepción ciudadana sobre ciertos problemas como la inseguridad)” (p. 217).

b. Fichas textuales

Mediante el fichaje podemos recolectar una gran cantidad de información que nos permite orientar y perfilar los conocimientos sobre nuestra investigación. En tal sentido Bernal (2010), “El fichaje es una técnica auxiliar de todas las demás técnicas empleada en investigación científica; consiste en registrar los datos que se van obteniendo en los instrumentos llamados fichas, las cuales, debidamente elaboradas y ordenadas contienen la mayor parte de la información que se recopila en una investigación por lo cual constituye un valioso auxiliar en esa tarea, al ahorra mucho tiempo, espacio y dinero” (P. 66).

c. Guía de entrevista

Mediante este instrumento podemos conocer más sobre la ergonomía laboral y salud ocupacional en la Municipalidad. Por lo cual Bernal (2010), “refleja que el instrumento consiste simplemente en plantar las preguntas tan rápidamente como el entrevistado sea capaz de comprender y de responder” (p. 115).

1.8.3. Fuentes

a. Fuente primaria

La información primaria que se utilizará para la elaboración del estudio será la recopilación escrita de los relatos transmitidos por los directivos y trabajadores de la Municipalidad Distrital Caleta de Carquín.

b. Fuente secundaria.

Este tipo de información serán los libros, tesis, revistas, artículos, documentos, etc., que estén relacionados con las variables de estudio, lo cual se logrará los objetivos de la investigación.

1.9. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN.

1.9.1. Justificación de la investigación.

1.9.1.1. Justificación Teórica – Científica.

Nuestra investigación se ha realizado con la finalidad de contribuir a los saberes y/o conocimientos existentes sobre la ergonomía laboral y la salud ocupacional de los trabajadores, los resultados de esta investigación podrán organizarse en una propuesta teórica en nuestra tesis y podrá ser incorporado como nuevo conocimiento a las ciencias empresariales, ya que se estaría demostrando que la ergonomía laboral se relaciona con la salud ocupacional de los trabajadores.

Entendemos que la ergonomía laboral como una teoría sistemática laboral vinculada a la salud en su expresión integral y multidimensional, apoyada en los llamados métodos generales de la ciencia, es decir, el desarrollo de un grupo de conocimientos generalmente expresado en la operatividad humana o en acciones laborales humanas; en suma, la ergonomía laboral es un quehacer práctico, es decir, una necesidad humana concreta en el marco de las ciencias del trabajo. Consideramos entonces a la ergonomía laboral vinculada a la salud ocupacional de los trabajadores en un enfoque sistémico del quehacer en la relación salud-trabajo, considerarse en las teorías de la prevención y promoción de salud en el marco del enfoque empresarial,

cuyo enfoque inciden en la calidad de vida del trabajador y en su ambiente (físico y psicosociológico).

En resumen, la investigación se sustenta en conceptos y teorías básicas de la ergonomía laboral y salud ocupacional, donde encontraremos explicaciones a circunstancia de comprender la importancia del personal para que cumplan con los requisitos de la ergonomía laboral y el impacto que tiene sobre la salud. Así mismo, los hallazgos permitirán ser un antecedente de estudio para posteriores investigaciones que estén relacionados.

1.9.1.2. Metodológica.

Para el estudio se utilizará la metodología del diagnóstico, pronóstico y control del pronóstico. Así mismo, se emplea la técnica de la encuesta y el instrumento del cuestionario, el cual nos permite medir las relaciones entre la ergonomía laboral y salud ocupacional de los trabajadores de la Municipalidad Distrital Caleta de Carquín, las cuales fueron sometidos al proceso de validez y confiabilidad.

1.9.1.3. Práctica

La investigación, aportará conocer y comprobar los factores que afecta a la ergonomía laboral y salud ocupacional, el cual permitirá resolver el problema de investigación, analizando la relación de la ergonomía laboral en la salud ocupacional. Donde los resultados obtenidos brindarán conocimiento y como se sienten los trabajadores, de tal manera será útil para las autoridades de turno, administradores y profesionales. Así mismo, se mejorará las condiciones laborales, infraestructura más segura y mejorando la calidad de vida, reduciendo las fatigas y repeticiones evitando el estrés.

1.9.1.4. Relevancia Social.

La investigación beneficiará a la sociedad, mediante un impacto social, porque permite implementar un ambiente de trabajo adecuado para los trabajadores, reduciendo el desgaste físico y mental, a fin de evitar las ausencias en sus puestos de trabajo;

también se podrá tener herramientas y alineamientos para realizar un buen diseño del ambiente laboral. De esa manera aumentará la efectividad de los trabajadores.

1.9.2. Importancia de la investigación.

En el ámbito institucional, el estudio permitirá a la Municipalidad Distrital Caleta de Carquín, ser competente y responsable al momento de diseñar el ambiente de trabajo, implementando señales de seguridad, equipos tecnológicos, accesorios, escritorios de oficina, de esa manera se tendrá trabajadores satisfechos, sin problemas de salud (dolor de espalda, estrés laboral).

En el ámbito local, el estudio permitirá aprovechar las herramientas y técnicas para diseñar el ambiente de trabajo, distribuyendo adecuadamente los módulos de las oficinas, adquiriendo equipos y escritorio de oficina que no causen daño a los trabajadores y de esa manera aumentar la productividad. Por ende, las municipalidades podrán ser competentes, generando más empleo.

En el ámbito Regional, la investigación permitirá optimizar los diseños de los puestos de trabajo, reduciendo riesgo y estrés; lo cual va a garantizar el bienestar a todos los que laboran en el servicio público, ya sea oficinas Municipales o Regionales.

1.10. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN.

1.10.1. Temporal

En lo temporal, la falta de disponibilidad de tiempo de la población de estudio, estuvo dificultada por que no coincidía con la disponibilidad de tiempo de parte nuestra, esta situación limitó el cumplimiento del estudio en el cronograma establecido.

1.10.2. Económico

En lo económico se contó con limitado presupuesto para la ejecución de algunos procedimientos del estudio como visita continua al lugar de estudio y otros imprevistos que no me permitieron solventarlos inmediatamente, lo que evidencio considerar financiamiento externo para realizar la investigación.

1.10.3. Bibliográfica

A la hora de realizar la revisión bibliográfica sobre las variables del presente estudio, nos hemos encontrado con una escasa bibliografía existente, lo cual nos ha dificultado en gran medida la elaboración del marco teórico. En este sentido, en la recopilación de información no se encontró muchas fuentes bibliográficas físicas. Para lo cual se accedió a fuentes web confiables, donde se tuvo acceso a libros, revistas científicas, diarios, documentos, etc.

1.10.4. Metodológica

La limitante metodología de la investigación, por tratarse de un tema que involucra a la institución municipal, hubo dificultades para aplicar el cuestionario a la población por prueba de pilotaje, así mismo, como observaron la realidad problemática de la investigación se determinó que se realice una guía de entrevista, que se realizó con cierta dificultades porque a las autoridades se evidenciaba el límite de tiempo, finalmente la información correspondiente a los objetos de estudio, se realizó sin manipular o alterar las variables y fueron analizados minuciosamente mediante los datos numéricos.

1.10.5. Institucional

Dado que la Municipalidad Distrital Caleta de Carquín, tiene mucho recelo a entregar información que se pueda enriquecer el estudio, por lo cual se tuvo que indagar con algunos colaboradores y directores de la Institución pública.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. Antecedentes Internacionales

González; Merchán y Rodríguez (2013), investigaron: *Seguridad social y salud ocupacional en las empresas productoras de flores del departamento de Boyacá*. La seguridad social tan tratada en estos tiempos se viene constituyendo en un factor de indiscutible importancia para el desarrollo empresarial agropecuario y, en especial, para la rama productiva de la floricultura por el uso intensivo de mano de obra, a pesar de la visión gerencial economicista en torno al tema. El estudio aborda la situación de la seguridad social y la salud ocupacional en empresas floricultoras del departamento de Boyacá (Colombia); en estas se realizó una caracterización y análisis de dichos sistemas. En lo concerniente a la parte metodológica, el tipo y método de estudio fue el descriptivo e inductivo; la técnica estadística utilizada fue el análisis descriptivo (frecuencias y tablas de contingencia). Como resultados relevantes se destacan, entre otros, que el 90% de la mano de obra es directa, igualmente en lo que atañe al proceso de consultoría y asesoría a las empresas floricultoras en temas de salud y pensiones, estas alcanzaron un 85%, mientras que, en lo referente al tema de riesgos profesionales, el nivel de asesoría e intervención alcanzó un 57,14% de apoyo efectivo. Igualmente, en cuanto a la salud se precisa que se encuentran afiliados el 85,71%. En el tema de pensión el 57,14% no se encuentra afiliado al sistema. También es de resaltar que los programas de salud ocupacional si bien existen no se ponen en práctica en la mayoría de los casos.

Pinto y Sayas (2012) investigó, *diseño de un sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional, bajo los requisitos de la norma Ntc-Ohsas 18001 en la Empresa Construcciones Sermar Ingeniería Ltda.* Con el objetivo de Diseñar un sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional para promover la Salud y el bienestar de los trabajadores y así, contribuir al mejoramiento de la productividad y competitividad, bajo los requisitos de la norma NTC-OHSAS 18001 en la empresa Construcciones Sermar Ingeniería Ltda. Para lo cual realizó un tipo de investigación descriptiva, en una población constituida por los trabajadores operativos como administrativos de la empresa al cual se aplicó un cuestionario se establecieron preguntas correspondientes a las referencias normativas y al lado derecho se encuentra una columna para que se indique si la empresa cumple con ese requisito o no. Se concluyó que el grado de cumplimiento de los requisitos exigidos por la norma NTC-OHSAS 18001:2007, se observó que el cumplimiento de la empresa frente a estos requisitos es bajo, registrando el grado de cumplimiento para los requisitos generales de un 0%, para la política de S y SO de un 4,17%, para la planificación el 5,56 %, para la implementación y operación el 5,36%, para verificación el 1,67% y por último el 0% de cumplimiento de revisión por la dirección. Así mismo, se obtuvo que la organización cumple con el 42,30% de los requisitos exigidos por la normatividad colombiana; porcentaje de bajo cumplimiento.

Patiño (2014), investigó: *la gestión de la seguridad y salud ocupacional y su impacto en el clima de seguridad de los trabajadores de una empresa Productora de Fertilizantes en Cajeme, Sonora.* El objetivo de este estudio consistió en identificar los factores que determinan la gestión de la seguridad y salud ocupacional en la empresa, para posteriormente analizar su impacto en el clima de seguridad de los trabajadores. El diseño de investigación fue de tipo mixto secuencial. Esto es, se realizaron entrevistas a la gerencia y los supervisores y seguido a ello, se aplicó la escala multinivel del clima de seguridad de Zohar y Luria (2005) a los trabajadores de ambas plantas. El análisis de la información cualitativa fue a través de teoría fundamentada, mientras que para los datos cuantitativos se utilizaron correlaciones. Los resultados mostraron que: 1) la ausencia de una política de seguridad empresarial y de un profesional que coordine la seguridad son factores que limitan la gestión; 2) los proveedores y las dependencias locales son factores que determinan acciones de gestión; 3) el nivel de cumplimiento normativo fue más alto en la planta de líquidos; 4) el clima de seguridad fue favorable

en ambas plantas, presentándose variaciones en la planta de sólidos. Estos resultados permitieron diseñar recomendaciones en relación a la gestión de ambas plantas.

Carrillo, Báez y Romero (2014), investigaron: *Condiciones de Ergonomía, Seguridad e Higiene Laboral en la Repostería y Pastelería “EL BUEN GUSTO”, ubicada en la Ciudad de Juigalpa- Chontales, durante el II semestre del año 2013*, de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua. Teniendo como objetivo general: Determinar las condiciones de Ergonomía, Seguridad e Higiene laboral en la que se encuentra la Repostería y Pastelería “El Buen Gusto”, ubicada en la ciudad de Juigalpa-Chontales, durante el segundo semestre del año 2013. Se utilizó el tipo de investigación descriptiva, de diseño de corte transversal, se aplicó una muestra de 10 trabajadores, se utilizó el instrumento de la encuesta, entrevista y evaluación. Logrando como conclusión: Los factores que afectan a los trabajadores en su mayoría están conformados por riesgos físicos como la ventilación que no es apropiada lo que genera sofocación en los trabajadores. Otro factor que influye son riesgos ergonómicos ya que no cuentan con sillas adecuadas en el proceso productivo y su jornada laboral la realizan de pie lo que generan tensiones y/o problemas musculares.

Villena y Apolinario (2014), investigaron: *Riesgos ergonómicos en el personal de enfermería que labora en el área de UCI del Hospital Universitario, 2014*, de la Universidad de Guayaquil. Teniendo como objetivo general: Determinar los riesgos ergonómicos en el personal de enfermería que labora en el área de UCI del Hospital Universitario, 2014, al cual se aplicó un tipo de investigación descriptivo, de enfoque cuantitativo, de diseño bibliográfico y campo, aplicado en una muestra de 98 enfermeras, utilizando el instrumento del cuestionario Ergopar. Logrando conclusión: Se pudo conocer que las principales cargas que debe levantar el 44% del personal de enfermería en su trabajo diario, son bastantes pesadas, por ejemplo el cambio de posiciones del paciente en camillas, actividad que la ha realizado con mucha frecuencia durante su trabajo en la Sala de UCI, por este motivo es necesario que el personal de enfermería reciba capacitación para conocer el correcto manejo de las cargas de trabajo en su trabajo, para evitar que los riesgos ergonómicos puedan afectar su salud.

Droguett y Espinoza (2012), investigaron: *Estudio piloto de las condiciones de trabajo en profesores de nivel primario. Una mirada desde la ergonomía. Universidad de Chile*. Teniendo como objetivo general: Describir la presencia de factores psicosociales y aspectos generales de salud con énfasis en percepción de molestias músculo-esqueléticas, en profesores de los niveles NB1 y NB2 de los colegios ABS, FERC, LLS, RH, SMJS y SIAO. Donde se utilizó una investigación de tipo descriptiva, de diseño no experimental y transversal, se aplicó en una muestra de 38 profesores, a los cuales se aplicó en instrumento del cuestionario SUSESE-ISTAS-21, logrando conclusión: La gran mayoría de los sujetos evaluados presenta una alta carga global de trabajo que corresponde a un 82% del total, mientras que el 18% restante presenta una carga global de trabajo media. Destaca que ningún sujeto presente una baja carga global de trabajo.

Ramos (2007), investigó: *Estudio de factores de riesgo ergonómico que afectan el desempeño laboral de usuarios de equipo de cómputo en una institución educativa. Instituto Politécnico Nacional*. Teniendo como objetivo general: Identificar y evaluar factores de riesgo ergonómico, en puestos de trabajo con equipo de cómputo que afectan el desempeño laboral de los usuarios, con la finalidad de proponer alternativas de mejora. Utilizó un tipo de investigación descriptiva, de diseño transversal, al cual se utilizó una muestra de 80 trabajadores, se aplicó el instrumento del cuestionario. Obteniendo como conclusión: Con lo que respecta al mobiliario (escritorios y sillas de trabajo) resultó ser uno de los aspectos más deficientes entre los puntos estudiados, ya el 85% de los trabajadores encuestados respondieron que el mobiliario se encuentra en malas condiciones e incómodos debido a los espacios reducidos con los que se cuentan. El 85% del personal estudiado, de acuerdo a los resultados obtenidos demuestran que se desconoce cuál es la postura correcta que se debe adoptar cuando se trabaja frente a una computadora más de dos horas continuas durante una jornada laboral.

Salazar (2011), investigó: *Diagnosticar y plantear un proceso de ergonomía para mejorar la satisfacción laboral de las servidoras y servidores de la agencia nacional del transporte terrestre, tránsito y seguridad vial. Universidad Central del Ecuador*. Teniendo como objetivo general: Involucrar a la Agencia Nacional del Transporte Terrestre, Tránsito y Seguridad Vial en la prevención de riesgos y

enfermedades ocupacionales mediante el Diseño de un Sistema de Ergonomía. Se aplicó un tipo de investigación de enfoque mixta, de diseño no experimental, se utilizó una muestra de 70 servidores, aplicando el instrumento del cuestionario. Logrando conclusiones: El puesto de trabajo inadecuado genera incomodidades en los servidores. Actualmente las condiciones ergonómicas (puesto de trabajo en la ANT), no están adecuadas al servidor.

Aravena y Pino (2010), investigaron: *Ergonomía: Impacto en la Productividad y Satisfacción en los Trabajadores de Empresas Industriales en la Ciudad de Valdivia*. Universidad Austral de Chile. Teniendo como objetivo general: Diagnosticar, analizar y evaluar como las políticas ergonómicas en empresas industriales de la ciudad de Valdivia aumenta la satisfacción del trabajador y su productividad, mejorando la calidad de vida y su ambiente laboral. Se utilizó una investigación de tipo exploratoria, de diseño no experimental y transeccional, se aplicó una muestra a 2 empresas del sector, aplicando como instrumento del cuestionario. Obteniendo como conclusión: El Reglamento interno de Higiene y Seguridad es muy importante para cada empresa, pero lo es aún más que sus trabajadores conozcan y sobretodo entiendan el contenido de éste; gracias a la instrucción y entrega de información por parte de las empresas la gran mayoría de los trabajadores reconoce entender el contenido de este reglamento.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Murrugarra (2017), investigó: *La ergonomía y satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pachacamac en el periodo 2016*, de la Universidad Cesar Vallejo. Teniendo como objetivo general: Determinar cómo la ergonomía influye en la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pachacamac en el periodo 2016, se aplicó el tipo de investigación básica, de diseño no experimental, transversal y correlacional, se utilizó una muestra de 205 trabajadores al cual se aplicó el instrumento del cuestionario. Logrando conclusiones:

Con referencia a la hipótesis general: La ergonomía se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pachacamac en el periodo 2016, se concluye que, no existe relación significativa entre la variable ergonomía y la satisfacción laboral ($\text{sig} = 0.409$ y coeficiente de correlación de $0,058$).

- Con referencia a la hipótesis uno: El entorno físico se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pachacamac en el periodo 2016, se concluye que no existe relación entre el entorno físico y la satisfacción laboral (sig = 0,279 y coeficiente de correlación de -,076.)
- Con referencia a la hipótesis dos: la carga mental se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pachacamac en el periodo 2016, se concluye que no existe relación significativa entre la carga mental y la satisfacción laboral (sig = 0,322 y coeficiente de correlación de -,069).
- Con referencia a la hipótesis tres: Los aspectos psicosociales se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pachacamac en el periodo 2016, se concluye que existe relación no significativa entre los aspectos psicosociales y la satisfacción laboral (sig =0,00 y coeficiente de correlación de 0,278).

Aroni y Champi (2017), investigaron: *Ergonomía y satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pilpichaca provincia Huaytará Región Huancavelica, periodo 2016*, de la Universidad Nacional de Huancavelica. Teniendo como objetivo general: Establecer como se relaciona la ergonomía y satisfacción laboral de los trabajadores en la en la Municipalidad Distrital de Pilpichaca provincia Huaytará Región Huancavelica, Periodo 2016. Se aplicó el tipo de investigación básica, de diseño correlacional, se utilizó una muestra de 26 trabajadores, el cual se aplicó el instrumento el cuestionario. Obteniendo conclusiones:

- La ergonomía NO se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Pilpichaca Provincia Huaytará región Huancavelica, periodo 2016. Consideremos los siguientes aspectos para la determinación de esta conclusión tales como, que nuestro instrumento tiene un nivel de significancia del 5% y un nivel de confianza al 95% y que para este estudio se ha elegido es estadístico de prueba Tau b de Kendall a través del programa estadístico SPSS 22, por contener variables nativamente ordinales; teniendo así los siguientes valores $T_b = 0.0\%$, $p = 100\%$; el primer valor significa que no existe relación entre las variables y el segundo indica que existe un 100% de probabilidad de equivocarnos si eligiéramos la hipótesis de investigación.

Marroquín (2017), investigo: *Riesgo ergonómico y satisfacción laboral en trabajadores administrativos de un instituto especializado de salud*, de la Universidad César Vallejo. Teniendo como objetivo general: Determinar la relación entre el riesgo ergonómico y la satisfacción laboral en trabajadores administrativos en un instituto especializado de salud. Se utilizó el tipo de investigación Básico, de diseño correlacional, se utilizó una muestra de 65 trabajadores, el cual se aplicó el instrumento el cuestionario. Logrando conclusiones:

- Se demuestra una relación inversa y significativa entre el riesgo ergonómico y la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de un instituto especializado de salud, es decir, cuando el riesgo ergonómico aumenta la satisfacción laboral disminuye y viceversa ($p= 0.044$ y un Coeficiente de Correlación = - 0.251).
- Se demostró relación inversa y significativa entre la dimensión Factores Extrínsecos de satisfacción laboral y riesgo ergonómico en los trabajadores administrativos de un instituto especializado de salud ($p= 0.046$ y Coeficiente de Correlación = - 0.250).
- No se pudo demostrar una relación significativa entre la dimensión Factores Intrínsecos de satisfacción laboral y riesgo ergonómico en los trabajadores administrativos de un instituto especializado de salud ($p= 0.075$ y Coeficiente de Correlación = - 0.222).

Castro (2017), investigó: *Salud ocupacional y su relación con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Corporación Arión S.A.C, San Isidro, 2017*, de la Universidad César Vallejo. Teniendo como objetivo general: Determinar la relación de la Salud Ocupacional con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Corporación Arión S.A.C, San Isidro, en el año 2017. Se aplicó el tipo de investigación aplicada, de diseño no experimental y transversal, se utilizó la muestra de 50 trabajadores, se aplicó el instrumento del cuestionario. Obteniendo conclusiones:

- Se determinó que la Variable Salud Ocupacional se relaciona significativamente con la variable satisfacción laboral de los colaboradores de la Corporación Arión S.A.C, San Isidro, en el año 2017, además existe una correlación positiva moderada entre las variables de estudio.
- Se determinó que la dimensión Medicina de trabajo se relaciona significativamente con la variable satisfacción laboral de los colaboradores de la Corporación Arión

S.A.C, San Isidro, en el año 2017, además existe una correlación positiva moderada entre las variables de estudio.

- Se determinó que la dimensión Higiene Industrial se relaciona significativamente con la variable satisfacción laboral de los colaboradores de la Corporación Arión S.A.C, San Isidro, en el año 2017, además existe una correlación positiva moderada entre las variables de estudio.
- Se determinó que la dimensión Seguridad Industrial se relaciona significativamente con la variable satisfacción laboral de los colaboradores de la Corporación Arión S.A.C, San Isidro, en el año 2017, además existe una correlación positiva moderada entre las variables de estudio.

Aiquipa (2017), investigó: Salud ocupacional y calidad de vida laboral en la empresa Mastercaucho Perú E.I.R.L., Callao, 2017, de la Universidad César Vallejo. Teniendo como objetivo general: Determinar la relación entre salud ocupacional y calidad de vida laboral en la empresa Mastercaucho Perú E.I.R.L., Callao, 2017, se utilizó el tipo de investigación aplicada, de diseño no experimental, de corte transversal, se aplicó en una muestra de 50 trabajadores, se utilizó el instrumento del cuestionario. Obteniendo como conclusión:

- Se ha determinado que existe relación entre la salud ocupacional y calidad de vida laboral en la empresa.
- Se ha determinado que existe relación entre entorno físico y gestión administrativa en la empresa.
- Se ha determinado que existe relación entre entorno mental y estabilidad laboral en la empresa.

Colan y Núñez (2016), investigaron: Factores de riesgo laboral y la salud ocupacional de los enfermeros del Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Carlos Alcántara Butterfield ESSALUD Lima - Perú 2014, de la Universidad Nacional del Callao. Teniendo como objetivo general: Relacionar los factores de riesgo laboral y la salud ocupacional de las enfermeras del Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Carlos Alcántara Butterfield - 2014. Se utilizó el tipo de investigación cuantitativo, de diseño correlacional, se aplicó una muestra de 20 enfermeras, se utilizó el instrumento del cuestionario. Obteniendo como resultado:

- Utilizando la Prueba Chi Cuadrado de Pearson, la cual evidenció que existe relación significativa, con un nivel de confianza del 95%, con 2 grados de libertad; arrojando como resultado que el X^2 calculado (7.963) es mayor que el X^2 Tabla (5.99) aceptándose la condición de la prueba. Por lo tanto: existe relación significativa entre los factores de riesgo laboral y la salud ocupacional de las enfermeras del Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Carlos Alcántara Butterfield.

Logrando a la conclusión: Los factores de riesgo laboral de las enfermeras son de riesgo alto y se evidencia deterioro en la salud ocupacional. Por lo tanto, existe relación significativa entre los factores de riesgo laboral y la salud ocupacional.

Salvatierra, M. (2012) *investigó: evaluación y propuesta de mejoras ergonómicas y de salud ocupacional para el proceso de fabricación de un montón de acero simple sin accesorio. Con el objetivo de proponer alternativas de rediseño en los puestos de trabajo, teniendo en cuenta factores como dimensiones del operario, problemas de salud o también sus capacidades y limitaciones. Todas estas similitudes entre la ergonomía y la salud ocupacional hacen que se puedan enfocar en objetivos comunes, los cuales buscan incrementar la eficiencia del principal recurso de una empresa, el hombre y a su vez la mejora. El estudio fue de tipo empírico, para ello se evaluarán los puestos de trabajo, seleccionados por la matriz del método de Fine, con las técnicas OWAS, REBA, OCRA y FANGER en la productividad. El autor Explica que la ergonomía y la salud ocupacional tienen alcances en comunes y los cuales son: 1) La carga de trabajo en el cual se evalúa las cargas energéticas de la actividad, así como las posturas de trabajo y los movimientos realizados. 2) La carga mental, la cual se refiere al estrés y problemas sociales que pueda tener el operario y 3) La influencia de condiciones ambientales como, la calidad del aire, las vibraciones, el ruido y la iluminación que a la larga trae problemas con la salud. Llegando a concluir que la incorporación de un programa de ergonomía y salud ocupacional en una organización contribuye en gran magnitud a mejorar las condiciones laborales del trabajador; por tanto, la ergonomía como la salud ocupacional se centran en mejorar la interacción del operario con su entorno, con el fin de evitar peligros y/o enfermedades laborales, porque están relacionados.*

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Fundamentos Teórico-científico de la Ergonomía Laboral

La ergonomía laboral, es la forma de diseñar un puesto de trabajo que va de acuerdo al trabajo que va a desempeñar el personal, con la finalidad que el personal se desenvuelva de forma normal en las actividades diaria y no tenga ningún tipo de molestia. Por eso Fachal y Motti (2008), nos dice que la ergonomía laboral: “Es el diseño ergonómico del puesto de trabajo que intenta obtener un ajuste adecuado entre las aptitudes o habilidades del trabajador y los requerimientos o demandas del trabajo. El objetivo final, es optimizar la productividad del trabajador y del sistema de producción, al mismo tiempo que garantiza la satisfacción, la seguridad y salud de los trabajadores” (párr. 06).

Itaca (2006), nos dice: “Se entiende como ergonomía el conjunto de disciplinas cuyo objetivo es la adecuación o la acomodación del puesto de trabajo a las personas que lo desempeñan, es decir, teniendo en cuenta, como aspecto principal, las características del individuo que realiza la actividad o producto de trabajo” (p.8)

Escat (2004), no dice que la ergonomía: “Viene de la palabra griega ERGON, que significa: Trabajo y Nomos, que significa ley: Reglas del Trabajo” (párr. 01).

Así mismo: Oliver (1996), sustenta que las clases de ergonomía se categorizaron en:

1. **Ergonomía Psicosocial.** Se ocupa de la interacción del hombre con el medio, ya sea éste el inmediato o el que abarca a la organización, con todo lo que ello conlleva.
2. **Ergonomía Cognitiva.** Se centra en aumentar la compatibilidad representacional entre el trabajador y la máquina, haciendo hincapié en el operario que realiza el trabajo y la forma en que se lleva a cabo, en vez de centrarse en el componente tecnológico o en el medio.
3. **Ergonomía geométrica.** Centra su atención en las relaciones del hombre con el lugar de trabajo, buscando optimizar el espacio y la postura del trabajo, ya sea estática o en movimiento.
4. **Ergonomía ambiental.** Estudia la relación entre el hombre y el medio ambiente, teniendo en cuenta la incidencia de los factores ambientales sobre la salud del

trabajador, siendo los más importantes los físicos (temperatura, iluminación, vibración, ruido), los químicos y los biológicos.

5. **Ergonomía temporal o crono ergonomía.** Se dedica a la relación tiempo – salud tanto física como psicológica, centrándose en los ritmos de trabajo biológico y social, junto con su repercusión en el trabajador, en el entorno y en la organización. Pero, ¿cómo diseñar puestos de trabajo que cumplan unas condiciones aceptables de ergonomía?

Organización y puesto de trabajo

Antropometría: estudio de las dimensiones físicas y humanas y sus variaciones.

Biomecánica: se encarga de estudiar a las personas en su relación con el trabajo, cuando se encuentran en posición estática y de movimiento o dinámica.

Ergonomía del puesto de trabajo

- Condiciones de entorno medio – ambientales
- Riesgos de accidentes
- Análisis dimensional del Puesto de Trabajo



Figura 1: Ergonomía Laboral
Fuente: Elaboración de Oliver, 1996.

Es importante a la hora de realizar este análisis, porque se debe empezar analizando las tareas sobre tres ejes básicos como puede verse en el gráfico (líneas arriba): capacidades personales, nivel retributivo y exigencias de las tareas.

A la hora de analizar las tareas hay que hacer previamente una evaluación de las mismas gracias a:

- Estudios observacionales (fotos, videos, esquemas, etc.)
- Evaluaciones Psicométricas.
- Empleo de Cuestionarios (check list de actividades concretas).
- Entrevistas.
- Grupos de Discusión.
- Consultas.
- Análisis de Incidentes Críticos.

Es importante hablar especialmente del entorno ambiental y de sus características brevemente:

Calidad del aire:

- Se debe controlar la Temperatura, Humedad y Movimiento del aire (T-H-M).
- Es importante considerar además los polvos.

Ruido:

Las variables son:

- El tipo de ruido (continuo y de impacto).
- El nivel de intensidad.
- La frecuencia.
- El tiempo de expansión.

Las vibraciones:

- Vibración segmentaria: se transmite a un área localizada del cuerpo.
- Vibración corporal total: se transmite estando de pie o sentado.

La iluminación:

A considerar:

- La intensidad de la luz que incide en una superficie.
- El brillo de las superficies.
- Los reflejos que pueden originar deslumbramientos.

El deslumbramiento:

Dos tipos:

- Directo: luz que incide directamente sobre los ojos.
- Especular: luz reflejada desde una superficie de trabajo hacia los ojos.

El confort visual:

Tres medidas:

- Sistemas de iluminación adecuado al tipo de tarea.
- Evitar reflexiones molestas.
- Prever el mantenimiento de la Instalación (párr.03-51).

Método RULA

El método Rula permite entregar una evaluación rápida a la exposición de los trabajadores a riesgos, ocasionado por un inadecuado mantenimiento de posturas, que ocasionan trastornos musculares del cuerpo. Así mismo, se puede aplicar a los trabajadores en área administrativa, siempre están frente a una computadora. Este método usa diagramas de posturas del cuerpo y tablas de puntaje.

Ramos (2007), nos dice que:

El método de evaluación RULA se basa en la observación y utiliza diagramas de posturas del cuerpo a las que asigna una puntuación que refleja la exposición a los factores de riesgo que evalúa el método; la clasificación y puntuación de cada parte evaluada se basa en estudios de diversos autores, así como guías y normas de salud. Principalmente se enfoca en el análisis de tareas que se realizan con los miembros superiores del cuerpo, aunque correcciones posteriores a la versión inicial incluyen algunos puntos de evaluación muy básica del apoyo y forma de distribución del peso sobre las piernas de quien realiza la tarea.

Este método de evaluación es ampliamente utilizado y aceptado porque permite la evaluación sin equipo especial por basarse en la observación personal, es sencillo y no interfiere con la actividad normal del trabajador.

Los factores de riesgo que evalúa se enfocan principalmente al desarrollo de micro traumas acumulativos, por lo que evalúa el número de movimientos, el trabajo muscular estático, la fuerza que se aplica y la postura de trabajo, con el fin de detectar las posturas de trabajo o factores de riesgo de la actividad que requieren ser observados con mayor atención para disminuir la posibilidad de desarrollar micro traumatismos acumulativos.

Los factores que influyen sobre una actividad en el ámbito laboral son de diversos tipos, incluyendo esfuerzos físicos, carga sensorial, aspectos psicosociológicos y ambientales, por lo que el desarrollo de algunos de los métodos de evaluación ergonómica se ha basado en el análisis global de todos estos posibles factores. (pp. 40-41).

2.2.1.1. Dimensiones de la Ergonomía Laboral

2.2.1.1.1. Diseño del puesto

Mondy & Noe (2005), nos dice que: “el diseño del puesto es el proceso que consiste en determinar las tareas específicas que se llevaran a cabo, los métodos utilizados para desempeñar estas tareas y como se relaciona el puesto con otros trabajos de la organización” (p. 109).

Rodríguez y Serrano (2004), nos afirma que el diseño del puesto: “es configurarlo, definiendo el entorno organizativo en el que operará, su razón de ser, sus principales responsabilidades y sus marco de contribución” (p. 38).

2.2.1.1.2. Carga física

Itaca (2006), nos dice que la: “carga de trabajo, es el conjunto de exigencias físicas (carga física de trabajo) y exigencias psicológicas (carga psíquica de trabajo), que inciden sobre la persona en el desarrollo de su puesto de trabajo”. (p.10).

INSL (s/f), afirma que: “la Carga Física como el conjunto de requerimientos físicos a los que se ve sometida la persona a lo largo de su jornada laboral” (pp. 03-04).

2.2.1.1.3. Factores psicosociales

Riesgos Laborales (2015), nos dice que los: “factores psicosociales hace referencia a aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo”. (párr. 01).

Consejo de Salud Ocupacional (CSO) (2014), afirma que los factores psicosociales es: “un conjunto de aspectos relacionados con la gestión y la organización del trabajo, lo que tiene relación directa con las jefaturas y la forma en la que se asigne, informe y oriente sobre la tarea; el reconocimiento y motivación que se le otorgue a la persona trabajadora y el ambiente de trabajo que se logre construir en el centro de trabajo” (párr.05).

2.2.1.1.4. Condiciones ambientales

Sánchez (2003), nos dice que las condiciones ambientales: “nos referimos a los elementos físicos, químicos, biológicos y sociales que rodean el trabajo, y que en algún momento pueden generar condiciones de trabajo negativos para la persona que lo realiza” (p. 17).

Mondelo, Torada, Vilella, Úriz, & Lacambra (2013), nos dice: “las condiciones ambientales de los lugares de trabajo no deben constituir una fuente de incomodidad o molestia para los trabajadores. A tal efecto, deberán evitarse las temperaturas y las humedades extremas, los cambios bruscos de temperatura, las corrientes de aire molestas, los olores desagradables, la irradiación excesiva y, en particular, la radiación solar a través de ventanas, luces o tabiques acristalados. (p. 183).

2.2.2. Fundamentos Teórico-científico de la Salud Ocupacional

Marín & Pico (2004), nos dice que: “la salud ocupacional es la disciplina conformada por un conjunto de actividades interdisciplinarias, que propende por el diagnóstico, análisis y evaluación del cuidado, la promoción, la conservación y el mejoramiento de la salud, así como la prevención de las enfermedades profesionales y los accidentes laborales, de manera que las personas se puedan ubicar en un ambiente de trabajo de acuerdo con sus condiciones fisiológicas y psicológicas” (p. 17).

Gestión de la prevención de riesgos ocupacionales

Digesa (2005), nos afirma:

Actualmente se reconoce que la prevención de riesgos ocupacionales es la base para una gestión activa de la seguridad y la salud en el trabajo.

El proceso para la prevención de riesgos ocupacionales se le denomina Gestión del Riesgo Ocupacional y se desarrolla en tres etapas: Reconocimiento., Evaluación y Control.

1^{ra} Etapa: RECONOCIMIENTO

En esta etapa se identifican los factores de riesgo en el lugar de trabajo de reconocida o potencial nocividad para la seguridad y salud de los trabajadores y la población expuesta. No olvide que los trabajadores son las personas más calificadas para ayudarlo a identificar las situaciones de riesgo pues se enfrentan con ellos directamente día a día.

Comprenden:

- El reconocimiento sanitario de las condiciones de trabajo y factores de riesgo del ambiente laboral, proporciona información cualitativa general sobre la existencia de los factores de riesgo para la salud de los trabajadores y sobre efectos y daños, por ejemplo, accidentes, enfermedades, ausencias, etc. Sirve de guía para determinar cuáles son las situaciones que requieren estudios detallados posteriores, vigilancia especial y control.
- El análisis ocupacional que también hace parte del reconocimiento preliminar, permite conocer las actividades que se realizan y los factores de riesgo peculiar y relativo a cada trabajo, lo mismo que el número de personas empleadas en cada ocupación. Algunos datos que se incluyen comprenden: la manera como se realiza el trabajo, el número de operarios, los factores de riesgo a que se encuentra expuesto un grupo de trabajadores, el tiempo de exposición a los factores de riesgo.

2^{da} Etapa: EVALUACIÓN

La evaluación de los riesgos ocupacionales es el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos ocupacionales que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para adoptar las medidas preventivas.

Este proceso puede servir para un triple propósito:

- Determinar la capacidad de ocasionar daño a la salud o malestar de los trabajadores por parte de los agentes ambientales.
- Efectuando, paralelamente, estudios de investigación tanto de las concentraciones ambientales como estudios médicos especiales y

correlacionando los resultados de estas investigaciones, se puede determinar la cantidad permisible de un contaminante que pueden tolerar, con una razonable seguridad los trabajadores expuestos.

- El control de los agentes ambientales mediante la aplicación de procedimientos o métodos adecuados para eliminarlos o reducirlos a niveles de exposición no perjudiciales para el trabajador.

3^{era} Etapa: CONTROL

Para controlar los distintos factores de riesgo en los ambientes laborales es necesario tener conocimiento básico sobre los conceptos de prevención y control que son aplicables en todo lugar de trabajo. El control del ambiente es lo primero, siendo la medida de protección más importante y primaria de protección, en comparación con el control de las personas y otras medidas que siendo también necesarias, son secundarias. (párr. 38-45).

2.2.2.1. Dimensiones de la Salud Ocupacional

2.2.2.1.1. Cultura preventiva

Viñas (2007), “Conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo” (p.21).

2.2.2.1.2. Seguridad

Viñas (2007), afirma que la seguridad en el trabajo: “Se trata de la técnica que estudia las condiciones materiales que ponen en peligro la integridad física de los trabajadores. La seguridad trata, por tanto, de prevenir los accidentes de trabajo que provocan todos aquellos riesgos de origen mecánico” (p.22).

2.2.2.1.3. Gestión administrativa

Lazzo (2012), nos dice que la gestión administrativa es la: “Acción que se realiza para la consecución de algo o la tramitación de un asunto, es acción y efecto de administrar. Es la capacidad de la institución para definir, alcanzar y evaluar sus propósitos con el

adecuado uso de los recursos disponibles. Es coordinar todos los recursos disponibles para conseguir determinados objetivos” (párr. 04-06).

Economía y Gestión (2009), nos dice que: “La gestión administrativa es la forma en que se utilizan los recursos escasos para conseguir los objetivos deseados” (párr. 01).

2.2.2.1.4. Control de riesgos

Rubio & Rubio (2005), nos afirma: “Por control del riesgo se entiende la selección, diseño e implantación de las medidas preventivas adecuadas para la reducción del riesgo” (p.410).

2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

2.3.1. Términos básicos relacionados a la Ergonomía Laboral

a) Altura

Nogareda (2005), nos dice: “La altura de trabajo para las tareas que exijan precisión visual, las que exijan apoyo manual, las que exijan poder mover libremente las manos, y el manejo de materiales pesados” (párr.24).

b) Alcance

Nogareda (2005), “Capacidad física, intelectual o de otra índole que permite realizar o abordar algo o acceder a ello. Las cuestiones metafísicas están fuera de mi alcance” (párr.33).

c) Cooperación

Boríssov (2013), nos dice: “Cooperación del trabajo: forma de organización con la cual un importante número de personas participan conjuntamente en el mismo proceso de trabajo o en varios procesos relacionados entre sí” (p. 01).

d) Comunicación

Nogareda (2005), afirma: “La comunicación del trabajador y los contactos personales se refieren a las oportunidades que los trabajadores tienen para comunicarse con sus superiores u otros compañeros de trabajo” (párr. 67).

e) Descanso

Melo (2003), nos dice: “Cuando una persona realiza una tarea en forma continua aparece el cansancio por falta de recuperación biológica que se va acrecentando al transcurrir el tiempo, fundamentalmente cuando no hay posibilidades de recuperación, surgiendo de esta manera la necesidad de descanso” (párr. 01)

f) Empatía entre los trabajadores

Muñoz (2018), dice: “Las personas con una mayor capacidad de empatía son las que mejor saben "leer" a los demás. Son capaces de captar una gran cantidad de información sobre la otra persona a partir de su lenguaje no verbal, sus palabras, el tono de su voz, su postura, su expresión facial, etc.” (párr. 02).

g) Equipos tecnológicos

ALEGSA (2010), nos dice “sirven para optimizar procesos, tiempos, recursos humanos; agilizando el trabajo y tiempos de respuesta que finalmente impactan en la productividad y muchas veces en la preferencia del cliente o consumidor final” (párr. 06).

h) Espacio disponible

Pociña “Los espacios de trabajo suelen diseñarse sin un propósito o con uno muy elemental, centrado en aprovechar metros cuadrados y reducir costos. Pero muy pocas empresas llegan a entender todo el potencial que tiene un espacio de trabajo para influir en el ánimo de las personas”. (Revista Domingo, 2014, párr.03)

i) Fuerza

Murrugarra (2017), “La fortaleza, la robustez, el poder y la habilidad para sacar o desplazar de lugar a algo o a alguien que posea peso o que ejerza resistencia” (p. 32).

j) Iluminación

Nogareda (2005), nos dice: “Las condiciones de iluminación de un puesto de trabajo se evalúan de acuerdo al tipo de trabajo que se realiza. Para tareas que

requieren una precisión visual normal, los niveles de iluminación y el grado de deslumbramiento se pueden valorar por observación. Para las tareas que requieren una precisión visual elevada, las diferencias de luminancia deben medirse, si es posible” (párr. 78).

k) Manipulación manual de cargas

Murrugarra (2017), afirma que “Cualquier operación de transporte o sujeción de una carga por parte de uno o varios trabajadores, como el levantamiento, la colocación, el empuje, la tracción o el desplazamiento, que por sus características o condiciones ergonómicas inadecuadas” (p.31).

l) Mobiliario

Economía Simple (2016), nos dice: “mobiliario hace referencia al conjunto de muebles con que se equipan un determinado espacio, sirviendo para las actividades normales de cualquier empresa, oficina o vivienda. El conjunto de estos elementos se emplean para desempeñar distintas tareas como pueden ser trabajar, descansar o comer” (párr.01).

m) Movimientos repetitivos

Nogareda (2005), nos dice: “La repetitividad puede ser evaluada sólo para aquellos trabajos en que una tarea se repite continuamente más o menos de la misma manera. Esta clase de trabajo se encuentra en tareas de producción en serie o, por ejemplo, en tareas de empaquetado”. (párr. 72).

n) Posturas

Murrugarra (2017), afirma que: “Son las posiciones de trabajo que generan hiperextensiones, hiperflexiones y/o hiperrotaciones osteoarticulares, que podrían traer consecuencias de lesiones por sobrecarga” (p.31).

o) Presión

Gestión (2015), nos dice: “La presión implica sentimientos de ansiedad y a veces temor, que se relacionan con situación que consideramos de vida o muerte” (párr.09).

p) Ruido

Nogareda (2005), nos dice: “La valoración del ruido se hace de acuerdo con el tipo de trabajo realizado. Existe riesgo de daño en la audición cuando el nivel de ruido es mayor de 80 dB (A). Se recomienda el uso de protectores auditivos” (párr. 90).

q) Sobre tiempo

De las Casas (2018), afirma: “Sobre tiempo. En muchas situaciones se buscaba, de manera indebida, que la labor de los trabajadores se extendiera más allá de jornada establecida para la empresa, sin que esta labor adicional fuera llevada a cabo de acuerdo a lo que nuestra legislación ha establecido” (párr. 01).

r) Temperatura

Villaseñor (2013), nos dice que la temperatura: “no aptas para los empleados pueden degradar el medio ambiente de trabajo afectando el rendimiento físico y mental de los trabajadores y provocando posibles riesgos de accidentes. Las situaciones de malestar pueden generarse en ambientes muy fríos o muy calientes” (párr.02).

s) Ventilación

Cappelletti, Riva y Bartoloni (2014), nos dice: “La ventilación es la técnica que permite sustituir el aire interior de un local, considerado inconveniente por su falta de pureza, temperatura inadecuada o humedad excesiva, por otro exterior de mejores características” (párr. 03).

t) Vibraciones

Del Prado (2015), nos dice: “Las vibraciones representan un riesgo, ya que pueden producir en el organismo de las personas expuestas, daños específicos en función de la zona del cuerpo a la que afectan y de la frecuencia dominante de la vibración” (párr. 04).

2.3.2. Términos básicos relacionados a la Salud Ocupacional

a) Charlas

Cappelletti, Riva y Bartoloni (2014), “Una charla, en este sentido, es una conversación entre dos o más personas” (párr.08)

b) Capacitación

Del Prado (2015), “La capacitación busca que una persona adquiera capacidades o habilidades para el desarrollo de determinadas acciones” (párr.09).

c) Comité

Del Prado (2015), “Un grupo de individuos que trabajan en conjunto para resolver alguna problemática o llevar a cabo un proyecto”. (párr.04)

d) Política

Del Prado (2015), “La política es una actividad orientada en forma ideológica a la toma de decisiones de un grupo para alcanzar ciertos objetivos” (párr. 14).

e) Señalización

Viñas (2007). “Las señales de seguridad son elementos fijos situados en edificios públicos y privados, su correcta instalación y mantenimiento los convierte en un sistema de protección pasiva fundamental en caso de incendio y en la prevención de accidentes laboral” (p.45).

f) Normas de seguridad

Viñas (2007). “La regla que resulta necesaria promulgar y difundir con la anticipación adecuada y que debe seguirse para evitar los daños que puedan derivarse de la ejecución de un trabajo” (p.78).

g) Sistema de prevención

Viñas (2007). “Consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora

con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo” (p. 43).

h) Reglamento interno

Viñas (2007). “Un reglamento es un conjunto ordenado de normas que tiene validez en un cierto contexto. Para exista un reglamento, debe haber una escala jerárquica y una autoridad con la potestad de hacer cumplir las normativas establecidas” (p.23).

i) Prevención de accidentes

Viñas (2007). “Se denomina prevención de accidentes al conjunto de medidas que se toman tanto en forma individual como socialmente, a partir de iniciativas privadas o públicas, para impedir en la medida de lo posible que acontezcan hechos dañosos no intencionales, o disminuir los efectos dañinos de los mismos, si su ocurrencia resulta inevitable” (p.43).

j) Prevención de enfermedades

Viñas (2007). “Puesto en otras palabras, si una persona toma prevenciones para evitar enfermedades, minimizará las probabilidades de tener problemas de salud” (p.13)

k) Toma de decisiones

Viñas (2007). “El proceso, en esencia, permite resolver los distintos desafíos a los que se debe enfrentar una persona o una organización” (p.08).

l) Serenidad

Viñas (2007). “Serenidad suele asociarse a la capacidad de una persona para actuar de manera racional y templada en todo momento. El sujeto que es sereno, de este modo, no se deja llevar por los impulsos ni por las emociones” (p.02).

m) Primero auxilios

Viñas (2007). “Se trata de una asistencia que se presta o que se solicita ante una situación de riesgo” (p.54).

n) Conocimiento

Viñas (2007). “El conocimiento es un conjunto de información almacenada mediante la experiencia o el aprendizaje (a posteriori), o a través de la introspección (a priori)” (p.78).

o) Estrés

Viñas (2007). “Una persona se levanta muy temprano para ir a la oficina y, al salir a la calle, debe lidiar con el tránsito: bocinazos, gritos, coches que avanzan muy despacio, etc. En el trabajo, ocho horas de nerviosismo y esfuerzo” (p.65).

p) Inspecciones

Viñas (2007). “Inspección es hallar características físicas significativas para determinar cuáles son normales y distinguirlas de aquellas características anormales” (p.31).

q) Revisiones

Viñas (2007). “Someter algo a examen o a ver con atención y cuidado” (p.32).

r) Evaluaciones

Viñas (2007). “Evaluación se refiere a la acción y a la consecuencia de evaluar” (p.33).

s) Mantenimiento

Viñas (2007). “Mantenimiento al procedimiento mediante el cual un determinado bien recibe tratamientos a efectos de que el paso del tiempo, el uso o el cambio de circunstancias exteriores no lo afecte” (p.34).

t) Observaciones

Viñas (2007). “Se trata de una actividad realizada por los seres vivos para detectar y asimilar información” (p.34).

CAPÍTULO III: PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

3.1. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

En la literatura científica se evidencian muchos fundamentos concretos a tomar en cuenta en el juicio del instrumento de investigación, en esta investigación se ha hecho uso del cuestionario; el cual evidencia validez y confiabilidad.

Ebel (1977, citado por Fuentes, 1989) establece que validez “...designa la coherencia con que un conjunto de puntajes de una prueba mide aquello que deben medir” (p. 103). Por su parte, Corral (2009), manifiesta que “la validez se refiere al grado en que una prueba proporciona información que es apropiada a la decisión que se toma. La confiabilidad tiene que ver con la exactitud y precisión del procedimiento de medición. Los coeficientes de confiabilidad proporcionan una indicación de la extensión, en que una medida es consistente y reproducible”. (p.230).

Teniendo en consideración lo anterior; entonces, podemos concluir que nuestro instrumento de investigación denominado cuestionario para medir la ergonomía laboral y cuestionario para medir la salud ocupacional tiene viabilidad científica; por lo que, a continuación, pasamos a detallar.

3.1.1. Validez del instrumento

a) Validación juicio de expertos del instrumento de medición de la ergonomía laboral.

Tabla 5. Validación juicio de expertos del instrumento de medición de la ergonomía laboral

Nº	Apellidos y Nombres del experto	DNI	Grado Académico	Centro Laboral	Valoración cuantitativa	Criterio o juicio
1	Ruiz Huaraz, Carlos B.	06690483	Doctor	UAP	20	Válido aplicar
2	Romero Ramírez, Víctor Hugo	15599803	Magister	UAP	20	Válido aplicar
3	Susanibar Ramírez Edgar Tito	15647568	Doctor	UNJFSC	20	Válido aplicar

Fuente: Elaboración propia

En la tabla anterior, se consultó a tres profesionales que laboran en el área de las Ciencias Empresariales y Educación, que cumplieron de jueces o expertos para la revisión de contenido del instrumento medición de la ergonomía laboral, así mismo se observa que todos le dieron una calificación de 20, logrando un promedio de 20 y concluyó que el instrumento esta válido para su aplicación.

b) Validación juicio de expertos del instrumento de medición de la salud ocupacional

Tabla 6. Validación juicio de expertos del instrumento de medición de la salud ocupacional

Nº	Apellidos y Nombres del experto	DNI	Grado Académico	Centro Laboral	Valoración cuantitativa	Criterio o juicio
1	Ruiz Huaraz, Carlos B.	06690483	Doctor	UAP	20	Válido aplicar
2	Romero Ramírez, Víctor Hugo	15599803	Magister	UAP	20	Válido aplicar
3	Susanibar Ramírez Edgar Tito	15647568	Doctor	UNJFS C	20	Válido aplicar

Fuente: Elaboración propia

En la tabla anterior, se consultó a tres profesionales que laboran en el área de las Ciencias Empresariales y Educación, que cumplieron de jueces o expertos para la revisión de contenido del instrumento medición de la salud ocupacional, así mismo se observa que todos le dieron una calificación de 20, logrando un promedio de 20 y concluyo que el instrumento esta válido para su aplicación.

3.1.2. Confiabilidad del instrumento

a) Fiabilidad del instrumento de la prueba piloto de la ergonomía laboral

Tabla 7. Estadísticos de fiabilidad de la ergonomía laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,964	20

N =30

El cálculo de fiabilidad se estableció con una prueba piloto de 30 individuos la misma que el cálculo de coeficiente arroja 0.964 lo que nos indica la misma que se interpreta como casi perfecta, indicando la fiabilidad del instrumento para su aplicación.

b) Estadística total de elementos de la prueba piloto de la ergonomía laboral

Tabla 8. Estadística total de elementos de la prueba piloto de la ergonomía laboral

Ítems/Ergonomía laboral	Correlación de elementos corregida	Alfa de Cronbach si elemento se suprime
1. La altura de las oficinas donde trabaja, es la adecuada para realizar un óptimo trabajo	,884	,960
2. Asume que tiene dificultad para alcanzar los instrumentos, para realizar su trabajo	,879	,960
3. Considera que área donde labora, su espacio disponible es muy corto, el cual le incomoda al momento de trabajar	,918	,960
4. Considera que los equipos tecnológicos en su trabajo, son apropiados para realizar sus tareas asignadas	,838	,961
5. Asume que el mobiliario de su oficina es lo adecuada para realizar su trabajo sin ningún inconveniente	,716	,962
6. Asume que la postura que realiza al sentarse, le ocasiona molestias	,803	,961
7. Considera que ha realizado movimientos repetitivos, le demoran en terminar sus asignaciones	,816	,961
8. Asume que el trabajo que realiza, el implica mucha fuerza ocasionándole molestias	,659	,963
9. Se le ha proporcionado la información sobre el manejo manual de cargas, en su centro laboral	,668	,963
10. En alguna oportunidad ha tenido dificultades en concentrarse por trabajar sobretiempo	,504	,965
11. Asume que tuvo que levantar la voz para poder comunicarse con los demás colaboradores	,832	,961
12. Considera que la cooperación entre los colaboradores, han ocasionado que demora en entregar sus documentos	,894	,960
13. Considera que existe empatía entre los trabajadores de la municipalidad	,864	,961
14. Asume que ha tenido molestia por la presión del tiempo, al realizar su labores en su oficina	,554	,964
15. Considera que su centro de labores, puede elegir los periodos de descanso	,818	,961
16. La iluminación en su oficina es la apropiada para realizar sus labores	,786	,962
17. Asume que el ruido que percibe en su oficina, no le permite estar concentrado	,717	,962
18. Considera que la ventilación en su oficina es lo adecuado para poder laborar	,622	,964
19. Asume que la Temperatura de su centro de trabajo, le han ocasionado molestia	,772	,962
20. Considera que el piso de su oficina, que esta desnivelado, produce vibraciones que afectan desempeño	,371	,966

Fuente: Elaboración propia

En la tabla anterior de la estadística total de elementos referida a la ergonomía laboral se observa una tendencia Media de la escala si se elimina el elemento es favorable así mismo Alfa de Cronbach si se elimina el elemento indica que es superior 0.9 o se aproxima a 1, lo que indica una tendencia favorable por lo cual los ítems de esta variable son fiables.

c) Fiabilidad del instrumento de la prueba piloto de la salud ocupacional

Tabla 9. Estadísticos de fiabilidad de la salud ocupacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,994	20

N =30

El cálculo de fiabilidad se estableció con una prueba piloto de 30 individuos la misma que el cálculo de coeficiente arroja 0.994 lo que nos indica la misma que se interpreta como casi perfecta indicando la fiabilidad del instrumento para su aplicación.

d) Estadística total de elementos de la prueba piloto de la salud ocupacional

Tabla 10. Estadística total de elementos de la prueba piloto de la salud ocupacional

Ítems/Salud ocupacional	Correlación total elementos corregidos	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. Considera que en su centro laboral realizan charlas preventivas a los trabajadores	,964	,993
2. La capacitación a los trabajadores son esenciales para evitar accidentes y enfermedades	,859	,994
3. Considera que el comité de trabajadores, se preocupa por la seguridad e integridad de los demás	,964	,993
4. Asume que la política de prevención, es la adecuada para poder evitar accidentes	,928	,993
5. Considera que la implementación de las señalización de evacuación y accidentes, están bien especificado y colocados en su respectivos lugares	,985	,993
6. Asume que las normas de seguridad, dentro de la municipalidad se respeta por parte de los trabajadores	,964	,993
7. Considera que el sistema de prevención, en su centro laboral es lo adecuado para evitar alguna enfermedad	,928	,993
8. Asume que los trabajadores respetan el reglamento interno, para evitar desastres o enfermedades	,985	,993
9. Considera que las políticas de prevención de accidentes, es adecuada para los trabajos que se realiza en la municipalidad	,985	,993
10. Considera que las políticas de prevención de enfermedades, es adecuada para los trabajos que se realiza en la municipalidad	,985	,993
11. Considera que la municipalidad realiza campañas de salud, para evitar futuras enfermedades a los trabajadores	,985	,993
12. Asume que la municipalidad elimina los peligros que pueden perjudicar a los trabajadores	,869	,994
13. Considera que dentro de la municipalidad, exista un plan de contingencia a posibles accidentes	,916	,993
14. Asume que las instalaciones o infraestructura de la municipalidad, le brinde seguridad para evitar accidentes	,874	,994
15. Considera que algunos trabajos en la municipalidad le producen estrés a los trabajadores	,964	,993
16. Considera que la municipalidad realiza las inspecciones a los trabajos que desarrollan los trabajadores	,985	,993
17. Asume que la municipalidad realiza revisiones a los trabajos que desarrollan los trabajadores de manera permanente	,857	,994
18. Considera que la municipalidad realiza evaluaciones a los trabajos que desarrollan los trabajadores en sus áreas	,964	,993
19. Asume que la municipalidad realiza mantenimiento a los módulos de las oficinas, para evitar accidente	,985	,993
20. Considera que la municipalidad identifica todas las posibles amenazas, que pueden afectar la integridad de los trabajadores	,850	,994

Fuente: Elaboración propia

En la tabla anterior de la estadística total de elementos referida a la salud ocupacional se observa una tendencia Media de la escala si se elimina el elemento es favorable así mismo Alfa de Cronbach si se elimina el elemento indica que es superior 0.9 o se aproxima a 1, lo que indica una tendencia favorable por lo cual los ítems de esta variable son fiables.

3.1.3. Ficha técnica del instrumento

Tabla 11. Ficha técnica del instrumento de la ergonomía laboral

FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO PARA MEDIR LA ERGONOMÍA LABORAL AL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL CALETA DE CARQUÍN	
Nombre	Cuestionario para medir la ergonomía laboral al personal de la Municipalidad Distrital Caleta de Carquín
Autor	Bach. Chinga Ramos, Lisseth Lizbeth
Propósito	Determinar la relación entre la ergonomía laboral y la salud ocupacional del personal de la Municipalidad Distrital Caleta de Carquín, 2018
Descripción	El cuestionario consta de 20 ítems; dividido en 4 dimensiones, la dimensión 1 del 1 al 5, la dimensión 2 del 6 al 10, dimensión 3 del 11 al 15, y la dimensión 4 del 16 al 20.
D1 Diseño del puesto	1,2,3,4,5
D2 Carga física	6,7,8,9,10
D3 Factores psicosociales	11,12,13,14,15
D4 Condiciones ambientales	16,17,18,19,20
Validez	Juicios expertos (3 jueces)
Confiabilidad	Alfa de Conbach
Administración	Grupal
Muestra Unidades de investigación	84 trabajadores de la Municipalidad
Tiempo de aplicación	15 minutos por cada persona (incluye las instrucciones)
Corrección y tabulación	Tabulación manual y corrección con un software estadístico Excel 2013, SPSS 24
Aspectos normativos	Prueba numéricas o de cálculo de variables, estadística descriptiva por frecuencia, estadístico descriptivo escala para análisis de fiabilidad, pruebas no paramétricas utilizando frecuencias, así mismo éstas son recogidas de la base de datos a partir de sus escalas y valores en diseño normativo de APA V6 y R.V N° 2342 – 2013 – VIPG - UAP
Significación	RHO de SPEARMAN aproximado a 1 y mayor que 0,05 y confiabilidad del 95%

Fuente: Elaboración propia

Tabla 12. Ficha técnica del instrumento de la salud ocupacional

FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO PARA MEDIR LA SALUD OCUPACIONAL AL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL CALETA DE CARQUÍN	
Nombre	Cuestionario para medir la salud ocupacional al personal de la Municipalidad Distrital Caleta de Carquín
Autor	Bach. Chinga Ramos, Lisseth Lizbeth
Propósito	Determinar la relación entre la ergonomía laboral y la salud ocupacional del personal de la Municipalidad Distrital Caleta de Carquín, 2018
Descripción	El cuestionario consta de 20 ítems; dividido en 4 dimensiones, la dimensión 1 del 1 al 5, la dimensión 2 del 6 al 10, dimensión 3 del 11 al 15, y la dimensión 4 del 16 al 20.
D1 Cultura preventiva	1,2,3,4,5
D2 Seguridad	6,7,8,9,10
D3 Gestión administrativa	11,12,13,14,15
D4 Control de riesgo	16,17,18,19,20
Validez	Juicios expertos (3 jueces)
Confiabilidad	Alfa de Conbach
Administración	Grupal
Muestra Unidades de investigación	84 trabajadores de la Municipalidad
Tiempo de aplicación	15 minutos por cada persona (incluye las instrucciones)
Corrección y tabulación	Tabulación manual y corrección con un software estadístico Excel 2013, SPSS 24
Aspectos normativos	Prueba numéricas o de cálculo de variables, estadística descriptiva por frecuencia, estadístico descriptivo escala para análisis de fiabilidad, pruebas no paramétricas utilizando frecuencias, así mismo éstas son recogidas de la base de datos a partir de sus escalas y valores en diseño normativo de APA V6 y R.V N° 2342 – 2013 – VIPG - UAP
Significación	RHO de SPEARMAN aproximado a 1 y mayor que 0,05 y confiabilidad del 95%

Fuente: Elaboración propia

3.2. ANÁLISIS DE TABLAS Y GRÁFICOS.

3.2.1. Descripción de los ítems ergonomía laboral

A continuación, se presenta análisis descriptivo de los ítems referidos a la variable ergonomía laboral a partir de los resultados encontrados en los datos generales:

Tabla 13. Ítem 1. La altura de las oficinas donde trabaja, es la adecuada para realizar un óptimo trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje Acumulado
Válido	Nunca	3	3,6	3,6	3,6
	Casi nunca	4	4,8	4,8	8,3
	A veces	21	25,0	25,0	33,3
	Casi siempre	27	32,1	32,1	65,5
	Siempre	29	34,5	34,5	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos ítem por ítem.

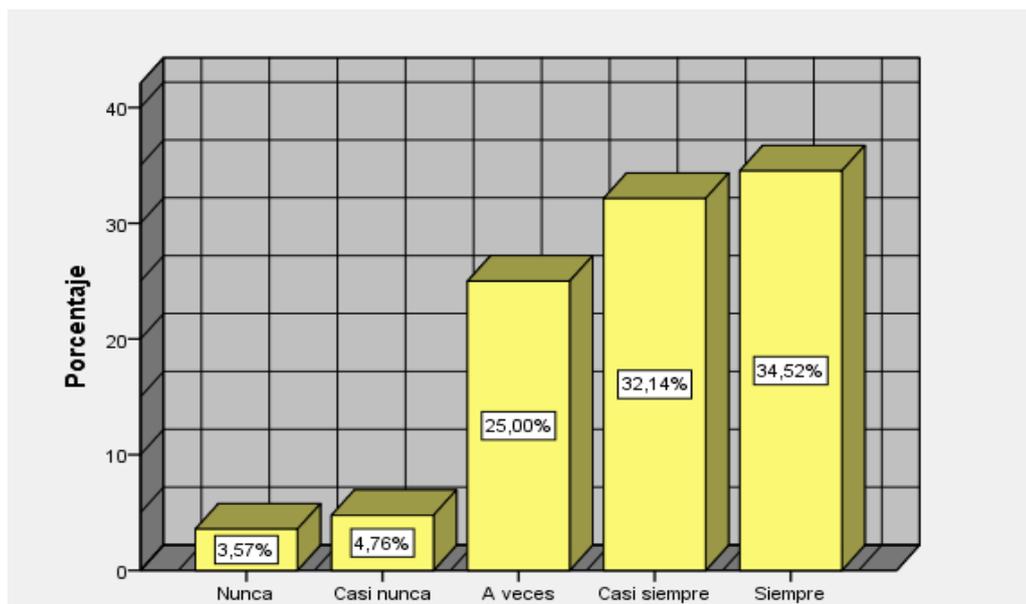


Figura 2. Ítem 1. La altura de las oficinas donde trabaja, es la adecuada para realizar un óptimo trabajo.

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos ítem por ítem.

La tabla 13 y figura 2 apreciamos los resultados de frecuencia y porcentajes del ítem 1, que en la escala de nunca es de 3,6% (3 trabajadores), la escala de casi nunca es de 4,8% (4 trabajadores), la escala de a veces es de 25,0% (21 trabajadores), la escala de casi siempre es de 32,1% (27 trabajadores), y la escala de siempre es de 34,5% (29 trabajadores); en tal sentido, los resultados demuestran que la altura de las oficinas donde trabajan, es la adecuada para realizar un óptimo trabajo.

Tabla 14. Ítems 2. Tiene dificultad para alcanzar los instrumentos o materiales al momento de realizar su labor.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	6,0	6,0	6,0
	Casi nunca	12	14,3	14,3	20,2
	A veces	27	32,1	32,1	52,4
	Casi siempre	24	28,6	28,6	81,0
	Siempre	16	19,0	19,0	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos ítem por ítem.

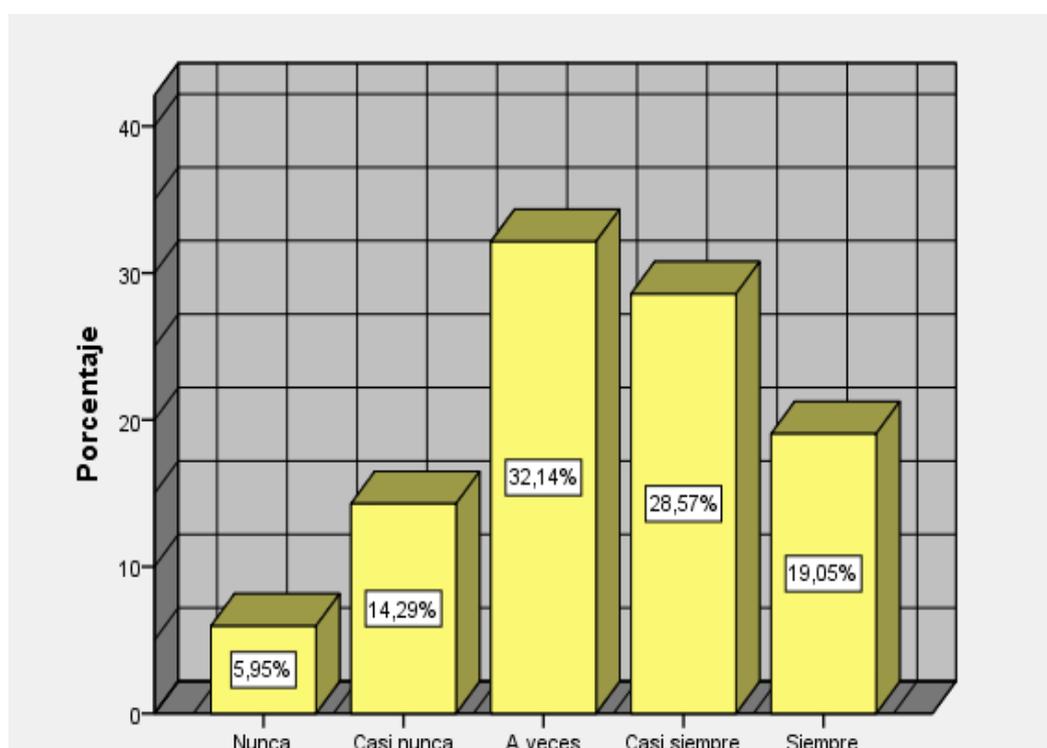


Figura 3. Ítem 2. Tiene dificultad para alcanzar los instrumentos o materiales al momento de realizar su labor.

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos ítem por ítem.

La tabla 14 y figura 3 apreciamos los resultados de frecuencia y porcentajes del ítem 2, que en la escala de nunca es de 6,0% (5 trabajadores), la escala de casi nunca es de 14,3% (12 trabajadores), la escala de a veces es de 32,1% (27 trabajadores), la escala de casi siempre es de 28,6% (24 trabajadores), y la escala de siempre es de 19,0% (16 trabajadores); en tal sentido, los resultados demuestran que el personal tiene dificultad para alcanzar los instrumentos o materiales al momento de realizar su labor.

Tabla 15. Ítem 3. En el área donde labora, el espacio disponible es muy corto y le incomoda al momento de trabajar.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	2,4	2,4	2,4
	Casi nunca	9	10,7	10,7	13,1
	A veces	30	35,7	35,7	48,8
	Casi siempre	23	27,4	27,4	76,2
	Siempre	20	23,8	23,8	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos ítem por ítem.

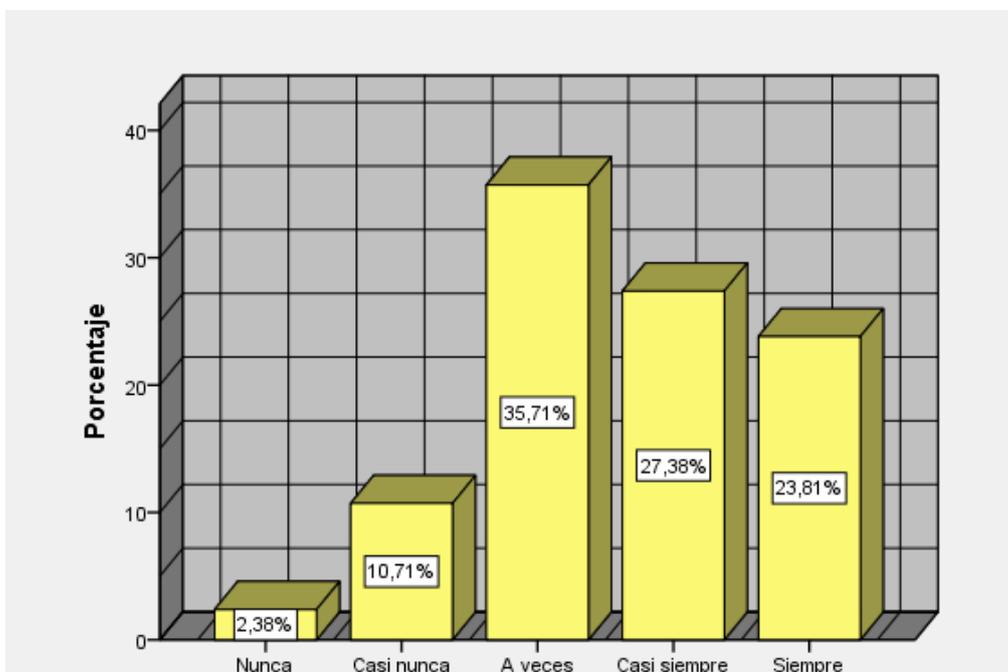


Figura 4. Ítem 3. En el área donde labora, el espacio disponible es muy corto y le incomoda al momento de trabajar.

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos ítem por ítem.

La tabla 15 y figura 4 apreciamos los resultados de frecuencia y porcentajes del ítem 3, que en la escala de nunca es de 2,4% (2 trabajadores), la escala de casi nunca es de 10,7% (9 trabajadores), la escala de a veces es de 35,7% (30 trabajadores), la escala de casi siempre es de 27,4% (23 trabajadores), y la escala de siempre es de 23,8% (20 trabajadores); en tal sentido, los resultados demuestran que el personal en el área donde labora, el espacio disponible es muy corto y le incomoda al momento de trabajar.

Tabla 16. Ítem 4. Los equipos tecnológicos en su trabajo, son apropiados para realizar sus tareas asignadas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	4,8	4,8	4,8
	Casi nunca	11	13,1	13,1	17,9
	A veces	35	41,7	41,7	59,5
	Casi siempre	20	23,8	23,8	83,3
	Siempre	14	16,7	16,7	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos ítem por ítem.

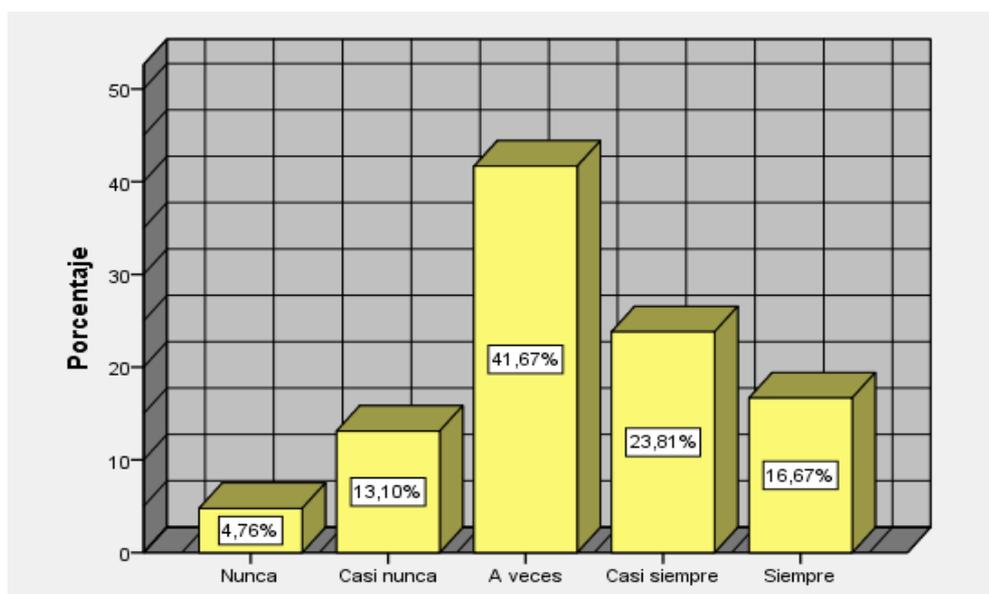


Figura 5. Ítem4. Los equipos tecnológicos en su trabajo, son apropiados para realizar sus tareas asignadas.

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos ítem por ítem.

La tabla 16 y figura 5 apreciamos los resultados de frecuencia y porcentajes del ítem 4, que en la escala de nunca es de 4,8% (4 trabajadores), la escala de casi nunca es de 13.1% (11 trabajadores), la escala de a veces es de 41.7% (35 trabajadores), la escala de casi siempre es de 23.8% (20 trabajadores), y la escala de siempre es de 16.7% (14 trabajadores); en tal sentido, los resultados demuestran que a veces los equipos tecnológicos en el trabajo, son apropiados para realizar sus tareas asignadas.

Tabla 17. Ítem 5. El mobiliario de su oficina es adecuada para realizar su trabajo sin ningún inconveniente.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1,2	1,2	1,2
	Casi nunca	7	8,3	8,3	9,5
	A veces	30	35,7	35,7	45,2
	Casi siempre	28	33,3	33,3	78,6
	Siempre	18	21,4	21,4	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos ítem por ítem.

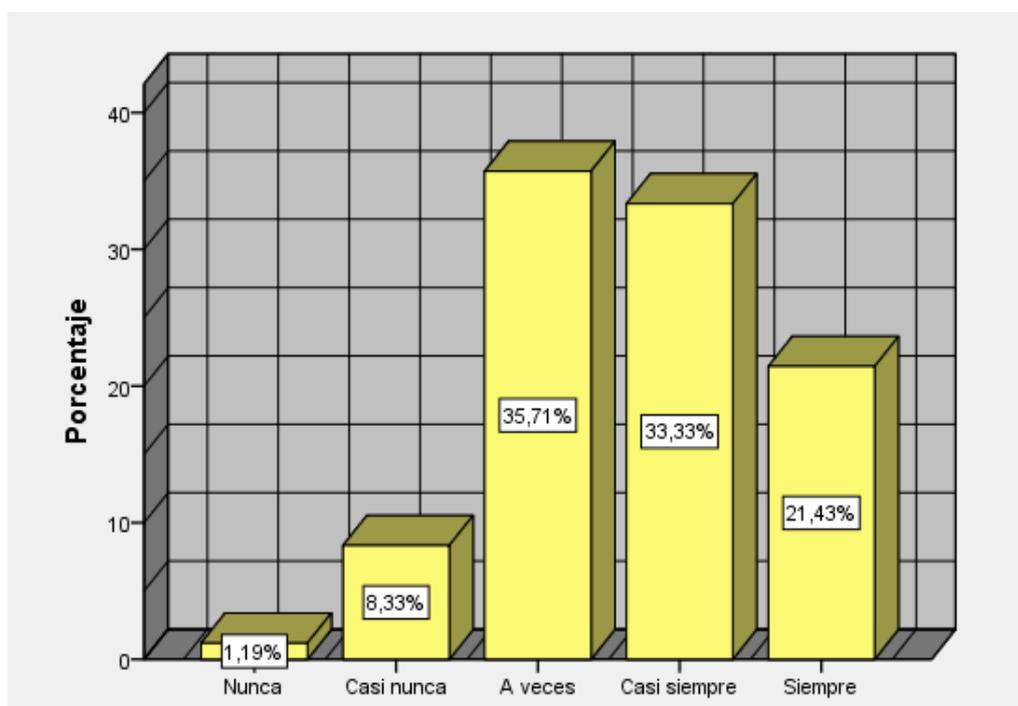


Figura 6. Ítem 5. El mobiliario de su oficina es adecuado para realizar su trabajo sin ningún inconveniente.

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos ítem por ítem.

La tabla 17 y figura 6 apreciamos los resultados de frecuencia y porcentajes del ítem 5, que en la escala de nunca es de 1,2% (1 trabajadores), la escala de casi nunca es de 8.3% (7 trabajadores), la escala de a veces es de 35.7% (30 trabajadores), la escala de casi siempre es de 33.3% (28 trabajadores), y la escala de siempre es de 21.4% (18 trabajadores); en tal sentido, los resultados demuestran que casi siempre el personal que utiliza el mobiliario de su oficina es adecuado para realizar su trabajo sin ningún inconveniente.

Tabla 18. Ítem 6. La postura que realiza al sentarse, le ocasiona molestias.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	7	8,3	8,3	8,3
	Casi nunca	11	13,1	13,1	21,4
	A veces	35	41,7	41,7	63,1
	Casi siempre	21	25,0	25,0	88,1
	Siempre	10	11,9	11,9	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos ítem por ítem.

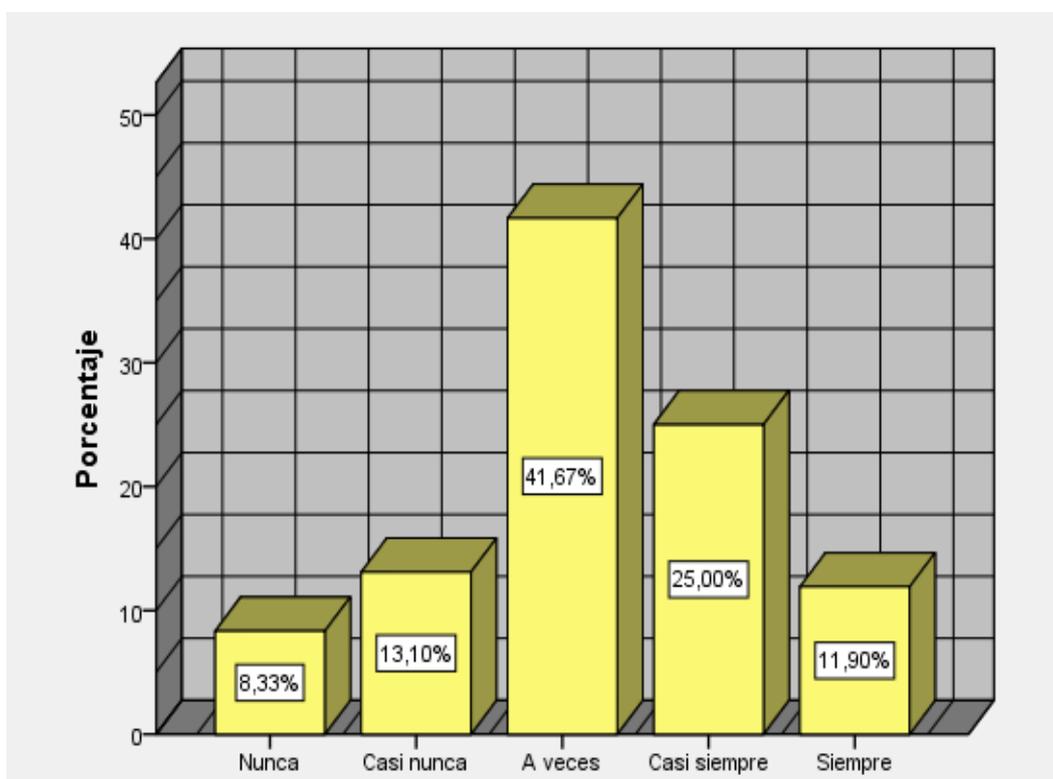


Figura 7. Ítem 6. La postura que realiza al sentarse, le ocasiona molestias.

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos ítem por ítem.

La tabla 18 y figura 7 apreciamos los resultados de frecuencia y porcentajes del ítem 6, que en la escala de nunca es de 8,3% (7 trabajadores), la escala de casi nunca es de 13,1% (11 trabajadores), la escala de a veces es de 41,7% (35 trabajadores), la escala de casi siempre es de 25,0% (21 trabajadores), y la escala de siempre es de 11,9% (10 trabajadores); en tal sentido, los resultados demuestran que a veces el personal tiene diferente postura que realiza al sentarse, lo cual ocasiona molestias.

Tabla 19. Ítem 7. Los movimientos repetitivos, le demoran en terminar sus asignaciones.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	12	14,3	14,3	14,3
	Casi nunca	12	14,3	14,3	28,6
	A veces	28	33,3	33,3	61,9
	Casi siempre	20	23,8	23,8	85,7
	Siempre	12	14,3	14,3	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos ítem por ítem.

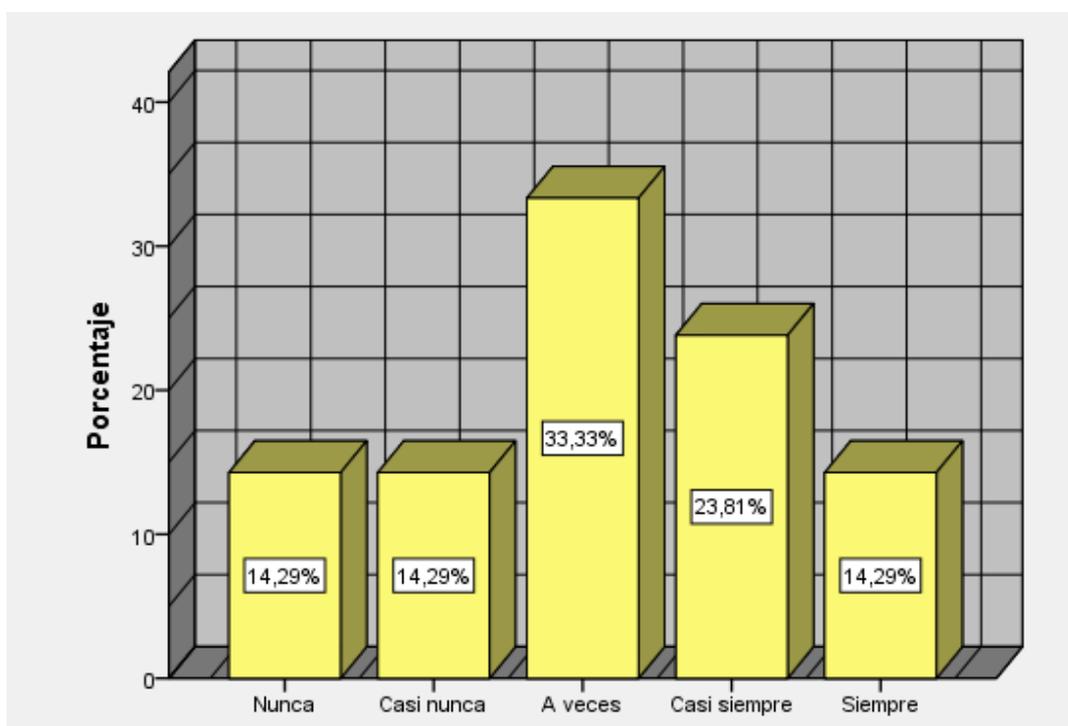


Figura 8. Ítem 7. Los movimientos repetitivos, le demoran en terminar sus asignaciones.

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos ítem por ítem.

La tabla 19 y figura 8 apreciamos los resultados de frecuencia y porcentajes del ítem 7, que en la escala de nunca es de 14,3% (12 trabajadores), la escala de casi nunca es de 14,3% (12 trabajadores), la escala de a veces es de 33,3% (28 trabajadores), la escala de casi siempre es de 23,8% (20 trabajadores), y la escala de siempre es de 14,3% (12 trabajadores); en tal sentido, los resultados demuestran que a veces el personal utiliza movimientos repetitivos, lo cual demoran en terminar sus asignaciones.

Tabla 20. Ítem 8. El trabajo le implica realizar mucha fuerza laboral, lo cual le ocasiona molestias.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	6,0	6,0	6,0
	Casi nunca	12	14,3	14,3	20,2
	A veces	28	33,3	33,3	53,6
	Casi siempre	25	29,8	29,8	83,3
	Siempre	14	16,7	16,7	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos ítem por ítem.

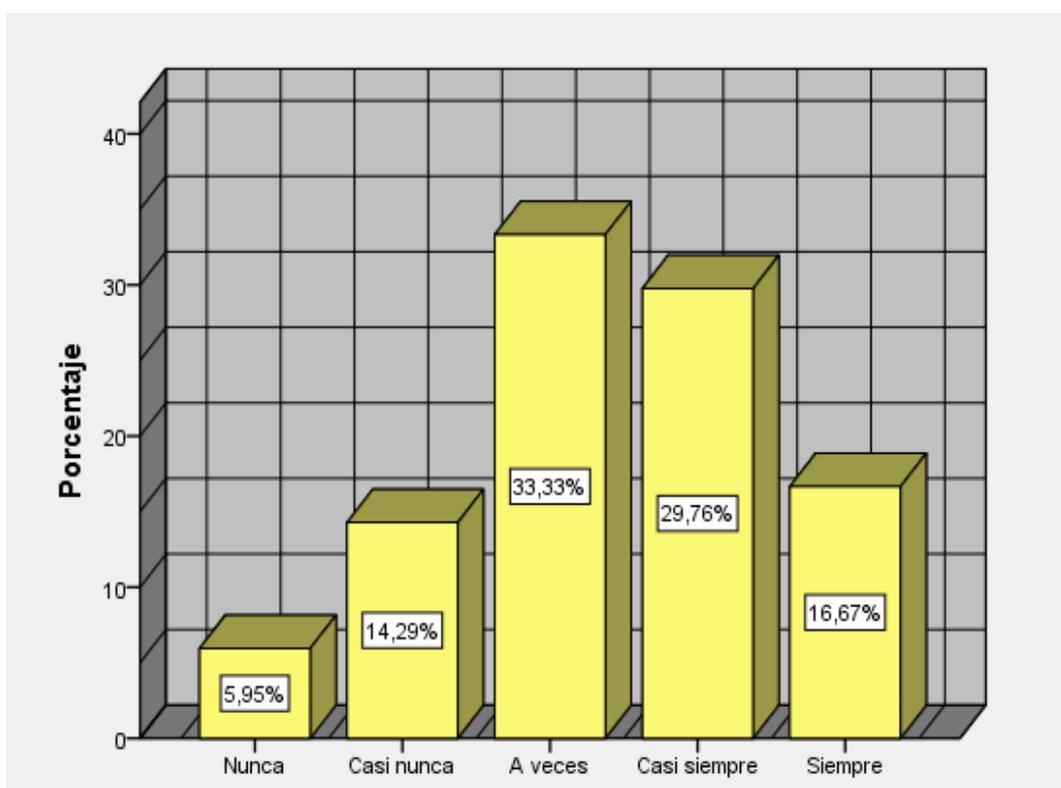


Figura 9. Ítem 8. El trabajo le implica realizar mucha fuerza laboral, lo cual le ocasiona molestias.

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos ítem por ítem.

La tabla 20 y figura 9 apreciamos los resultados de frecuencia y porcentajes del ítem 8, que en la escala de nunca es de 6,0% (5 trabajadores), la escala de casi nunca es de 14,3% (12 trabajadores), la escala de a veces es de 33,3% (28 trabajadores), la escala de casi siempre es de 29,8% (25 trabajadores), y la escala de siempre es de 16,7% (14 trabajadores); en tal sentido, los resultados demuestran que a veces el personal tiene trabajo que le implica realizar mucha fuerza laboral lo cual le ocasiona molestias.

Tabla 21. Ítem 9. Se le ha proporcionado la información sobre la manipulación manual de cargas, en su centro laboral.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	7	8,3	8,3	8,3
	Casi nunca	15	17,9	17,9	26,2
	A veces	36	42,9	42,9	69,0
	Casi siempre	21	25,0	25,0	94,0
	Siempre	5	6,0	6,0	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos ítem por ítem.

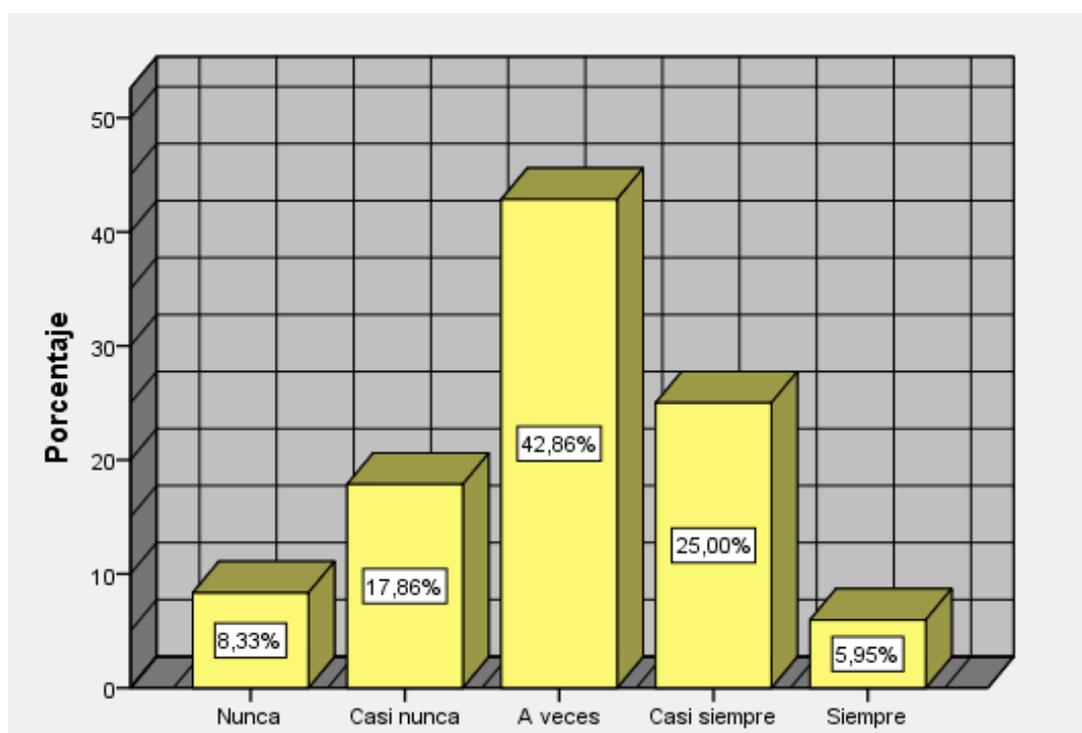


Figura 10. Ítem 9. Se le ha proporcionado la información sobre la manipulación manual de cargas, en su centro laboral.

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos ítem por ítem.

La tabla 21 y figura 10 apreciamos los resultados de frecuencia y porcentajes del ítem 9, que en la escala de nunca es de 8,3% (7 trabajadores), la escala de casi nunca es de 17,9% (15 trabajadores), la escala de a veces es de 42,9% (36 trabajadores), la escala de casi siempre es de 25,0% (21 trabajadores), y la escala de siempre es de 6,0% (5 trabajadores); en tal sentido, los resultados demuestran que a veces al personal se le ha proporcionado la información sobre la manipulación manual de cargas, en su centro laboral.

Tabla 22. Ítem 10. En alguna oportunidad ha tenido dificultades en concentrarse por trabajar sobretiempo.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Nunca	8	9,5	9,5	9,5
Casi nunca	14	16,7	16,7	26,2
A veces	31	36,9	36,9	63,1
Casi siempre	12	14,3	14,3	77,4
Siempre	19	22,6	22,6	100,0
Total	84	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos ítem por ítem.

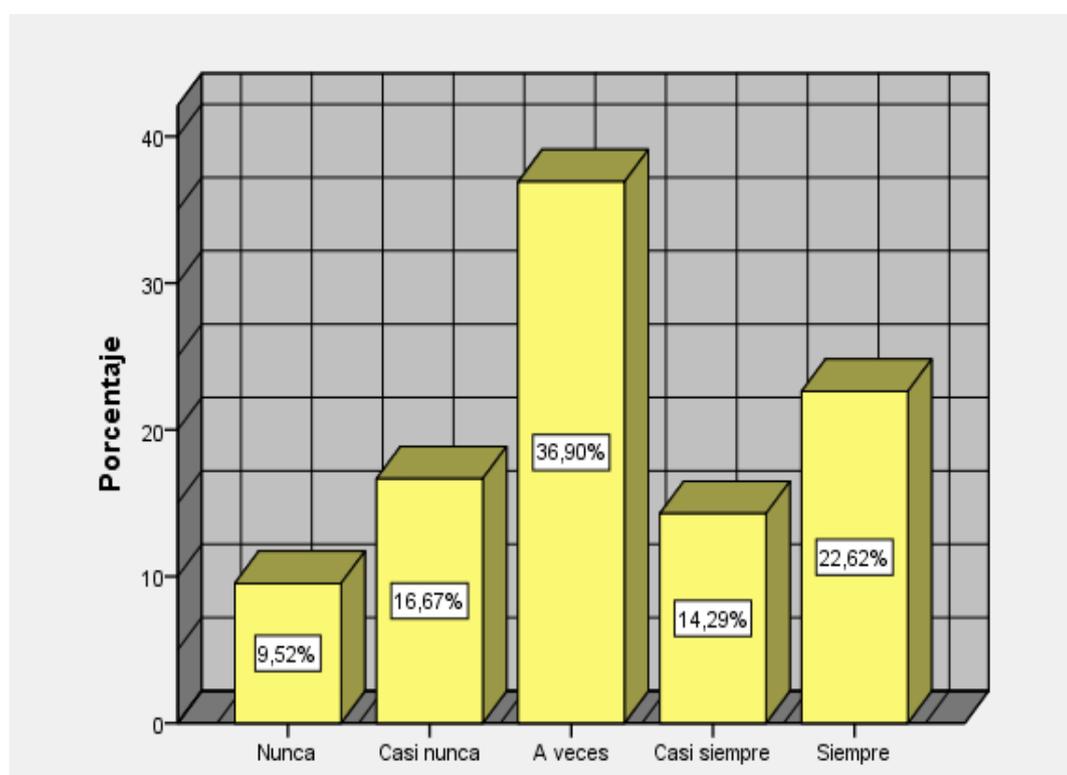


Figura 11. Ítem 10. En alguna oportunidad ha tenido dificultades en concentrarse por trabajar sobretiempo.

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos ítem por ítem.

La tabla 22 y figura 11 apreciamos los resultados de frecuencia y porcentajes del ítem 10, que en la escala de nunca es de 9,5% (8 trabajadores), la escala de casi nunca es de 16,7% (14 trabajadores), la escala de a veces es de 36,9% (31 trabajadores), la escala de casi siempre es de 14,3% (12 trabajadores), y la escala de siempre es de 22,6% (19 trabajadores); en tal sentido, los resultados demuestran que a veces el personal en alguna oportunidad ha tenido dificultades en concentrarse por trabajar sobretiempo.

Tabla 23. Ítem 11. Tiene que levantar la voz para poder comunicarse con los demás trabajadores.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	6,0	6,0	6,0
	Casi nunca	22	26,2	26,2	32,1
	A veces	30	35,7	35,7	67,9
	Casi siempre	14	16,7	16,7	84,5
	Siempre	13	15,5	15,5	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos ítem por ítem.

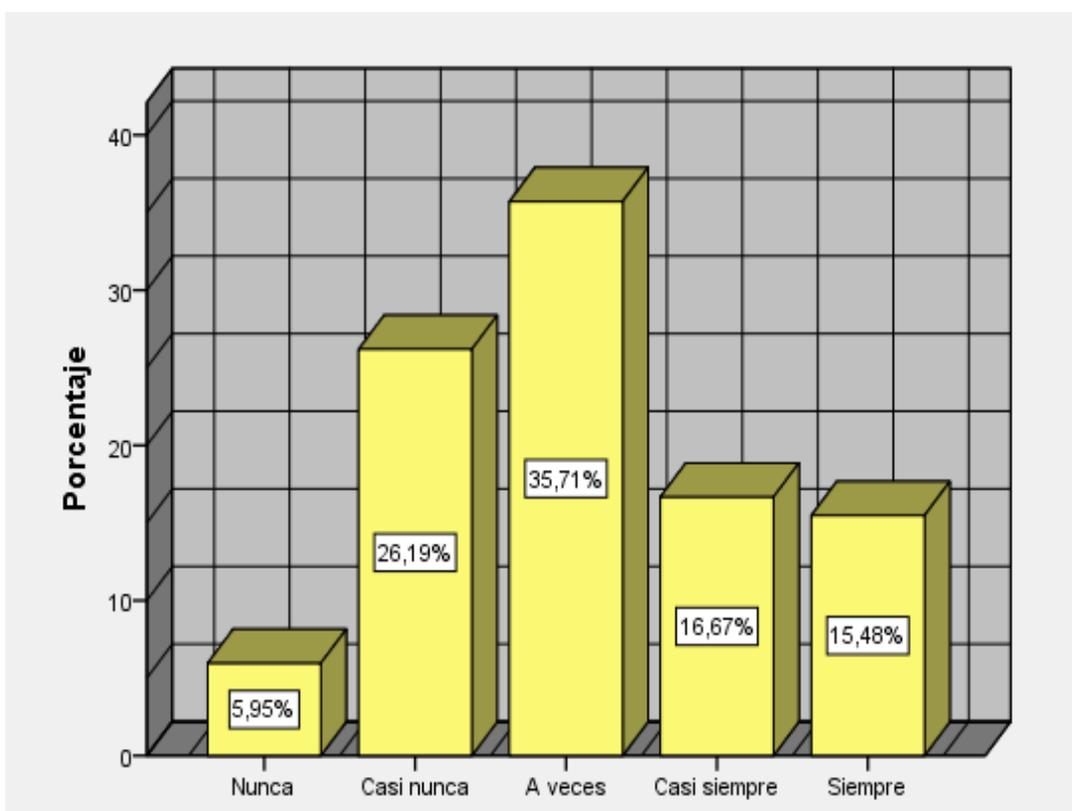


Figura 12. Ítem 11. Tiene que levantar la voz para poder comunicarse con los demás trabajadores.

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos ítem por ítem.

La tabla 23 y figura 12 apreciamos los resultados de frecuencia y porcentajes del ítem 11, que en la escala de nunca es de 6,0% (5 trabajadores), la escala de casi nunca es de 26,2% (22 trabajadores), la escala de a veces es de 35,7% (30 trabajadores), la escala de casi siempre es de 16,7% (14 trabajadores), y la escala de siempre es de 15,5% (13 trabajadores); en tal sentido, los resultados demuestran que a veces el personal tiene que levantar la voz para poder comunicarse con los demás trabajadores.

Tabla 24. Ítem 12. La falta de cooperación entre los trabajadores, han ocasionado que demora en entregar sus documentos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	7,1	7,1	7,1
	Casi nunca	14	16,7	16,7	23,8
	A veces	30	35,7	35,7	59,5
	Casi siempre	20	23,8	23,8	83,3
	Siempre	14	16,7	16,7	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos ítem por ítem

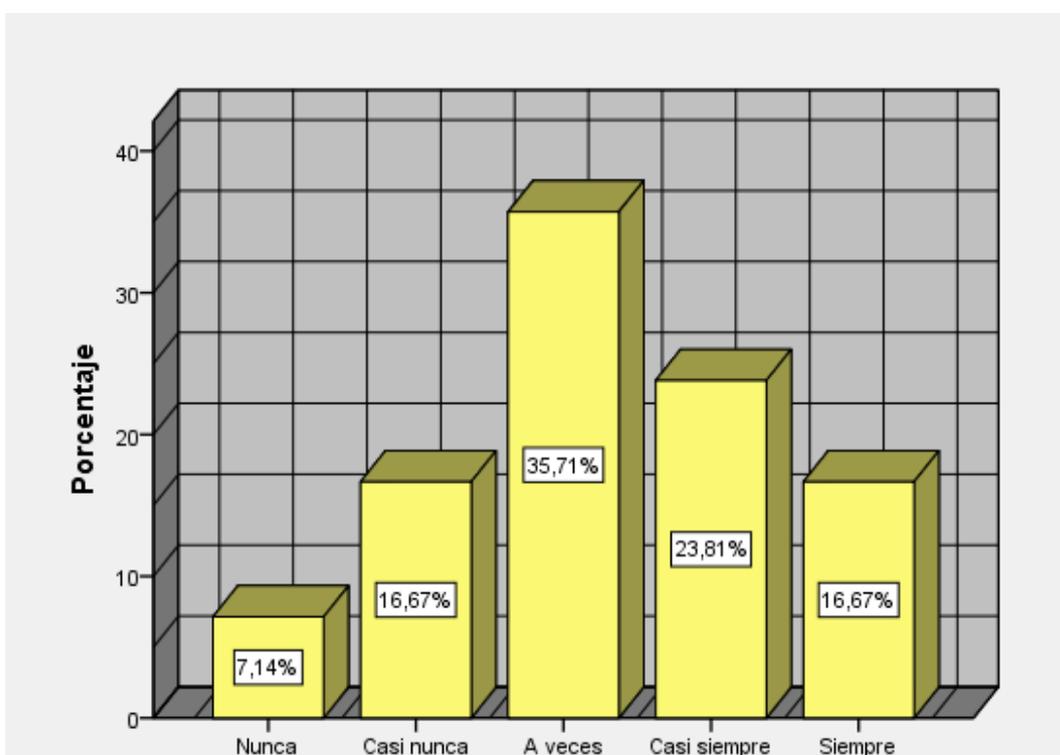


Figura 13. Ítem 12. La falta de cooperación entre los trabajadores, han ocasionado que demora en entregar sus documentos.

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos ítem por ítem.

La tabla 24 y figura 13 apreciamos los resultados de frecuencia y porcentajes del ítem 12, que en la escala de nunca es de 7,1% (6 trabajadores), la escala de casi nunca es de 16,7% (14 trabajadores), la escala de a veces es de 35,7% (30 trabajadores), la escala de casi siempre es de 23,8% (20 trabajadores), y la escala de siempre es de 16,7% (14 trabajadores); en tal sentido, los resultados demuestran que a veces la falta de cooperación entre los trabajadores, han ocasionado que demore en entregar sus documentos.

Tabla 25. Ítem 13. Existe empatía entre los trabajadores de la municipalidad.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	9	10,7	10,7	10,7
	Casi nunca	14	16,7	16,7	27,4
	A veces	31	36,9	36,9	64,3
	Casi siempre	20	23,8	23,8	88,1
	Siempre	10	11,9	11,9	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos ítem por ítem.

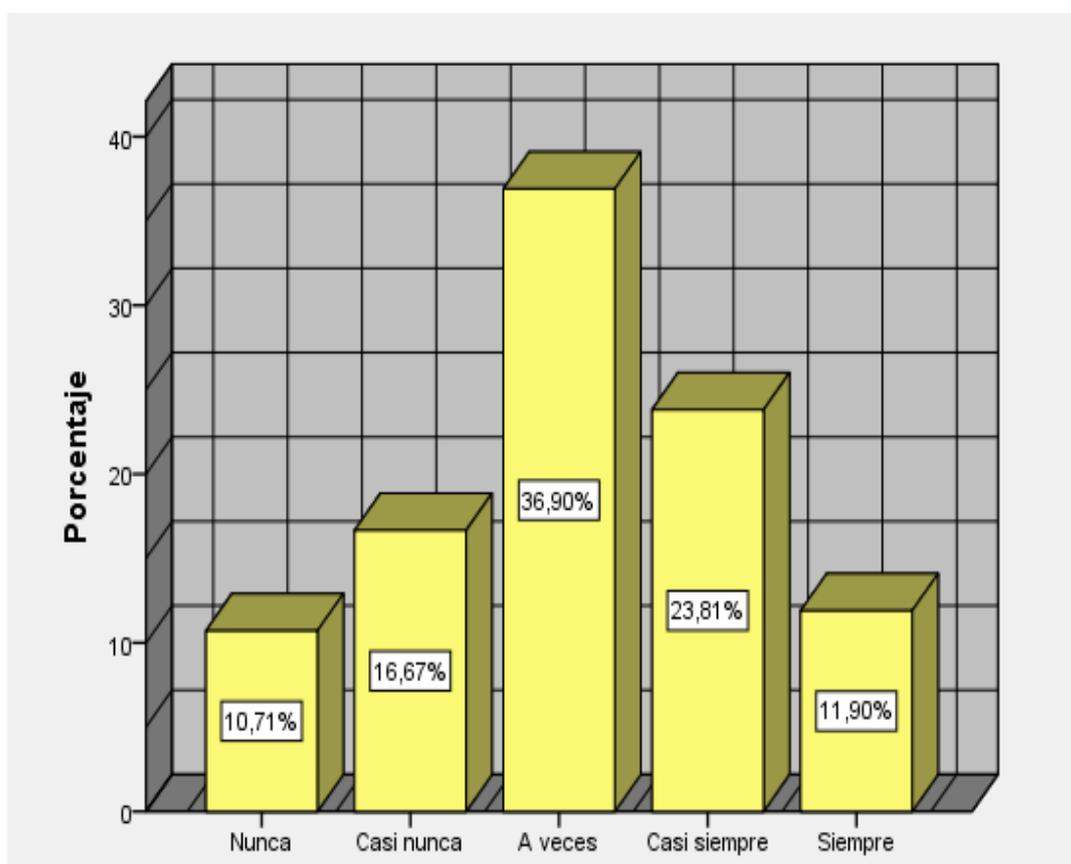


Figura 14. Ítem 13. Existe empatía entre los trabajadores de la municipalidad.

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos ítem por ítem.

La tabla 25 y figura 14 apreciamos los resultados de frecuencia y porcentajes del ítem 13, que en la escala de nunca es de 10,7% (9 trabajadores), la escala de casi nunca es de 16,7% (14 trabajadores), la escala de a veces es de 36,9% (31 trabajadores), la escala de casi siempre es de 23,8% (20 trabajadores), y la escala de siempre es de 11,9% (10 trabajadores); en tal sentido, los resultados demuestran que a veces existe empatía entre los trabajadores de la Municipalidad.

Tabla 26. Ítem 14. Ha tenido molestia por la presión del tiempo, al realizar sus labores en su oficina.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	4,8	4,8	4,8
	Casi nunca	7	8,3	8,3	13,1
	A veces	36	42,9	42,9	56,0
	Casi siempre	28	33,3	33,3	89,3
	Siempre	9	10,7	10,7	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos ítem por ítem.

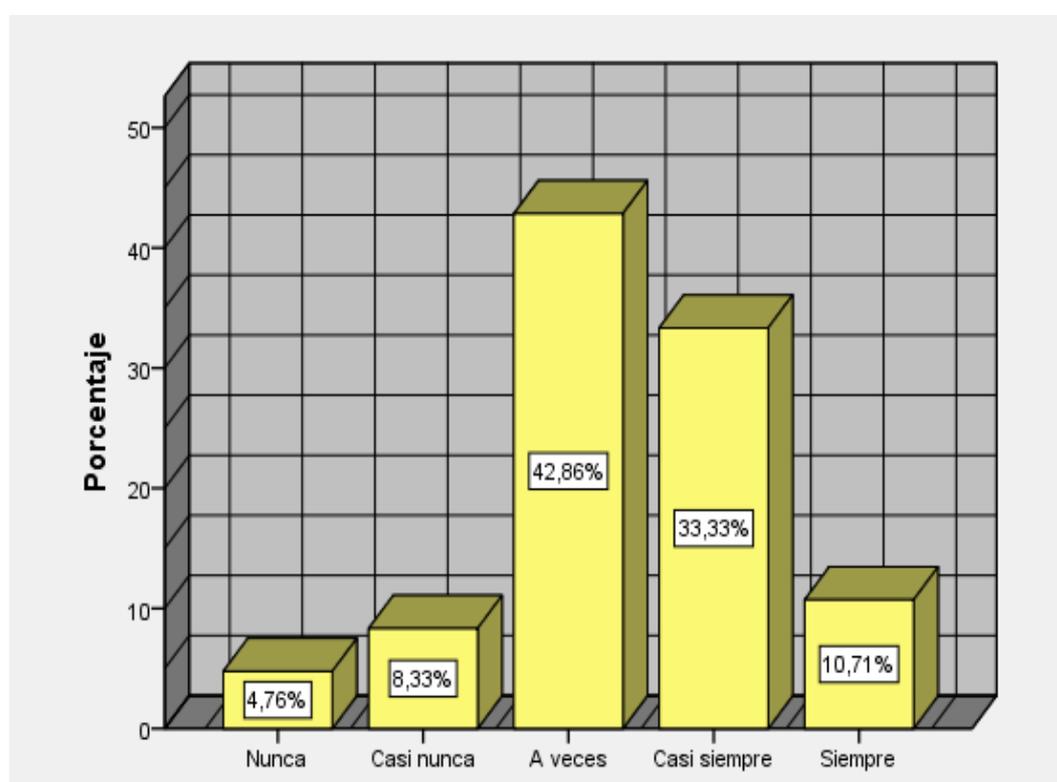


Figura 15. Ítem 14. Ha tenido molestia por la presión del tiempo, al realizar sus labores en su oficina.

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos ítem por ítem.

La tabla 26 y figura 15 apreciamos los resultados de frecuencia y porcentajes del ítem 14, que en la escala de nunca es de 4,8% (4 trabajadores), la escala de casi nunca es de 8.3% (7 trabajadores), la escala de a veces es de 42.9% (36 trabajadores), la escala de casi siempre es de 33.3% (28 trabajadores), y la escala de siempre es de 10.7% (9 trabajadores); en tal sentido, los resultados demuestran que a veces el personal ha tenido molestia por la presión del tiempo, al realizar sus labores en su oficina.

Tabla 27. Ítem 15. En su centro de labores, puede elegir los periodos de descanso.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	7,1	7,1	7,1
	Casi nunca	28	33,3	33,3	40,5
	A veces	35	41,7	41,7	82,1
	Casi siempre	7	8,3	8,3	90,5
	Siempre	8	9,5	9,5	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos ítem por ítem.

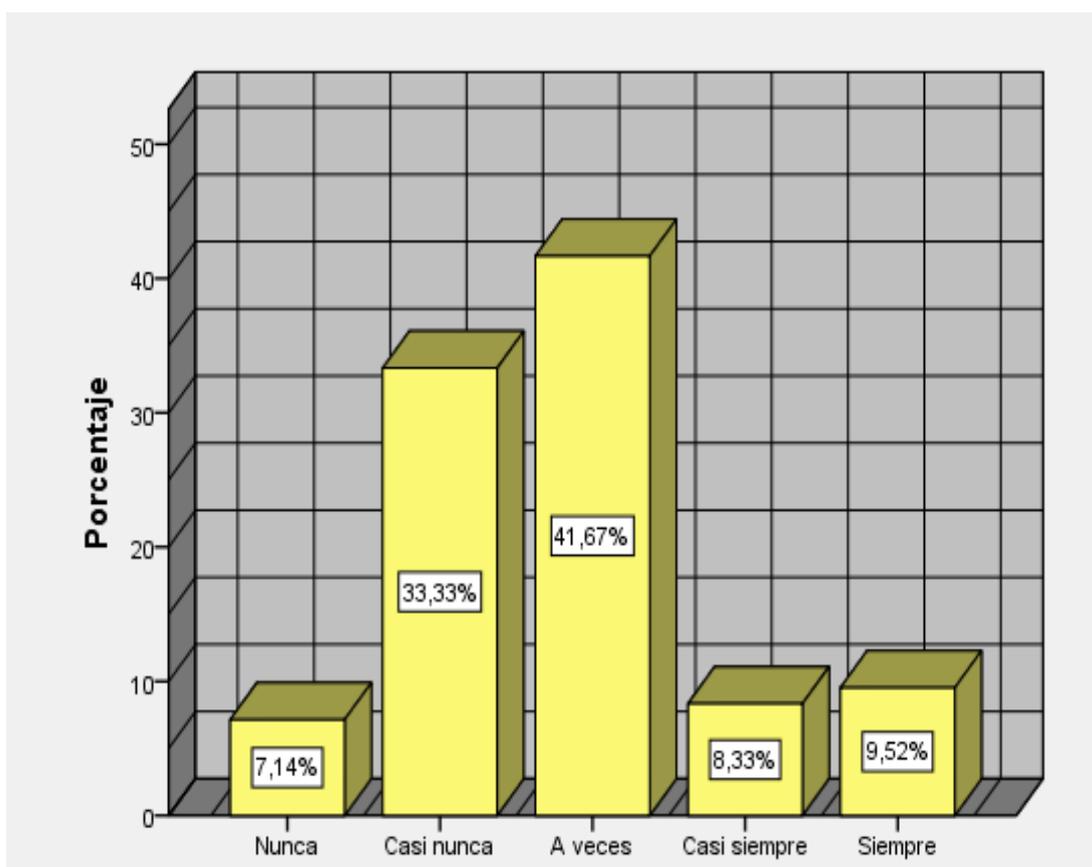


Figura 16. Ítem 15. En su centro de labores, puede elegir los periodos de descanso.

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos ítem por ítem.

La tabla 27 y figura 16 apreciamos los resultados de frecuencia y porcentajes del ítem 15, que en la escala de nunca es de 7,1% (6 trabajadores), la escala de casi nunca es de 33,3% (28 trabajadores), la escala de a veces es de 41,7% (35 trabajadores), la escala de casi siempre es de 8,3% (7 trabajadores), y la escala de siempre es de 9,5% (8 trabajadores); en tal sentido, los resultados demuestran que a veces en su centro de labores, puede elegir los periodos de descanso.

Tabla 28. Ítem 16. La iluminación en su oficina es la apropiada para realizar sus labores.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	9	10,7	10,7	10,7
	Casi nunca	15	17,9	17,9	28,6
	A veces	29	34,5	34,5	63,1
	Casi siempre	18	21,4	21,4	84,5
	Siempre	13	15,5	15,5	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos ítem por ítem.

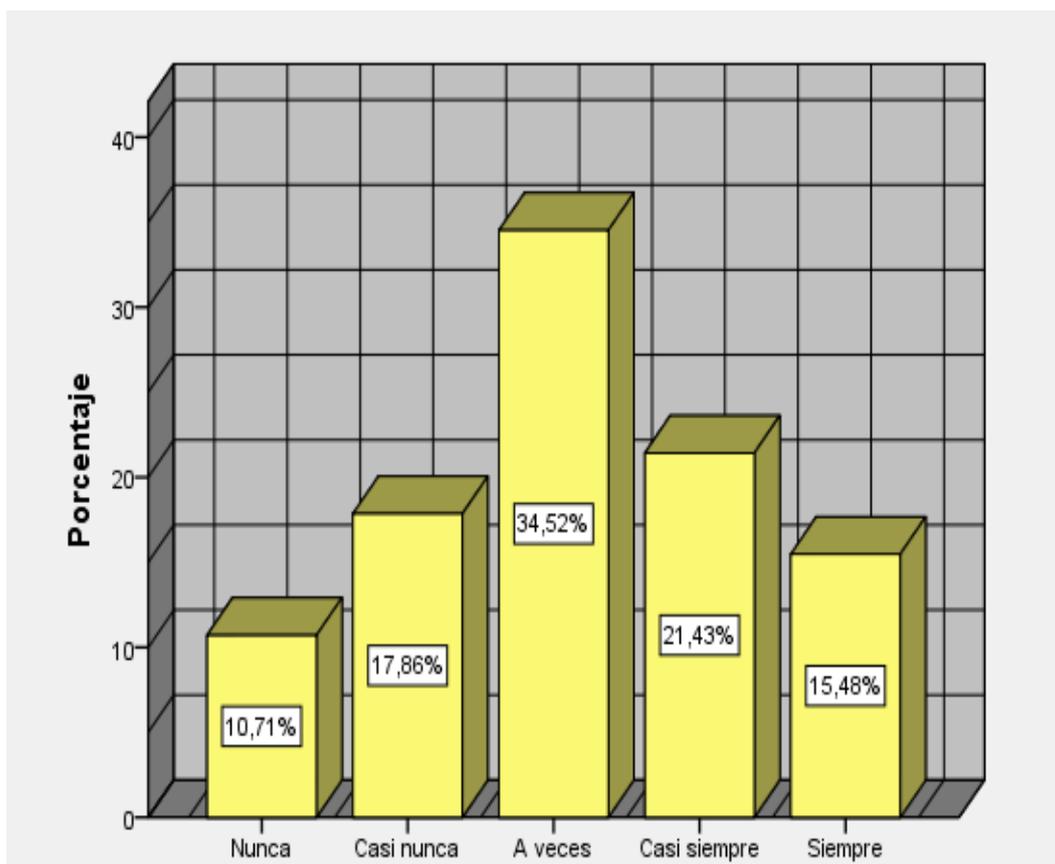


Figura 17. Ítem 16. La iluminación en su oficina es la apropiada para realizar sus labores.

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos ítem por ítem.

La tabla 28 y figura 17 apreciamos los resultados de frecuencia y porcentajes del ítem 16, que en la escala de nunca es de 10,7% (9 trabajadores), la escala de casi nunca es de 17,9% (15 trabajadores), la escala de a veces es de 34,5% (29 trabajadores), la escala de casi siempre es de 21,4% (18 trabajadores), y la escala de siempre es de 15,5% (13 trabajadores); en tal sentido, los resultados demuestran que a veces la iluminación en su oficina es la apropiada para realizar sus labores.

Tabla 29. Ítem 17. El ruido que percibe en su oficina, no le permite estar concentrado.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	3,6	3,6	3,6
	Casi nunca	17	20,2	20,2	23,8
	A veces	34	40,5	40,5	64,3
	Casi siempre	18	21,4	21,4	85,7
	Siempre	12	14,3	14,3	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos ítem por ítem.

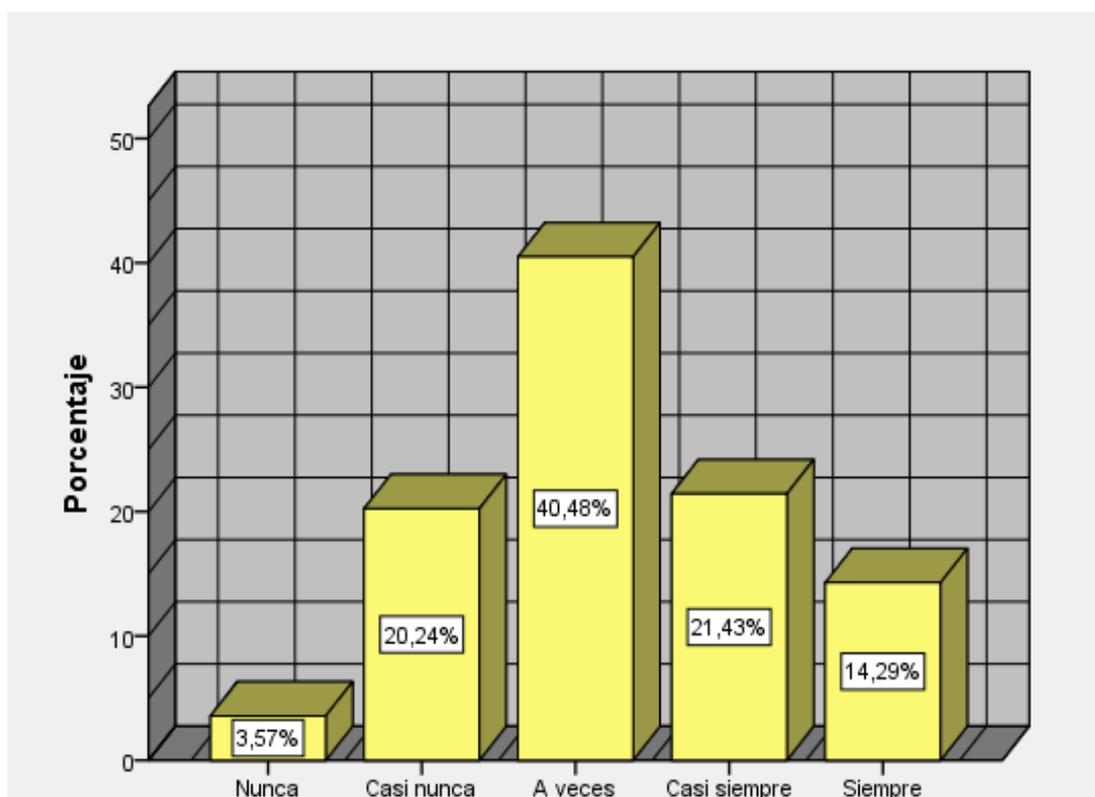


Figura 18. Ítem 17. El ruido que percibe en su oficina, no le permite estar concentrado.

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos ítem por ítem.

La tabla 29 y figura 18 apreciamos los resultados de frecuencia y porcentajes del ítem 17, que en la escala de nunca es de 3,6% (3 trabajadores), la escala de casi nunca es de 20,2% (17 trabajadores), la escala de a veces es de 40,5% (34 trabajadores), la escala de casi siempre es de 21,4% (18 trabajadores), y la escala de siempre es de 14,3% (12 trabajadores); en tal sentido, los resultados demuestran que a veces el ruido que percibe en su oficina, no le permite estar concentrado.

Tabla 30. Ítem 18. La ventilación en su oficina es lo adecuado para poder laborar.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	3,6	3,6	3,6
	Casi nunca	6	7,1	7,1	10,7
	A veces	27	32,1	32,1	42,9
	Casi siempre	36	42,9	42,9	85,7
	Siempre	12	14,3	14,3	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos ítem por ítem.

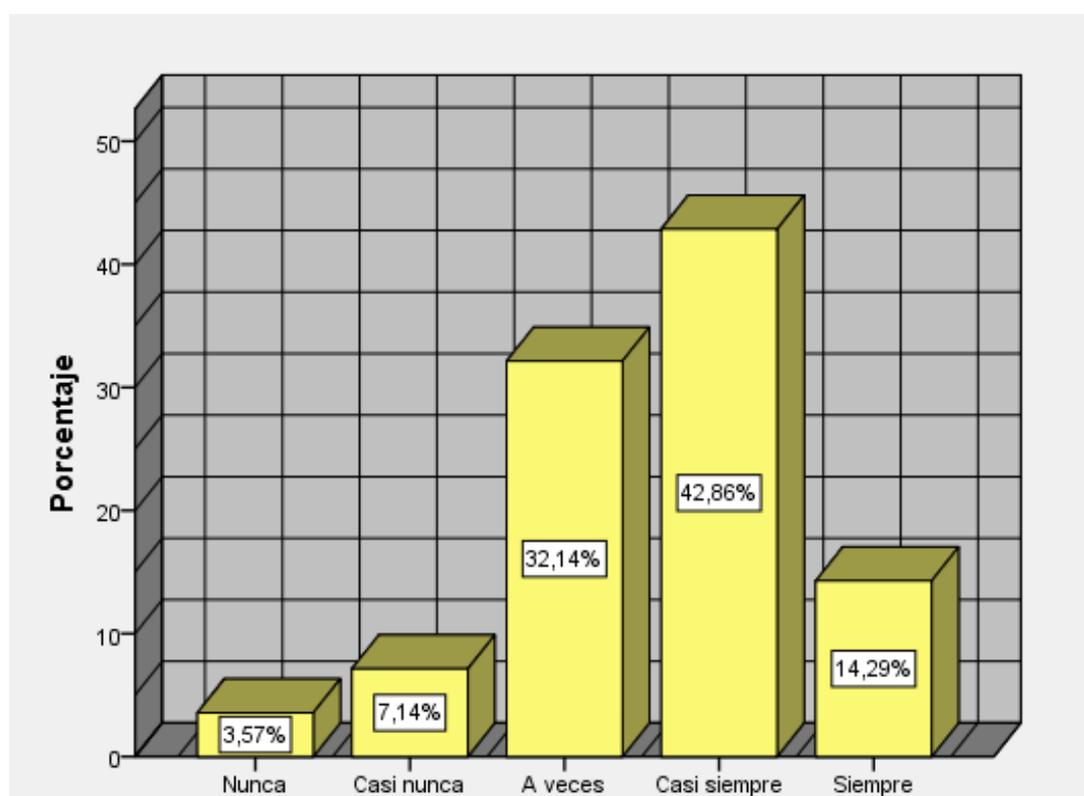


Figura 19. Ítem 18. La ventilación en su oficina es lo adecuado para poder laborar.

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos ítem por ítem.

La tabla 30 y figura 19 apreciamos los resultados de frecuencia y porcentajes del ítem 18, que en la escala de nunca es de 3,6% (3 trabajadores), la escala de casi nunca es de 7.1% (6 trabajadores), la escala de a veces es de 32.1% (27 trabajadores), la escala de casi siempre es de 42.9% (36 trabajadores), y la escala de siempre es de 14.3% (12 trabajadores); en tal sentido, los resultados demuestran que casi siempre la ventilación en su oficina es lo adecuado para poder laborar.

Tabla 31. Ítem 19. La temperatura de su centro de trabajo, le han ocasionado molestia.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	7,1	7,1	7,1
	Casi nunca	18	21,4	21,4	28,6
	A veces	37	44,0	44,0	72,6
	Casi siempre	13	15,5	15,5	88,1
	Siempre	10	11,9	11,9	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos ítem por ítem

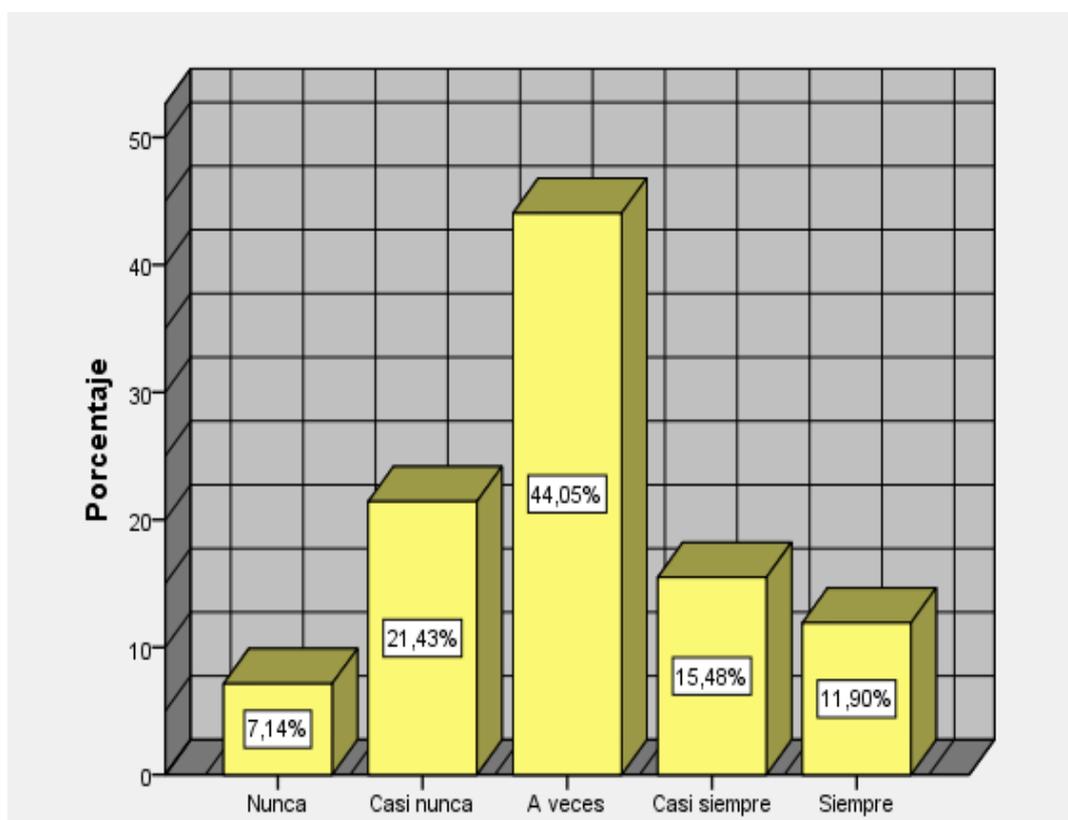


Figura 20. Ítem19. La temperatura de su centro de trabajo, le han ocasionado molestia.

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos ítem por ítem.

La tabla 31 y figura 20 apreciamos los resultados de frecuencia y porcentajes del ítem 19, que en la escala de nunca es de 7,1% (6 trabajadores), la escala de casi nunca es de 21,4% (18 trabajadores), la escala de a veces es de 44,0% (37 trabajadores), la escala de casi siempre es de 15,5% (13 trabajadores), y la escala de siempre es de 11,9% (10 trabajadores); en tal sentido, los resultados demuestran que a veces la temperatura de su centro de trabajo, le han ocasionado molestias.

Tabla 32. Ítem 20. El piso de su oficina, que se encuentra desnivelado, produce vibraciones que afectan el desempeño.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	7,1	7,1	7,1
	Casi nunca	15	17,9	17,9	25,0
	A veces	26	31,0	31,0	56,0
	Casi siempre	20	23,8	23,8	79,8
	Siempre	17	20,2	20,2	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos ítem por ítem.

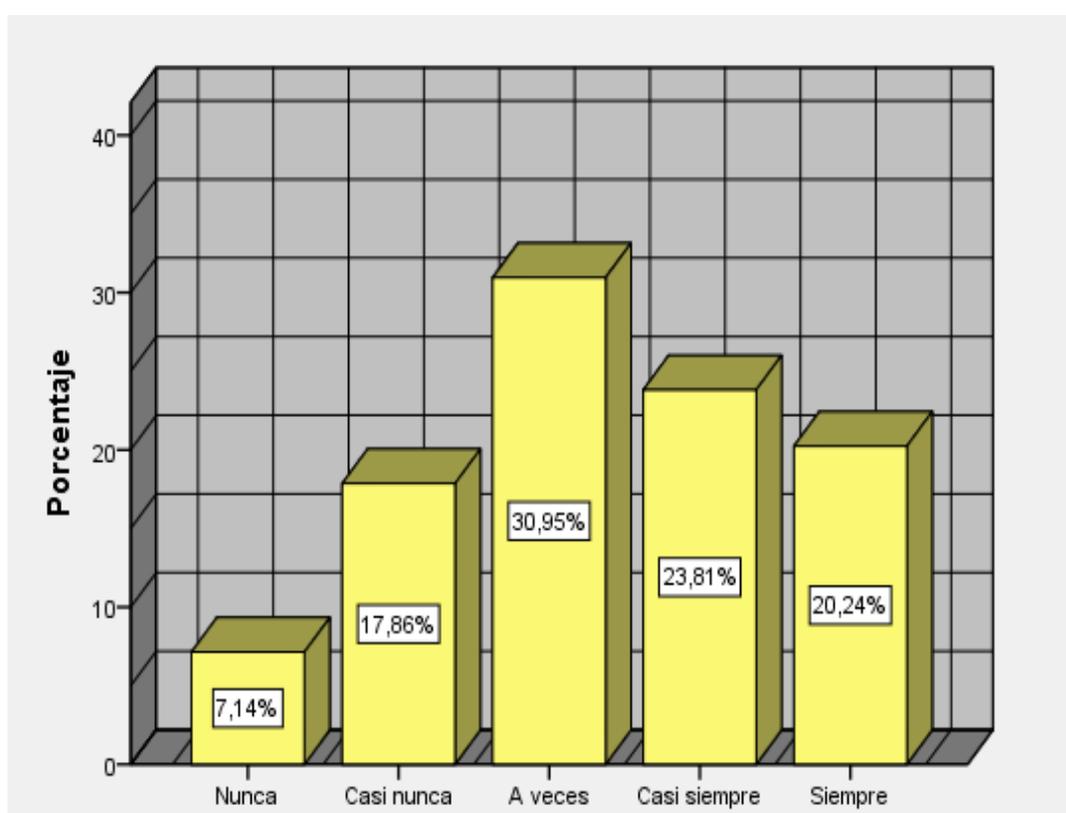


Figura 21. Ítem 20. El piso de su oficina, que se encuentra desnivelado, produce vibraciones que afectan el desempeño.

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos ítem por ítem.

La tabla 32 y figura 21 apreciamos los resultados de frecuencia y porcentajes del ítem 20, que en la escala de nunca es de 7,1% (6 trabajadores), la escala de casi nunca es de 17,9% (15 trabajadores), la escala de a veces es de 31,0% (26 trabajadores), la escala de casi siempre es de 23,8% (20 trabajadores), y la escala de siempre es de 20,2% (17 trabajadores); en tal sentido, los resultados demuestran que a veces el piso de su oficina, que se encuentra desnivelado, produce vibraciones que afectan el desempeño.

3.2.2. Descripción de los ítems de salud ocupacional

A continuación, se presenta análisis descriptivo de los ítems referidos a la variable salud ocupacional a partir de los resultados encontrados en los datos generales:

Tabla 33. Ítem 1. En su centro laboral realizan charlas preventivas a los trabajadores.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	11	13,1	13,1	13,1
	Casi nunca	19	22,6	22,6	35,7
	A veces	35	41,7	41,7	77,4
	Casi siempre	19	22,6	22,6	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos ítem por ítem.

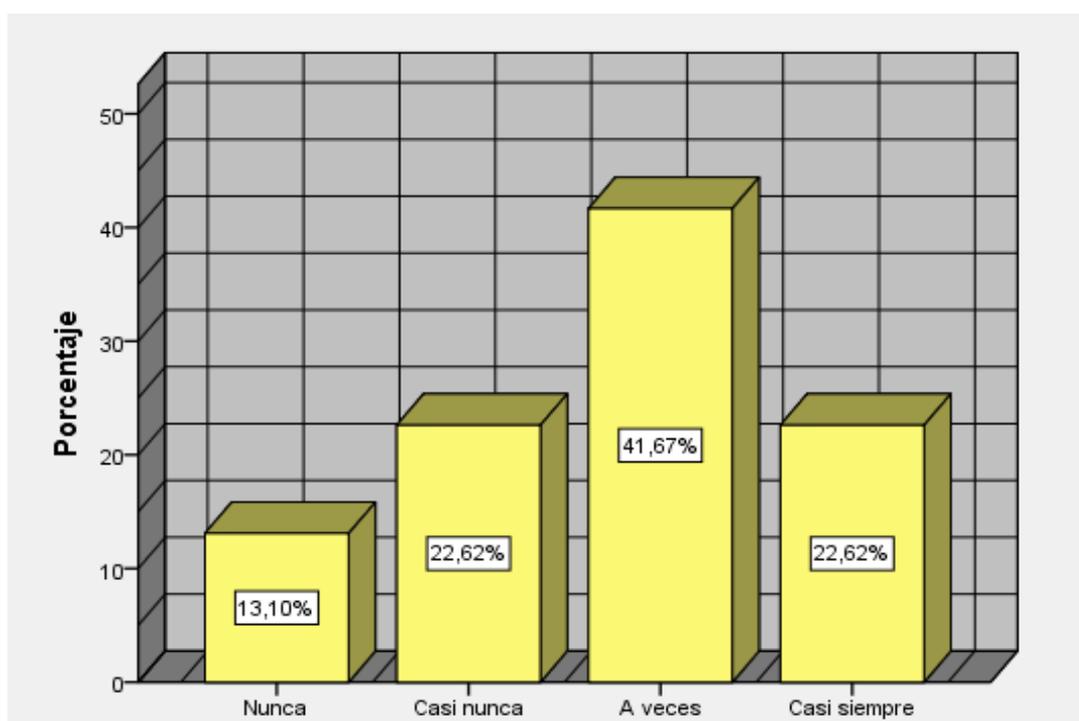


Figura 22. Ítem 1. En su centro laboral realizan charlas preventivas a los trabajadores.

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos ítem por ítem.

La tabla 33 y figura 22 apreciamos los resultados de frecuencia y porcentajes del ítem 1, que en la escala de nunca es de 13,1% (11 trabajadores), la escala de casi nunca es de 22,6% (19 trabajadores), la escala de a veces es de 41,7% (35 trabajadores), la escala de casi siempre es de 22,6% (19 trabajadores); en tal sentido, los resultados demuestran que a veces en su centro laboral realizan charlas preventivas a los trabajadores.

Tabla 34. Ítem 2. Las capacitaciones de salud para los trabajadores son esenciales para evitar accidentes y enfermedades.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	14	16,7	16,7	16,7
	Casi nunca	21	25,0	25,0	41,7
	A veces	32	38,1	38,1	79,8
	Casi siempre	15	17,9	17,9	97,6
	Siempre	2	2,4	2,4	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos ítem por ítem

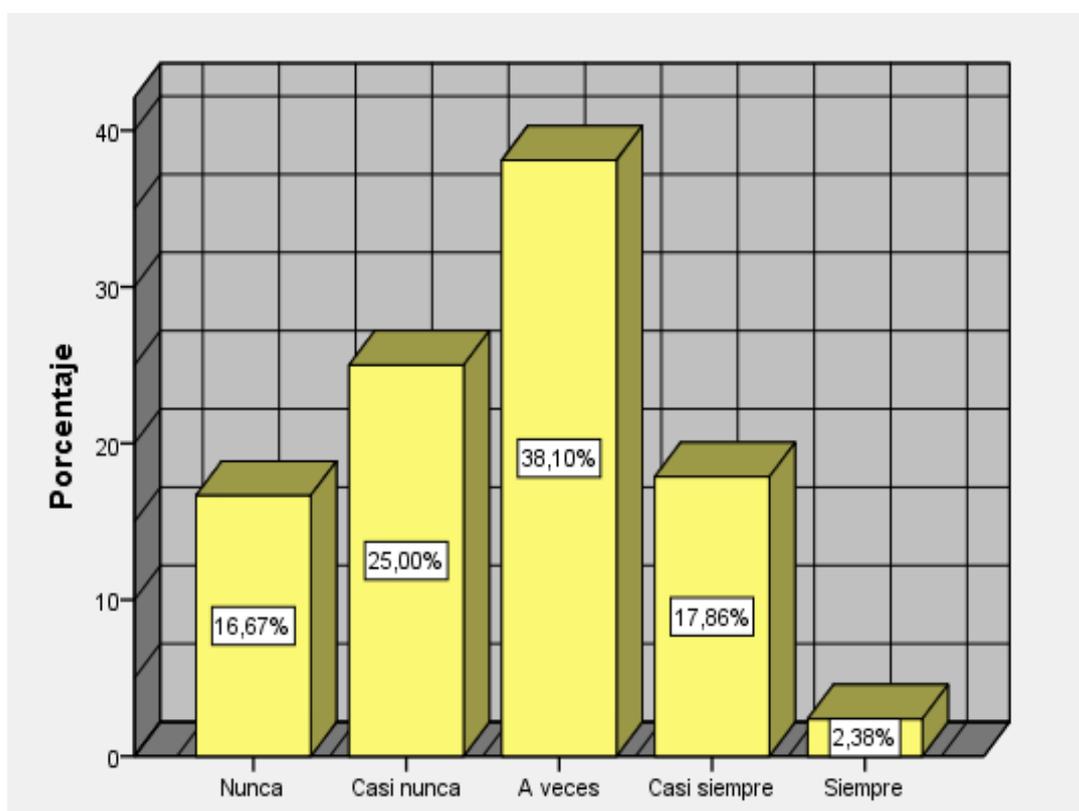


Figura 23. Ítem 2. Las capacitaciones de salud para los trabajadores son esenciales para evitar accidentes y enfermedades

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos ítem por ítem

La tabla 34 y figura 23 apreciamos los resultados de frecuencia y porcentajes del ítem 2, que en la escala de nunca es de 16,7% (14 trabajadores), la escala de casi nunca es de 25,0% (21 trabajadores), la escala de a veces es de 38,1% (32 trabajadores), la escala de casi siempre es de 17,9% (15 trabajadores), y la escala de siempre es de 2,4% (2 trabajadores); en tal sentido, los resultados demuestran que a veces las capacitaciones de salud para los trabajadores es esencial para evitar accidentes y enfermedades.

Tabla 35. Ítem 3. El comité de trabajadores, se preocupa por la seguridad e integridad de los demás.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	9	10,7	10,7	10,7
	Casi nunca	26	31,0	31,0	41,7
	A veces	27	32,1	32,1	73,8
	Casi siempre	19	22,6	22,6	96,4
	Siempre	3	3,6	3,6	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos ítem por ítem.

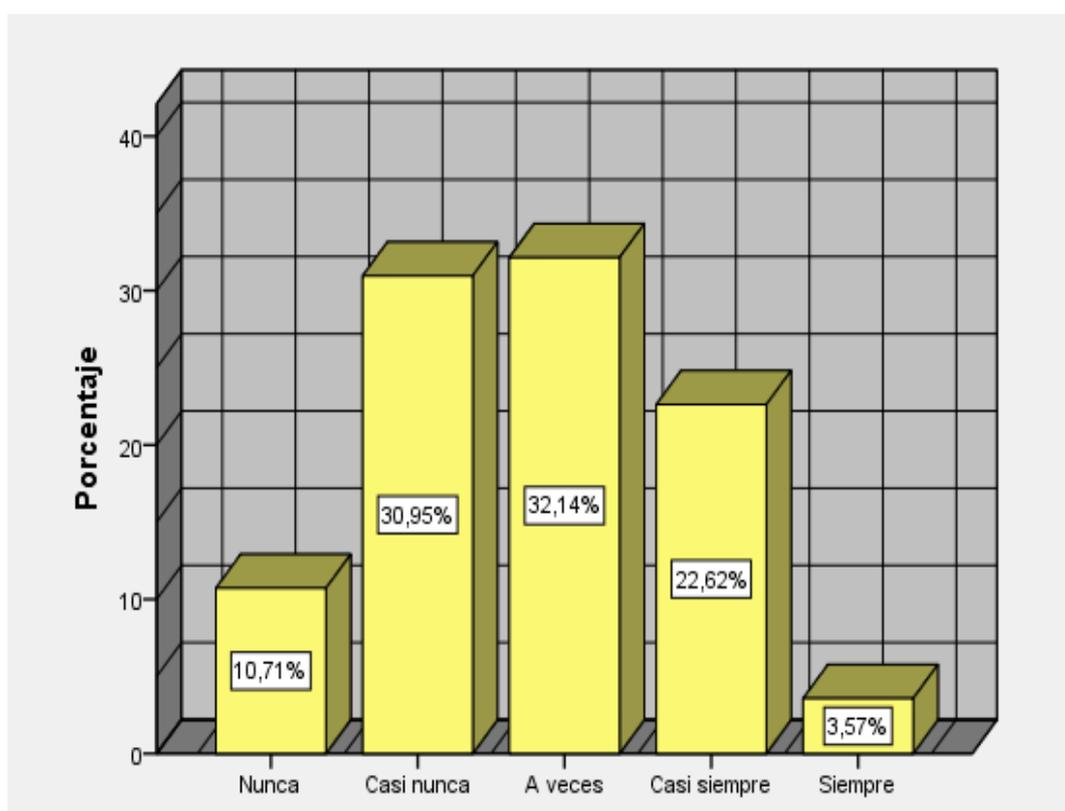


Figura 24. Ítem 3. El comité de trabajadores, se preocupa por la seguridad e integridad de los demás

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos ítem por ítem

La tabla 35 y figura 24 apreciamos los resultados de frecuencia y porcentajes del ítem 3, que en la escala de nunca es de 10,7% (9 trabajadores), la escala de casi nunca es de 31,0% (26 trabajadores), la escala de a veces es de 32,1% (27 trabajadores), la escala de casi siempre es de 22,6% (19 trabajadores), y la escala de siempre es de 3,6% (3 trabajadores); en tal sentido, los resultados demuestran que a veces el comité de trabajadores se preocupa por la seguridad e integridad de los demás.

Tabla 36. Ítem 4. La política de prevención, es la adecuada para poder evitar accidentes.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	10	11,9	11,9	11,9
	Casi nunca	23	27,4	27,4	39,3
	A veces	38	45,2	45,2	84,5
	Casi siempre	13	15,5	15,5	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos ítem por ítem.

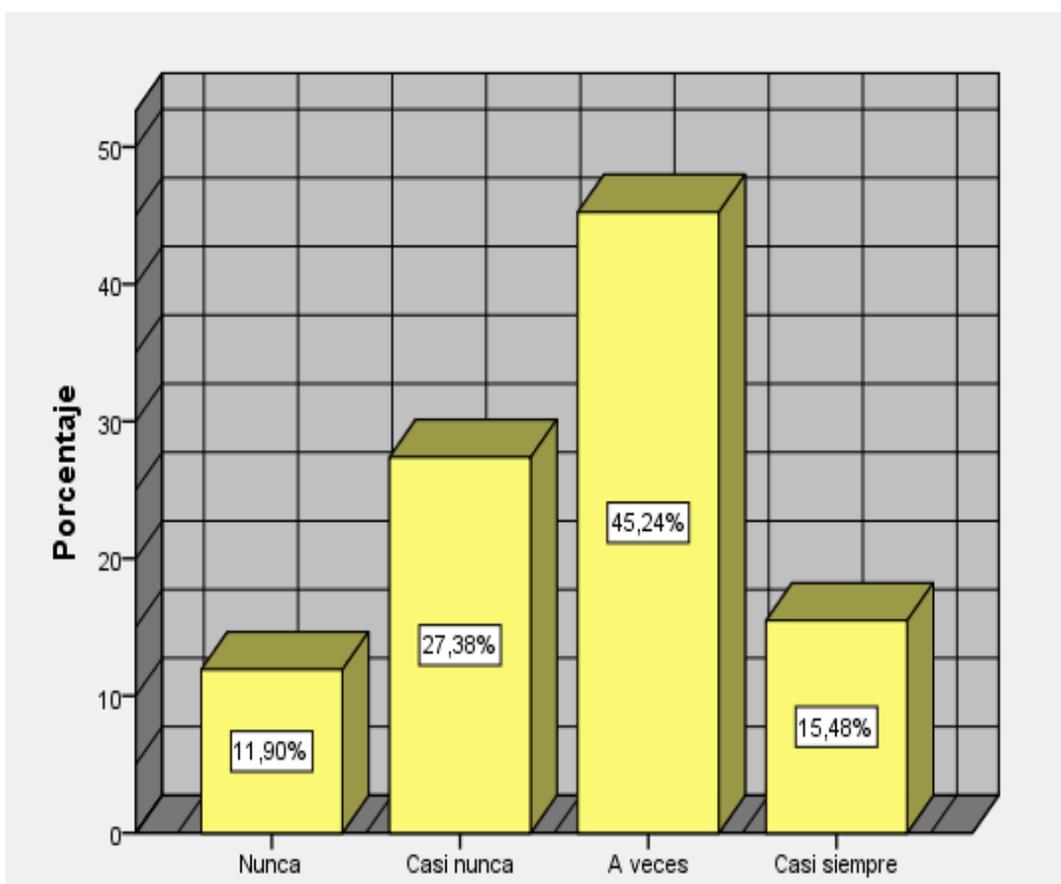


Figura 25. Ítem 4. La política de prevención, es la adecuada para poder evitar accidentes.

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos ítem por ítem.

La tabla 36 y figura 25 apreciamos los resultados de frecuencia y porcentajes del ítem 4, que en la escala de nunca es de 11,9% (10 trabajadores), la escala de casi nunca es de 27,4% (23 trabajadores), la escala de a veces es de 45,2% (38 trabajadores), la escala de casi siempre es de 15,5% (13 trabajadores); en tal sentido, los resultados demuestran que a veces la política de prevención es la adecuada para poder evitar accidentes.

Tabla 37. Ítem 5. La implementación de la señalización de evacuación y accidentes, están bien especificado y colocados en sus respectivos lugares.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	7	8,3	8,3	8,3
	Casi nunca	33	39,3	39,3	47,6
	A veces	28	33,3	33,3	81,0
	Casi siempre	16	19,0	19,0	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos ítem por ítem.

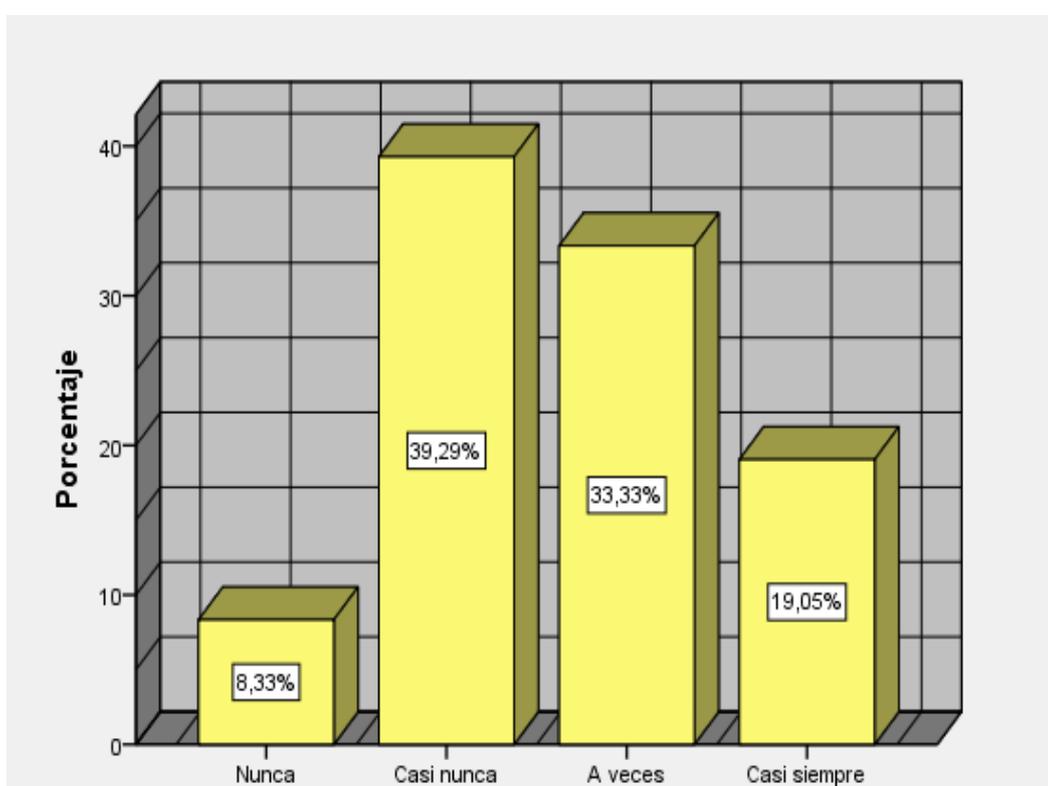


Figura 26. Ítem 5. La implementación de la señalización de evacuación y accidentes, están bien especificado y colocados en sus respectivos lugares.

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos ítem por ítem.

La tabla 37 y figura 26 apreciamos los resultados de frecuencia y porcentajes del ítem 5, que en la escala de nunca es de 8,3% (7 trabajadores), la escala de casi nunca es de 39,3% (33 trabajadores), la escala de a veces es de 33,3% (28 trabajadores), la escala de casi siempre es de 19,0% (16 trabajadores); en tal sentido, los resultados demuestran que casi nunca la implementación de la señalización de evacuación y accidentes, están bien especificados y colocados en sus respectivos lugares.

Tabla 38. Ítem 6. Las normas de seguridad, dentro de la municipalidad se respeta por parte de los trabajadores.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	9	10,7	10,7	10,7
	Casi nunca	13	15,5	15,5	26,2
	A veces	34	40,5	40,5	66,7
	Casi siempre	22	26,2	26,2	92,9
	Siempre	6	7,1	7,1	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos ítem por ítem.

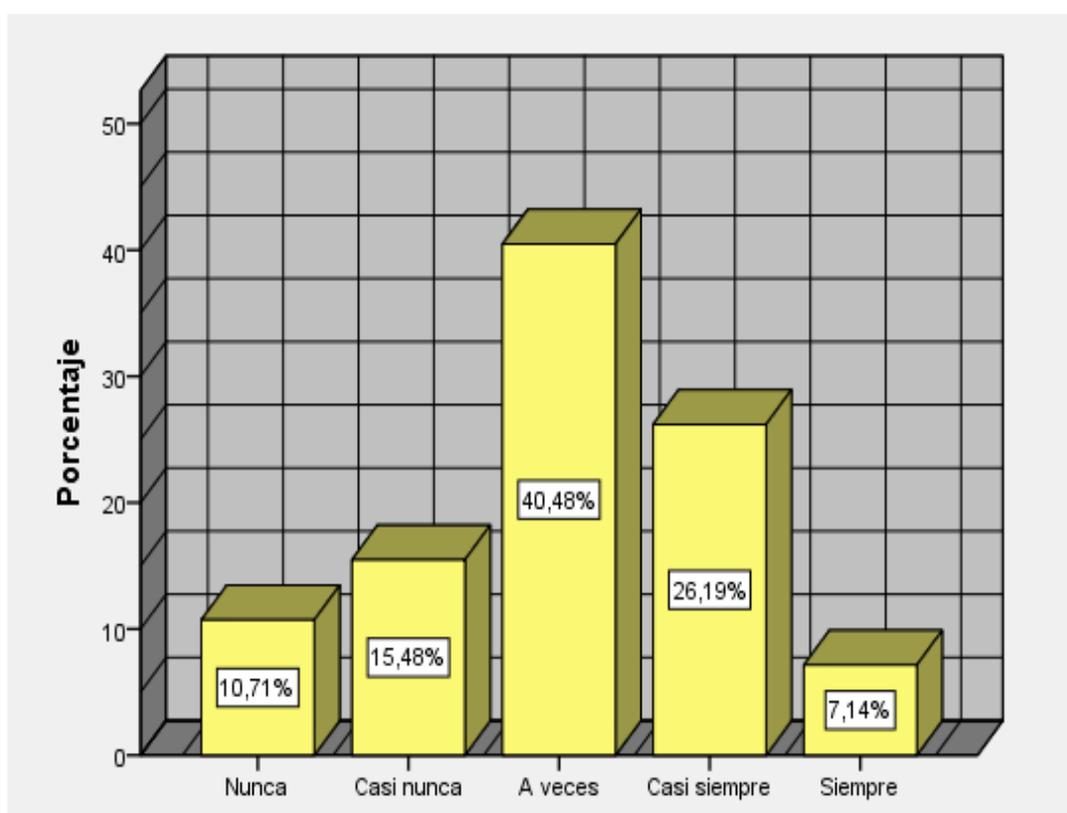


Figura 27. Ítem 6. Las normas de seguridad, dentro de la municipalidad se respeta por parte de los trabajadores.

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos ítem por ítem.

La tabla 38 y figura 27 apreciamos los resultados de frecuencia y porcentajes del ítem 6, que en la escala de nunca es de 10,7% (9 trabajadores), la escala de casi nunca es de 15,5% (13 trabajadores), la escala de a veces es de 40,5% (34 trabajadores), la escala de casi siempre es de 26,2% (22 trabajadores), y la escala de siempre es de 7,1% (6 trabajadores); en tal sentido, los resultados demuestran que a veces las normas de seguridad, dentro de la municipalidad se respeta por parte de los trabajadores.

Tabla 39. Ítem 7. El sistema de prevención, en su centro laboral es lo adecuado para evitar alguna enfermedad.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	21	25,0	25,0	25,0
	Casi nunca	22	26,2	26,2	51,2
	A veces	28	33,3	33,3	84,5
	Casi siempre	13	15,5	15,5	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos ítem por ítem.

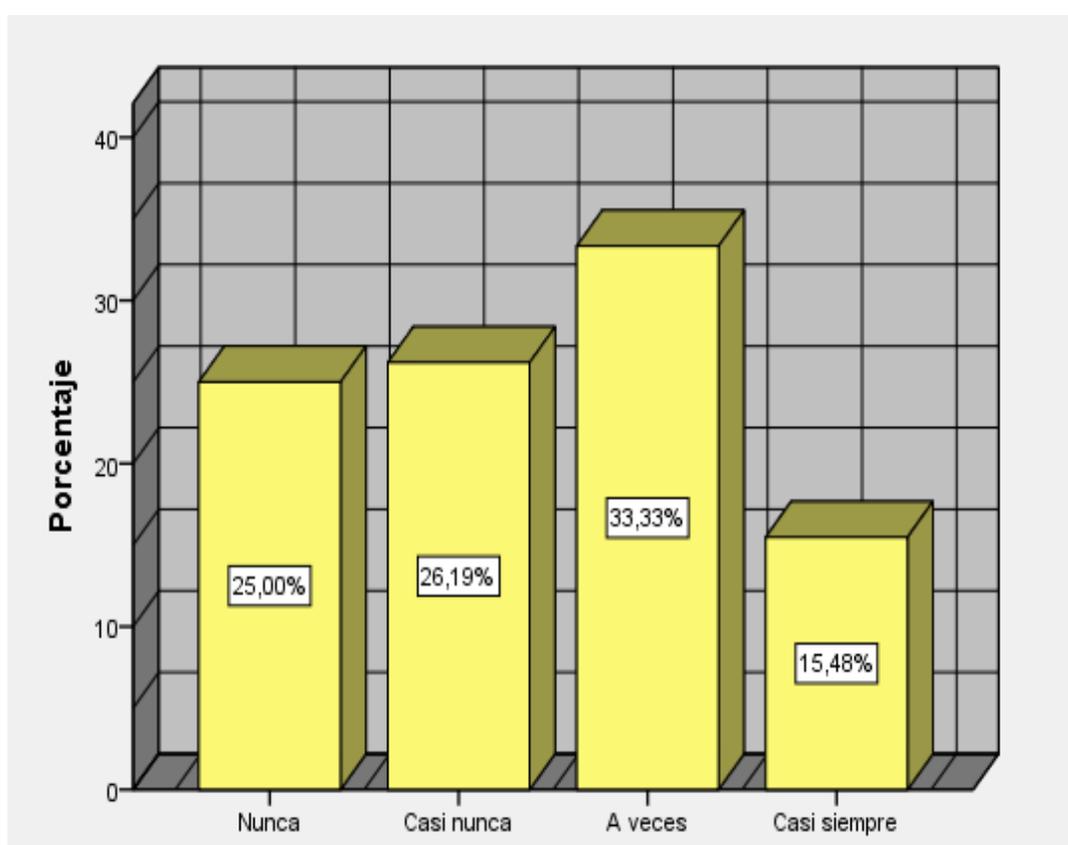


Figura 28. Ítem 7. El sistema de prevención, en su centro laboral es lo adecuado para evitar alguna enfermedad

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos ítem por ítem

La tabla 39 y figura 28 apreciamos los resultados de frecuencia y porcentajes del ítem 7, que en la escala de nunca es de 25,0% (21 trabajadores), la escala de casi nunca es de 26,2% (22 trabajadores), la escala de a veces es de 33,3% (28 trabajadores), la escala de casi siempre es de 15,5% (13 trabajadores); en tal sentido, los resultados demuestran que a veces el sistema de prevención en su centro laboral es lo adecuado para evitar alguna enfermedad.

Tabla 40. Ítem 8. Los trabajadores respetan el reglamento interno, para evitar accidentes o enfermedades.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	19	22,6	22,6	22,6
	Casi nunca	20	23,8	23,8	46,4
	A veces	34	40,5	40,5	86,9
	Casi siempre	11	13,1	13,1	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos ítem por ítem.

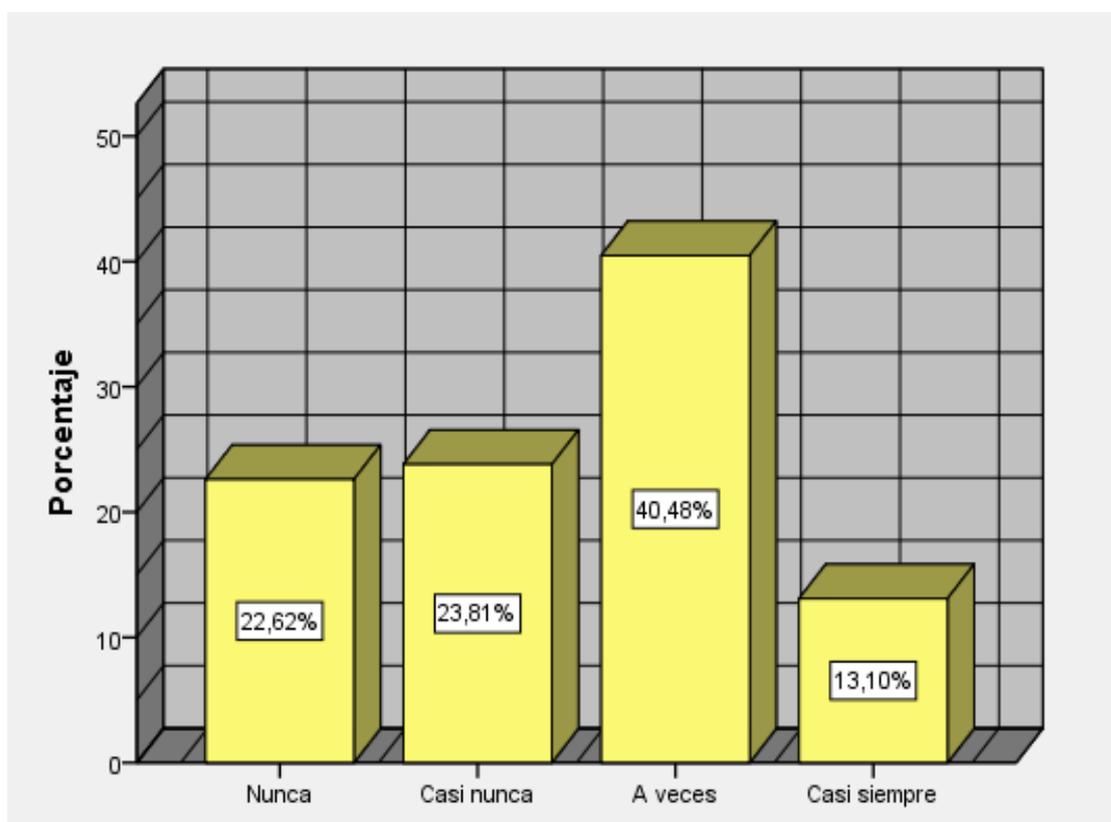


Figura 29. Ítem 8. Los trabajadores respetan el reglamento interno, para evitar accidentes o enfermedades

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos ítem por ítem

La tabla 40 y figura 29 apreciamos los resultados de frecuencia y porcentajes del ítem 8, que en la escala de nunca es de 22.6% (19 trabajadores), la escala de casi nunca es de 23.8% (20 trabajadores), la escala de a veces es de 40.5% (34 trabajadores), la escala de casi siempre es de 13.1% (11 trabajadores); en tal sentido, los resultados demuestran que a veces los trabajadores respetan el reglamento interno para evitar accidentes o enfermedades.

Tabla 41. Ítem 9. Las políticas de prevención de accidentes, es adecuada para los trabajos que se realiza en la municipalidad.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	20	23,8	23,8	23,8
	Casi nunca	21	25,0	25,0	48,8
	A veces	28	33,3	33,3	82,1
	Casi siempre	15	17,9	17,9	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos ítem por ítem.

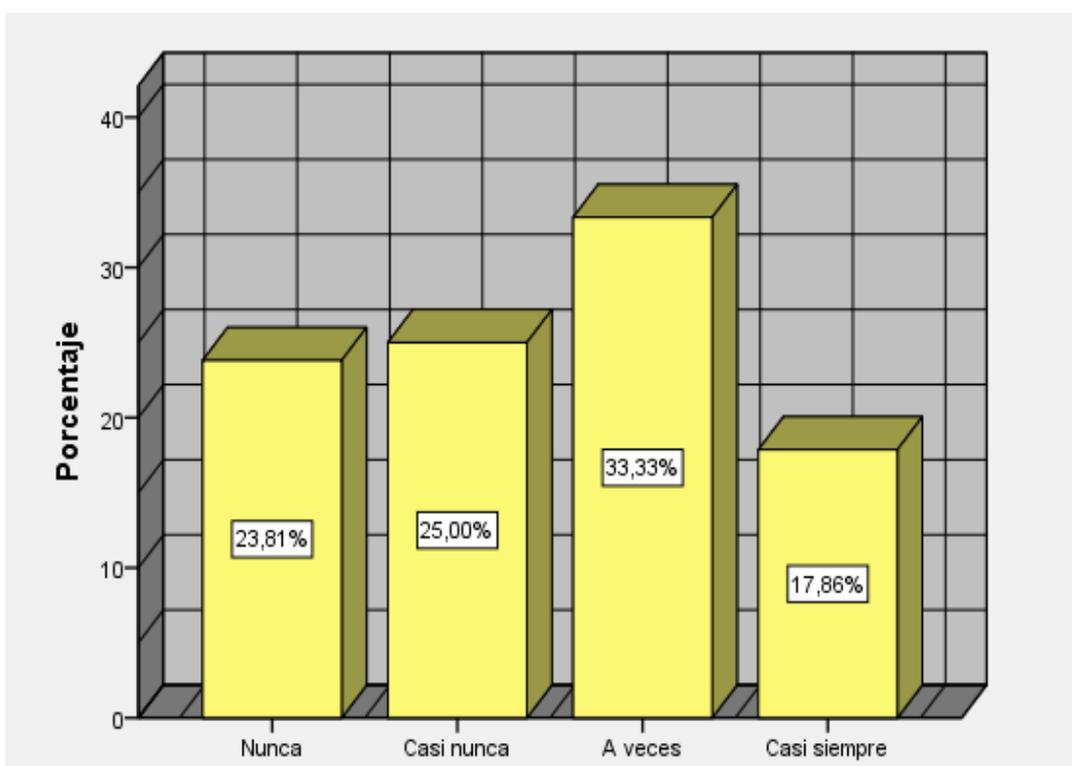


Figura 30. Ítem 9. Las políticas de prevención de accidentes, es adecuada para los trabajos que se realiza en la municipalidad.

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos ítem por ítem.

La tabla 41 y figura 30 apreciamos los resultados de frecuencia y porcentajes del ítem 9, que en la escala de nunca es de 23.8% (20 trabajadores), la escala de casi nunca es de 25.0% (21 trabajadores), la escala de a veces es de 33.3% (28 trabajadores), la escala de casi siempre es de 17.9% (15 trabajadores); en tal sentido, los resultados demuestran que a veces las políticas de prevención de accidentes son adecuadas para los trabajos que se realiza en la municipalidad.

Tabla 42. Ítem 10. Las políticas públicas de prevención de enfermedades, es adecuada para los trabajos que se realiza en la municipalidad.

Válido		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Nunca	21	25,0	25,0	25,0
	Casi nunca	26	31,0	31,0	56,0
	A veces	26	31,0	31,0	86,9
	Casi siempre	11	13,1	13,1	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos ítem por ítem

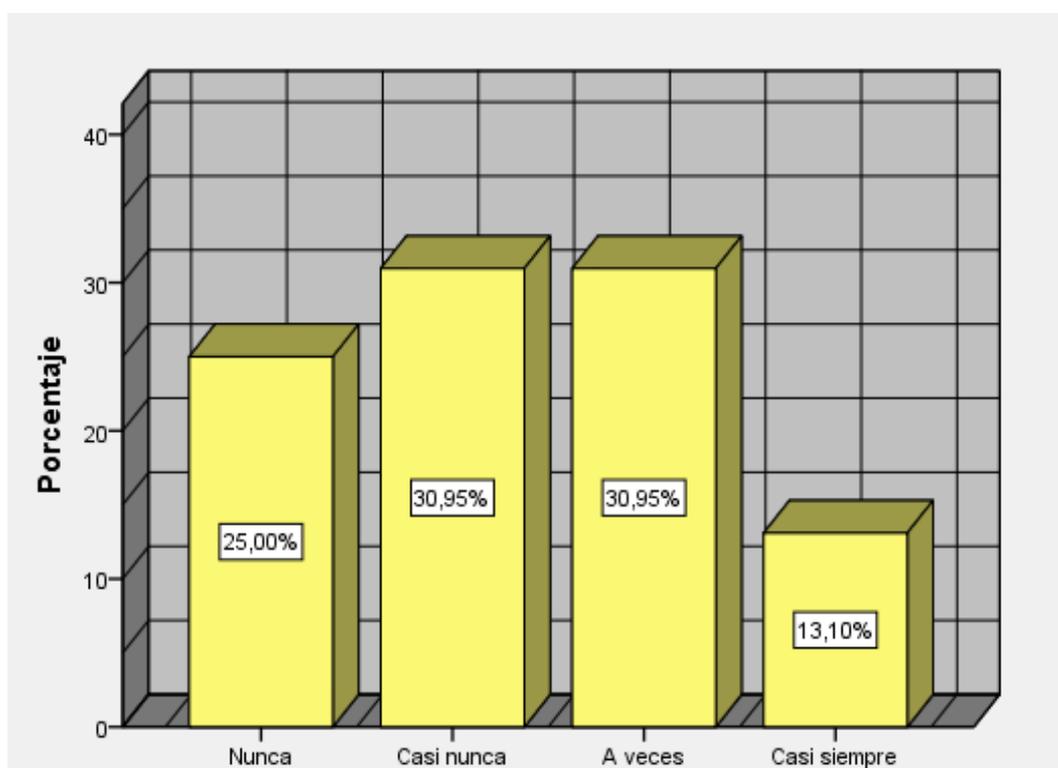


Figura 31. Ítem 10. Las políticas públicas de prevención de enfermedades, es adecuada para los trabajos que se realiza en la municipalidad

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos ítem por ítem

La tabla 42 y figura 31 apreciamos los resultados de frecuencia y porcentajes del ítem 10, que en la escala de nunca es de 25.0% (21 trabajadores), la escala de casi nunca es de 31.0% (26 trabajadores), la escala de a veces es de 31.0% (26 trabajadores), la escala de casi siempre es de 13.1% (11 trabajadores); en tal sentido, los resultados demuestran que a veces y casi nunca las políticas públicas de prevención de enfermedades, es adecuada para los trabajos que se realiza en la municipalidad.

Tabla 43. Ítem 11. La municipalidad realiza campañas de salud, para evitar futuras enfermedades a los trabajadores.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	26	31,0	31,0	31,0
	Casi nunca	19	22,6	22,6	53,6
	A veces	27	32,1	32,1	85,7
	Casi siempre	12	14,3	14,3	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos ítem por ítem

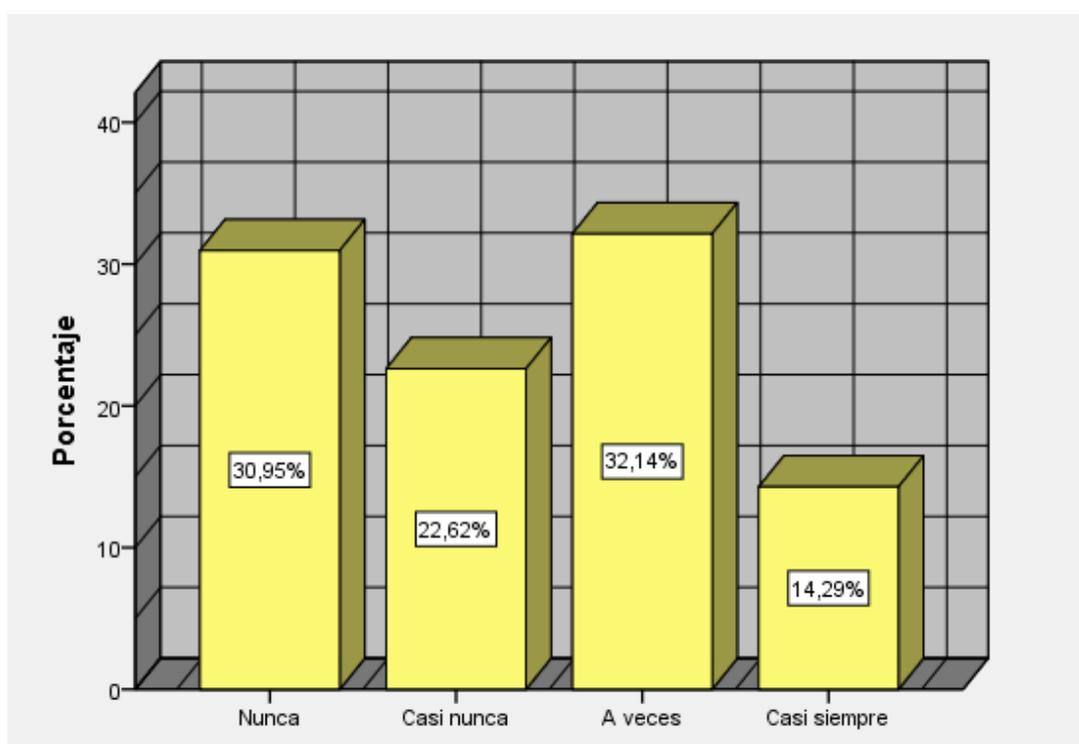


Figura 32. Ítem 11. La municipalidad realiza campañas de salud, para evitar futuras enfermedades a los trabajadores

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos ítem por ítem

La tabla 43 y figura 32 apreciamos los resultados de frecuencia y porcentajes del ítem 11, que en la escala de nunca es de 31.0% (26 trabajadores), la escala de casi nunca es de 22.6% (19 trabajadores), la escala de a veces es de 32.1% (27 trabajadores), la escala de casi siempre es de 14.3% (12 trabajadores); en tal sentido, los resultados demuestran que a veces la municipalidad realiza campañas de salud, para evitar futuras enfermedades a los trabajadores.

Tabla 44. Ítem 12. La municipalidad elimina los peligros que pueden perjudicar a los trabajadores.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	22	26,2	26,2	26,2
	Casi nunca	22	26,2	26,2	52,4
	A veces	25	29,8	29,8	82,1
	Casi siempre	14	16,7	16,7	98,8
	Siempre	1	1,2	1,2	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos ítem por ítem.

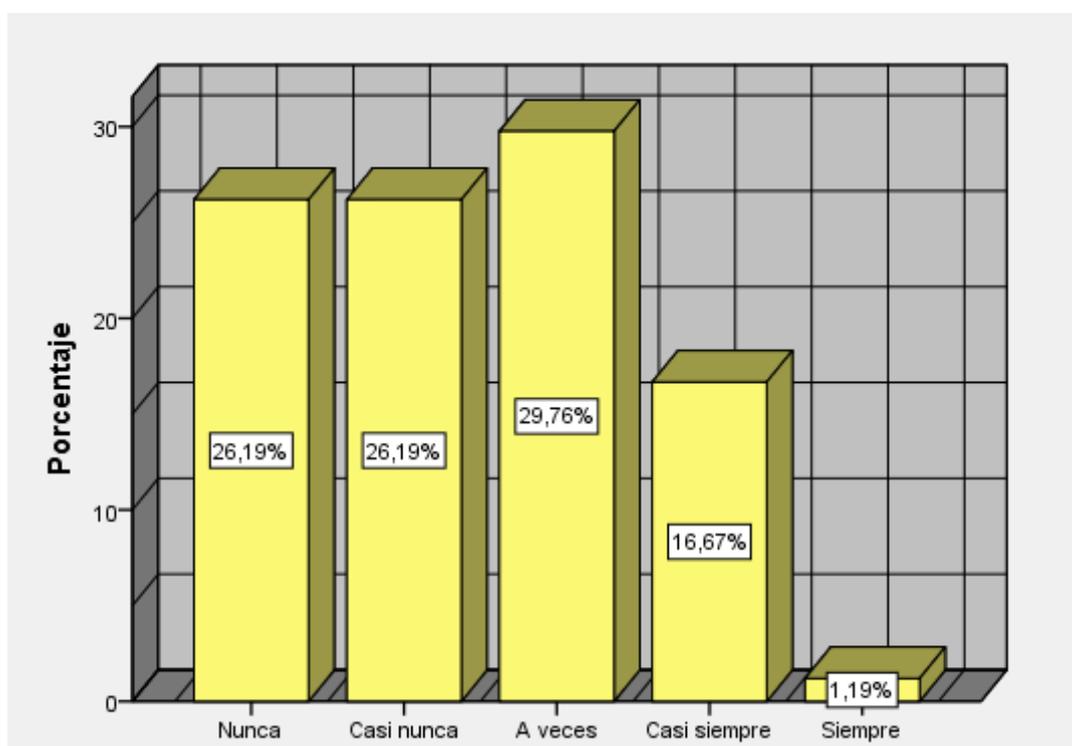


Figura 33. Ítem 12. La municipalidad elimina los peligros que pueden perjudicar a los trabajadores.

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos ítem por ítem.

La tabla 44 y figura 33 apreciamos los resultados de frecuencia y porcentajes del ítem 12, que en la escala de nunca es de 26.2% (22 trabajadores), la escala de casi nunca es de 26.2% (22 trabajadores), la escala de a veces es de 29.8% (25 trabajadores), la escala de casi siempre es de 16.7% (14 trabajadores) y la escala de siempre es de 1.2% (1 trabajador); en tal sentido, los resultados demuestran que a veces la municipalidad elimina los peligros que pueden perjudicar a los trabajadores.

Tabla 45. Ítem 13. En la municipalidad, existe un plan de contingencia de posibles accidentes.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	15	17,9	17,9	17,9
	Casi nunca	21	25,0	25,0	42,9
	A veces	26	31,0	31,0	73,8
	Casi siempre	22	26,2	26,2	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos ítem por ítem.

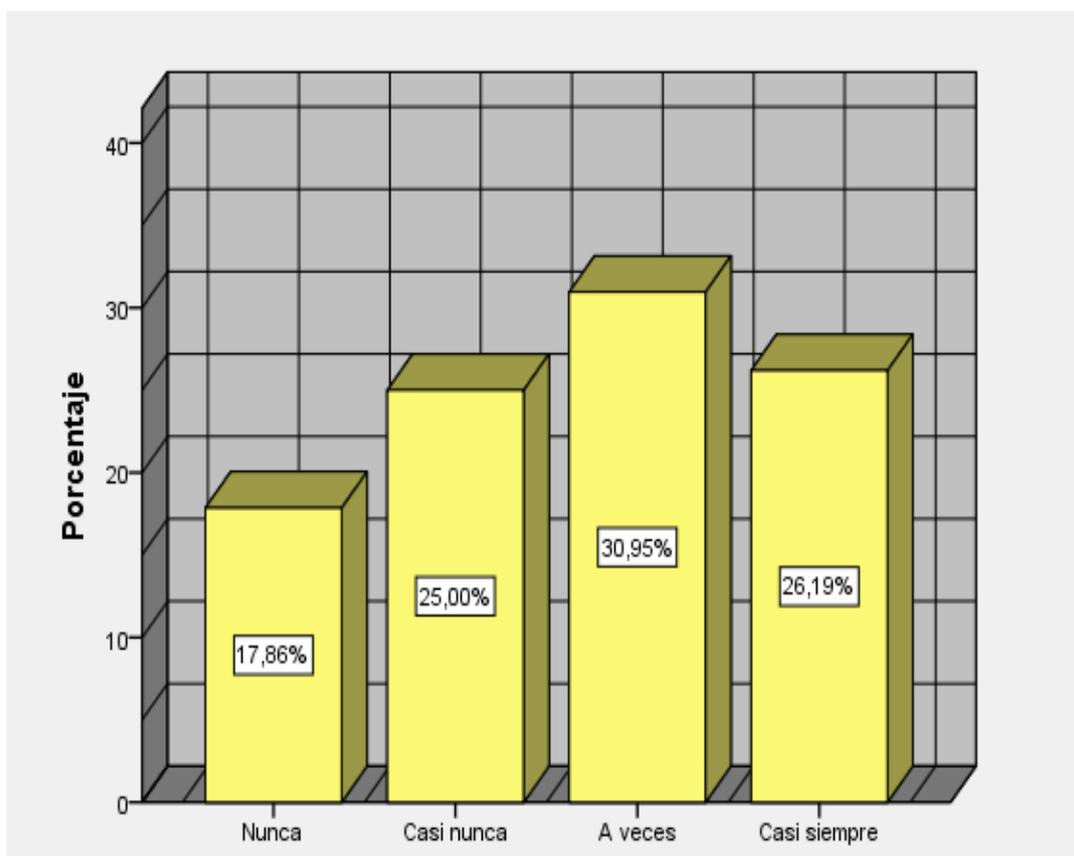


Figura 34. Ítem 13. En la municipalidad, existe un plan de contingencia de posibles accidentes.

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos ítem por ítem.

La tabla 45 y figura 34 apreciamos los resultados de frecuencia y porcentajes del ítem 13, que en la escala de nunca es de 17.9% (15 trabajadores), la escala de casi nunca es de 25.0% (21 trabajadores), la escala de a veces es de 31.0% (26 trabajadores), la escala de casi siempre es de 26.2% (22 trabajadores); en tal sentido, los resultados demuestran que a veces en la municipalidad existe un plan de contingencia de posibles accidentes.

Tabla 46. Ítem 14. Las instalaciones o infraestructura de la municipalidad, le brinde seguridad para evitar accidentes.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	13	15,5	15,5	15,5
	Casi nunca	18	21,4	21,4	36,9
	A veces	35	41,7	41,7	78,6
	Casi siempre	17	20,2	20,2	98,8
	Siempre	1	1,2	1,2	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos ítem por ítem.

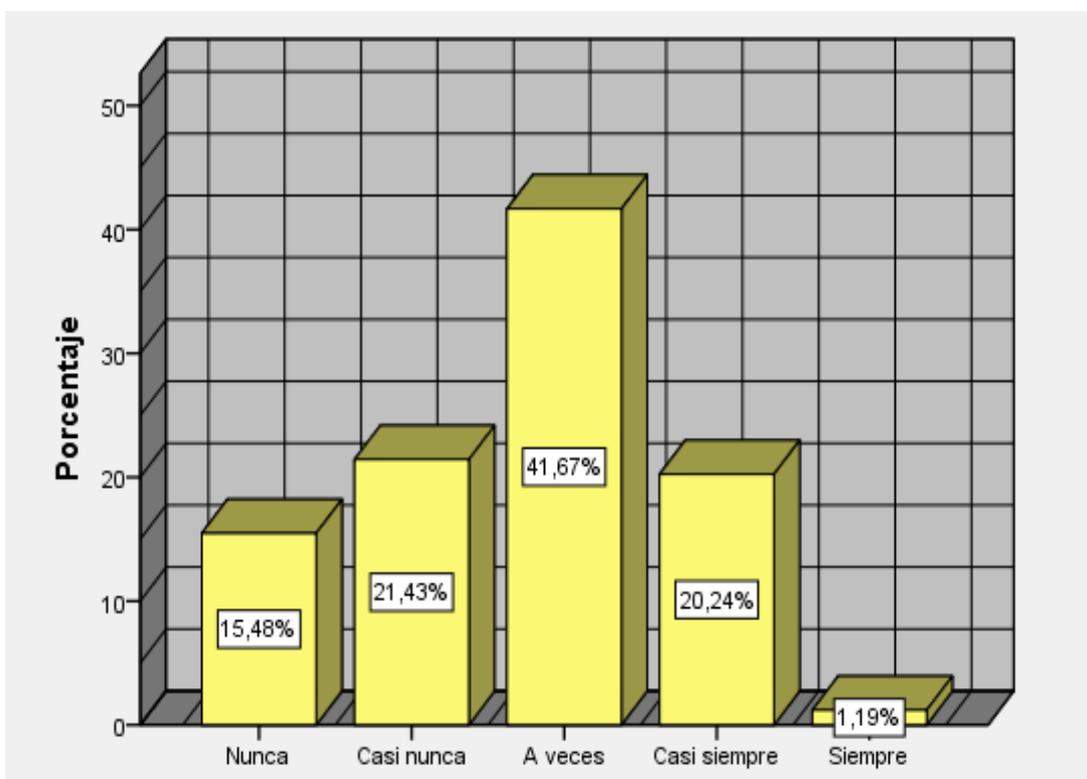


Figura 35. Ítem 14. Las instalaciones o infraestructura de la municipalidad, le brinde seguridad para evitar accidentes.

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos ítem por ítem.

La tabla 46 y figura 35 apreciamos los resultados de frecuencia y porcentajes del ítem 14, que en la escala de nunca es de 15.5% (13 trabajadores), la escala de casi nunca es de 21.4% (18 trabajadores), la escala de a veces es de 41.7% (35 trabajadores), la escala de casi siempre es de 20.2% (17 trabajadores) y la escala de siempre es de 1.2% (1 trabajador); en tal sentido, los resultados demuestran que a veces las instalaciones o infraestructura de la municipalidad, brinde seguridad para evitar accidentes.

Tabla 47. Ítem 15. Algunos trabajos en la municipalidad les producen estrés a los trabajadores.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	16	19,0	19,0	19,0
	Casi nunca	13	15,5	15,5	34,5
	A veces	34	40,5	40,5	75,0
	Casi siempre	20	23,8	23,8	98,8
	Siempre	1	1,2	1,2	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos ítem por ítem.

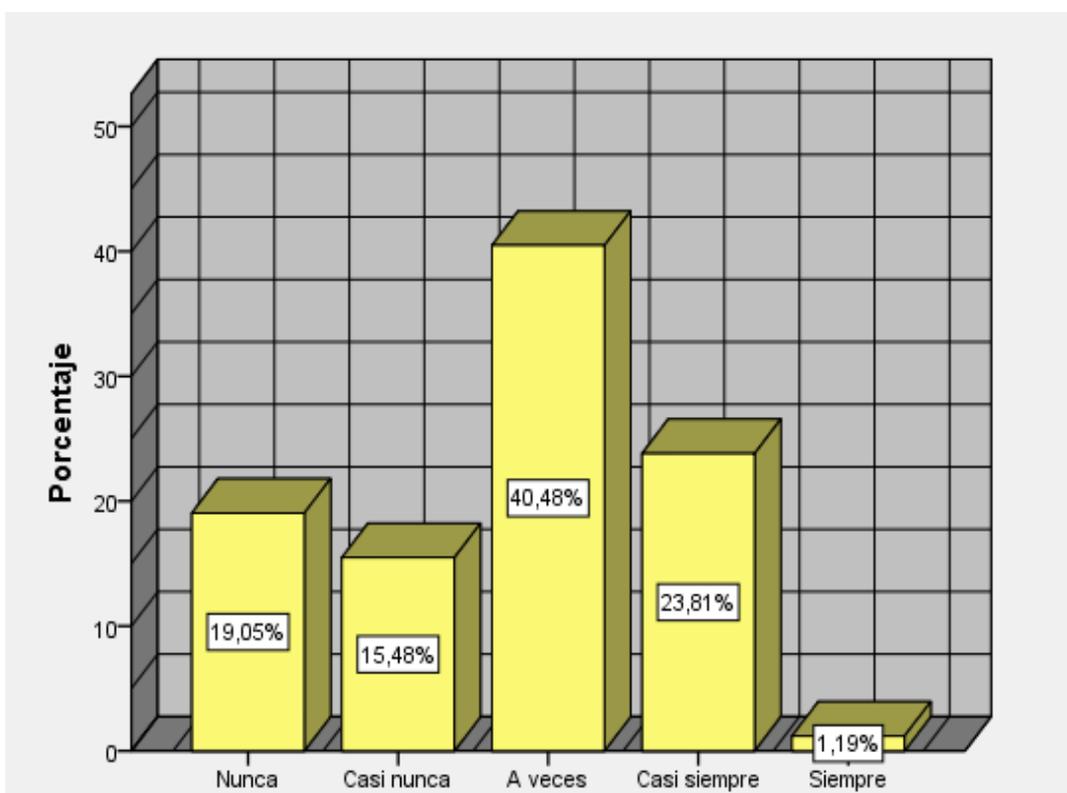


Figura 36. Ítem 15. Algunos trabajos en la municipalidad les producen estrés a los trabajadores

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos ítem por ítem

La tabla 47 y figura 36 apreciamos los resultados de frecuencia y porcentajes del ítem 15, que en la escala de nunca es de 19.0% (16 trabajadores), la escala de casi nunca es de 15.5% (13 trabajadores), la escala de a veces es de 40.5% (34 trabajadores), la escala de casi siempre es de 23.8% (20 trabajadores) y la escala de siempre es de 1.2% (1 trabajador); en tal sentido, los resultados demuestran que a veces algunos trabajos en la municipalidad les producen estrés a los trabajadores.

Tabla 48. Ítem 16. La municipalidad realiza las inspecciones a los trabajos que desarrollan los trabajadores.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	7,1	7,1	7,1
	Casi nunca	26	31,0	31,0	38,1
	A veces	34	40,5	40,5	78,6
	Casi siempre	18	21,4	21,4	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos ítem por ítem.

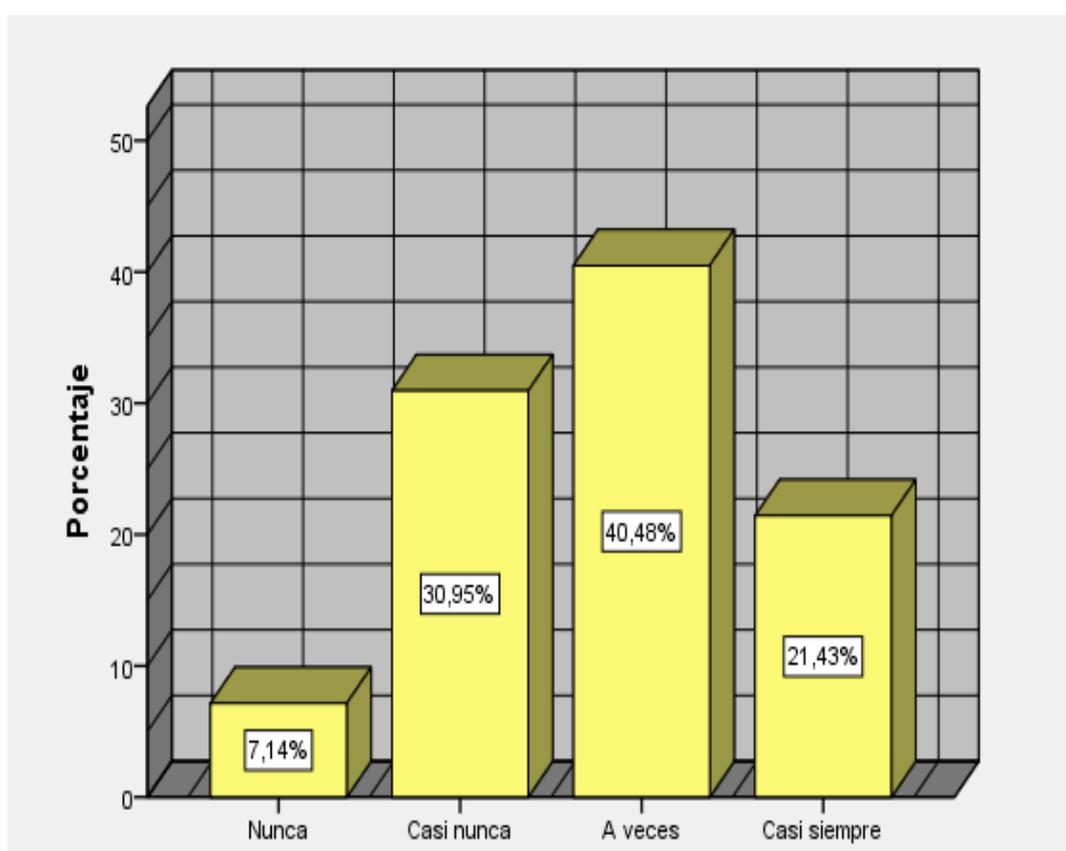


Figura 37. Ítem 16. La municipalidad realiza las inspecciones a los trabajos que desarrollan los trabajadores.

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos ítem por ítem.

La tabla 48 y figura 37 apreciamos los resultados de frecuencia y porcentajes del ítem 16, que en la escala de nunca es de 7.1% (6 trabajadores), la escala de casi nunca es de 31.0% (26 trabajadores), la escala de a veces es de 40.5% (34 trabajadores), la escala de casi siempre es de 21.4% (18 trabajadores); en tal sentido, los resultados demuestran que a veces la municipalidad realiza inspecciones a los trabajos que desarrollan los trabajadores.

Tabla 49. Ítem 17. La municipalidad realiza revisiones a los trabajos que desarrollan los trabajadores de manera permanente.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	3,6	3,6	3,6
	Casi nunca	28	33,3	33,3	36,9
	A veces	42	50,0	50,0	86,9
	Casi siempre	9	10,7	10,7	97,6
	Siempre	2	2,4	2,4	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos ítem por ítem.

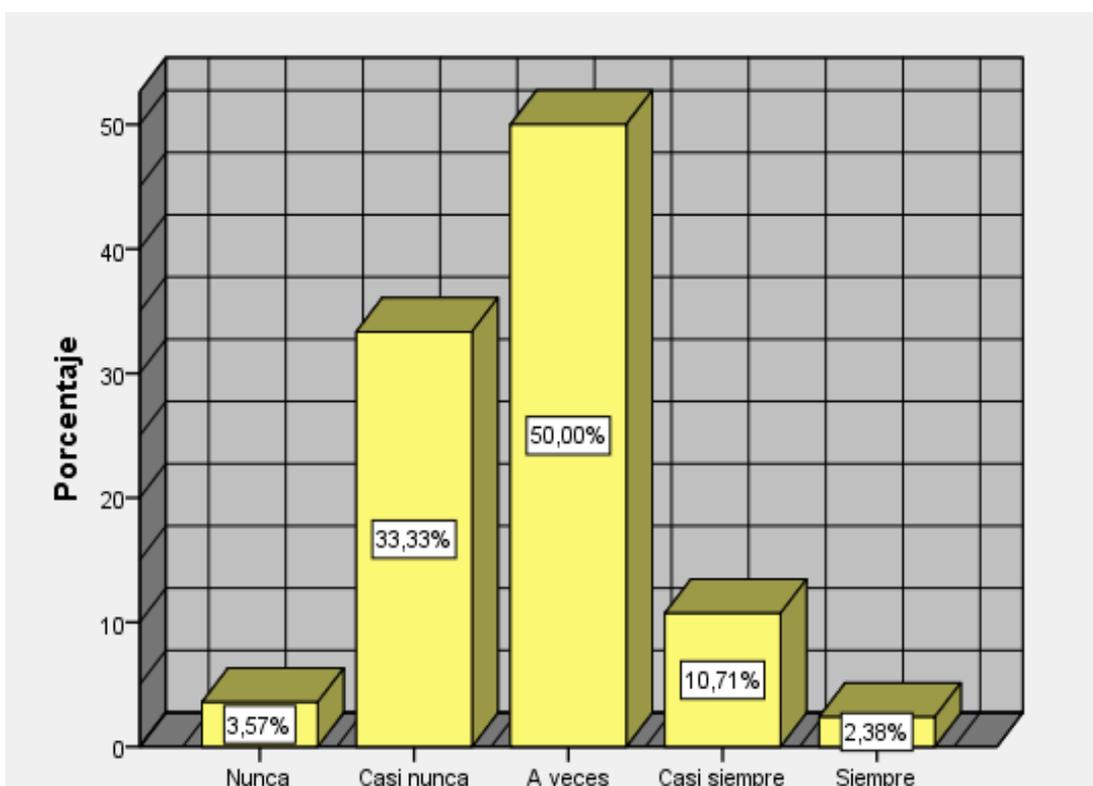


Figura 38. Ítem 17. La municipalidad realiza revisiones a los trabajos que desarrollan los trabajadores de manera permanente.

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos ítem por ítem.

La tabla 49 y figura 38 apreciamos los resultados de frecuencia y porcentajes del ítem 17, que en la escala de nunca es de 3.6% (3 trabajadores), la escala de casi nunca es de 33.3% (28 trabajadores), la escala de a veces es de 50.0% (42 trabajadores), la escala de casi siempre es de 10.7% (9 trabajadores) y la escala de siempre es de 2.4% (2 trabajadores); en tal sentido, los resultados demuestran que a veces la municipalidad realiza revisiones a los trabajos que desarrollan los trabajadores de manera permanente.

Tabla 50. Ítem 18. La municipalidad realiza evaluaciones a los trabajos que desarrollan los trabajadores en sus áreas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	7	8,3	8,3	8,3
	Casi nunca	25	29,8	29,8	38,1
	A veces	34	40,5	40,5	78,6
	Casi siempre	18	21,4	21,4	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos ítem por ítem.

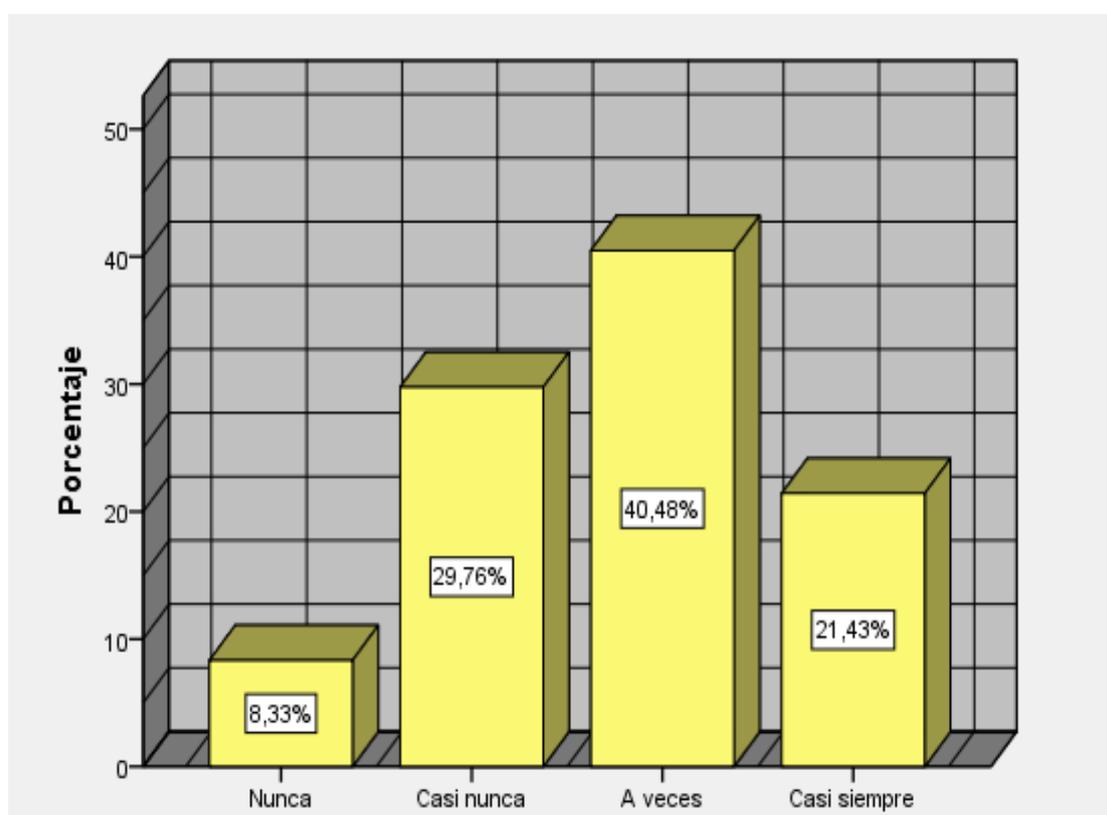


Figura 39. Ítem 18. La municipalidad realiza evaluaciones a los trabajos que desarrollan los trabajadores en sus áreas.

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos ítem por ítem.

La tabla 50 y figura 39 apreciamos los resultados de frecuencia y porcentajes del ítem 18, que en la escala de nunca es de 8.3% (7 trabajadores), la escala de casi nunca es de 29.8% (25 trabajadores), la escala de a veces es de 40.5% (34 trabajadores), la escala de casi siempre es de 21.4% (18 trabajadores); en tal sentido, los resultados demuestran que a veces la municipalidad realiza evaluaciones a los trabajos que desarrollan los trabajadores en sus áreas.

Tabla 51. Ítem 19. La municipalidad realiza manteniendo a los módulos de las oficinas, para evitar accidente.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	4,8	4,8	4,8
	Casi nunca	15	17,9	17,9	22,6
	A veces	30	35,7	35,7	58,3
	Casi siempre	30	35,7	35,7	94,0
	Siempre	5	6,0	6,0	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos ítem por ítem.

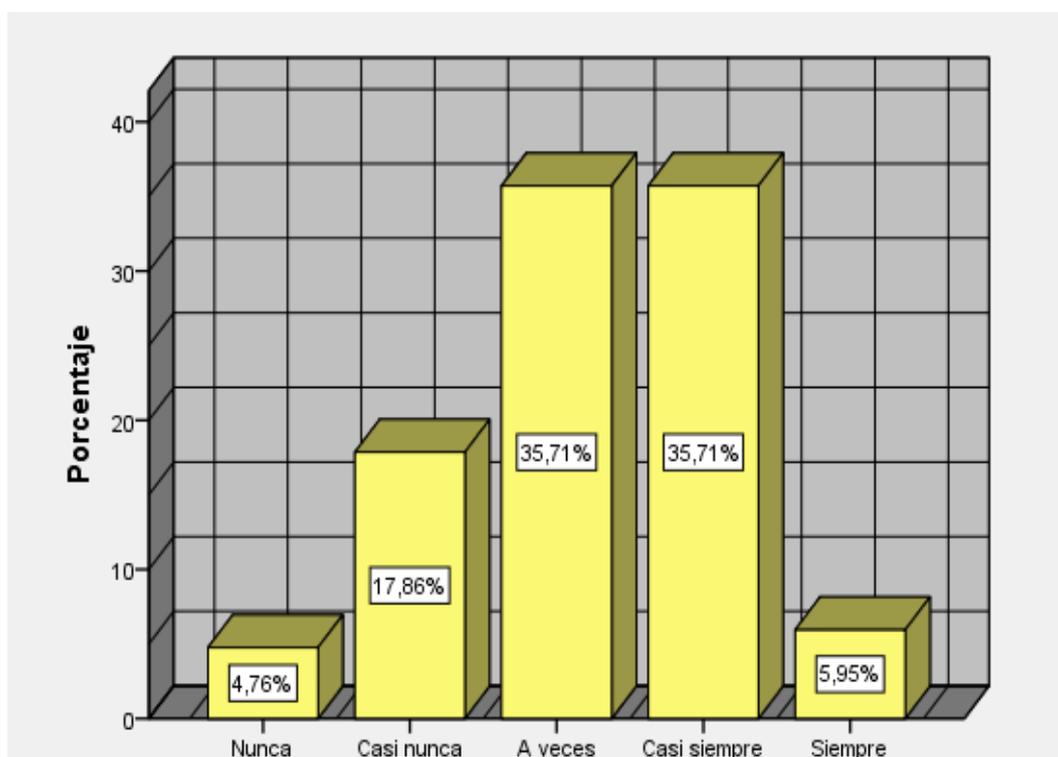


Figura 40. Ítem 19. La municipalidad realiza manteniendo a los módulos de las oficinas, para evitar accidente.

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos ítem por ítem.

La tabla 51 y figura 40 apreciamos los resultados de frecuencia y porcentajes del ítem 19, que en la escala de nunca es de 4.8% (4 trabajadores), la escala de casi nunca es de 17.9% (15 trabajadores), la escala de a veces es de 35.7% (30 trabajadores), la escala de casi siempre es de 35.7% (30 trabajadores) y la escala de siempre es de 6.0% (5 trabajadores); en tal sentido, los resultados demuestran que a veces la municipalidad realiza mantenimiento a los módulos de las oficinas, para evitar accidentes.

Tabla 52. Ítem 20. La municipalidad identifica todas las posibles amenazas, que pueden afectar la integridad de los trabajadores.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	12	14,3	14,3	14,3
	Casi nunca	23	27,4	27,4	41,7
	A veces	31	36,9	36,9	78,6
	Casi siempre	18	21,4	21,4	100,0
	Total	84	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos ítem por ítem.

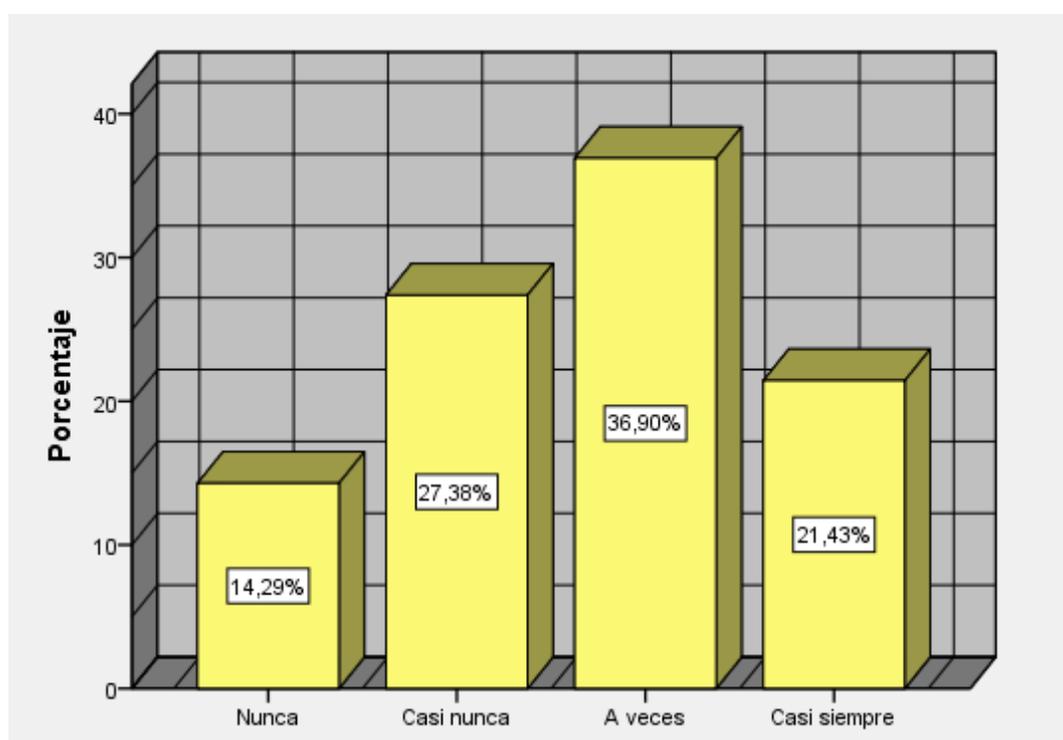


Figura 41. Ítem 20. La municipalidad identifica todas las posibles amenazas, que pueden afectar la integridad de los trabajadores.

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos ítem por ítem.

La tabla 52 y figura 41 apreciamos los resultados de frecuencia y porcentajes del ítem 20, que en la escala de nunca es de 14.3% (12 trabajadores), la escala de casi nunca es de 27.4% (23 trabajadores), la escala de a veces es de 36.9% (31 trabajadores), la escala de casi siempre es de 21.4% (18 trabajadores); en tal sentido, los resultados demuestran que a veces la municipalidad identifica todas las posibles amenazas, que pueden afectar la integridad de los trabajadores.

3.2.3. Descripción de la variable ergonomía laboral y sus dimensiones

A continuación, se presenta análisis descriptivo de la variable ergonomía laboral y sus dimensiones a partir de los resultados encontrados en los datos generales:

Variable V1: ergonomía laboral:

Tabla 53. Ergonomía laboral en la Municipalidad Distrital Caleta de Carquin.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Mala	18	21,4	21,4	21,4
Regular	51	60,7	60,7	82,1
Buena	15	17,9	17,9	100,0
Total	84	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos de las variables.

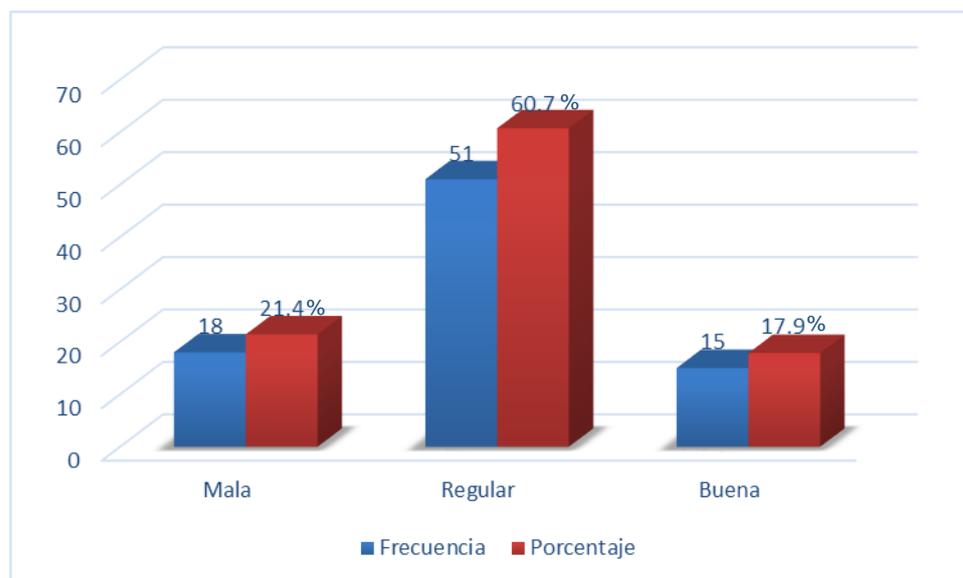


Figura 42. Ergonomía laboral.

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos de las variables.

En la tabla N° 53 y la figura 42, se observa que, con respecto a la ergonomía laboral en la municipalidad distrital Caleta de Carquín, un 21,4% (18 encuestados del personal) expresan que es mala; un 60,7% (51 encuestados del personal) manifiestan que es regular y un 17,9% (15 encuestados del personal) sustentan que es bueno. Resultados que demuestran que la ergonomía laboral en la municipalidad distrital Caleta de Carquín, es regular.

Dimensión 1. Diseño del puesto:

Tabla 54. Diseño del puesto.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Mala	15	17,9	17,9	17,9
Regular	40	47,6	47,6	65,5
Buena	29	34,5	34,5	100,0
Total	84	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos de las variables.

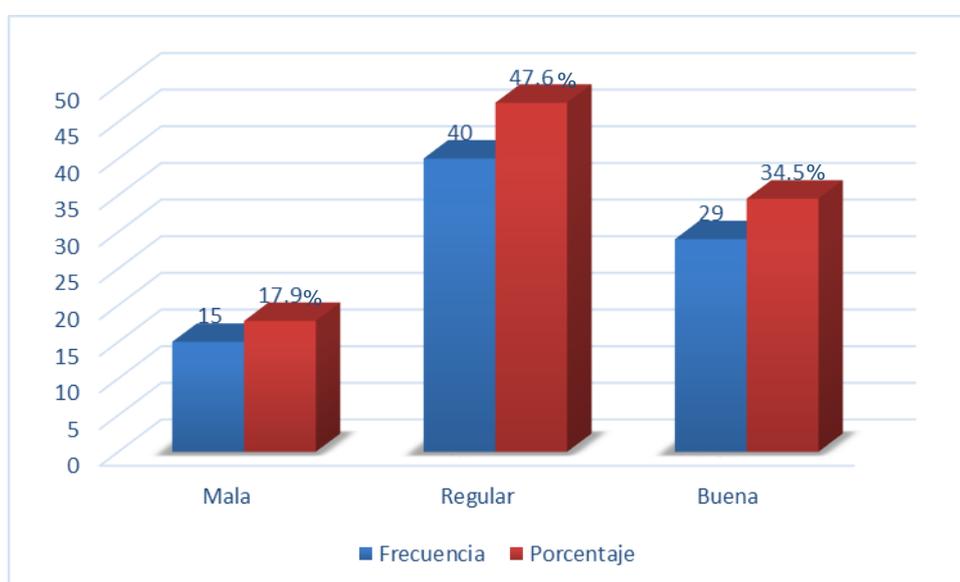


Figura 43. Diseño del puesto.

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos de las variables.

En la tabla N° 54 y la figura 43, se observa que, con respecto al diseño del puesto en la municipalidad distrital Caleta de Carquín, un 17.9% (15 encuestados del personal) expresan que es mala; un 47.6% (40 encuestados del personal) manifiestan que es regular y un 34.5% (29 encuestados del personal) sustentan que es bueno. Resultados que demuestran que el diseño del puesto en la municipalidad distrital Caleta de Carquín, es regular.

Dimensión 2. Carga Física:

Tabla 55. Carga Física.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Malo	14	16,7	16,7	16,7
Regular	41	48,8	48,8	65,5
Bueno	29	34,5	34,5	100,0
Total	84	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos de las variables.

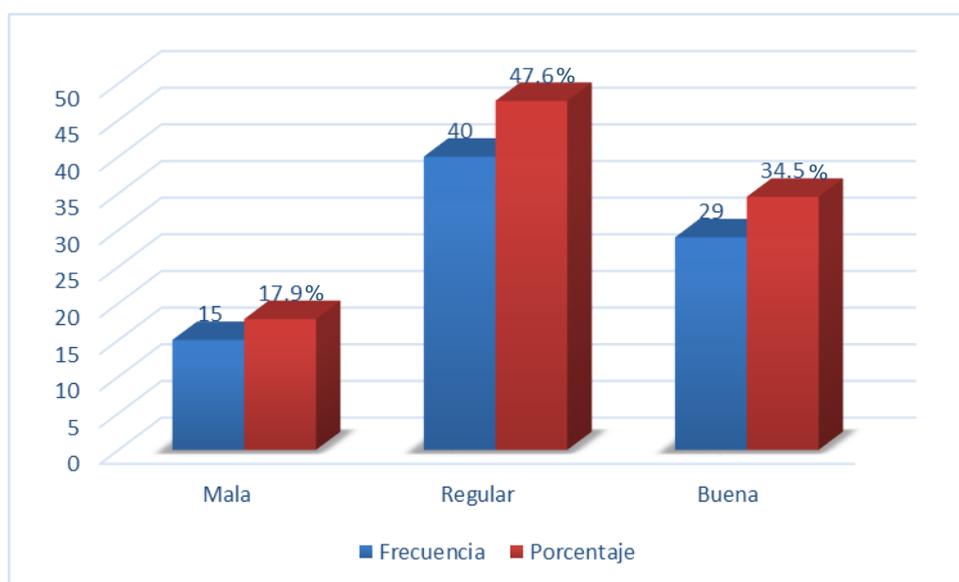


Figura 44. Carga Física.

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos de las variables.

En la tabla N° 55 y la figura 44, se observa que, con respecto a la cultura preventiva en la municipalidad distrital Caleta de Carquín, un 16.7 % (22 encuestados del personal) expresan que es mala; un 48.8 % (48 encuestados del personal) manifiestan que es regular y un 34.5 % (14 encuestados del personal) sustentan que es bueno. Resultados que demuestran que la carga física en la municipalidad distrital Caleta de Carquín, se viene dando de manera regular.

Dimensión 3. Factores psicosociales:

Tabla 56. Factores psicosociales.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Mala	21	25,0	25,0	25,0
Regular	48	57,1	57,1	82,1
Buena	15	17,9	17,9	100,0
Total	84	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos de las variables.

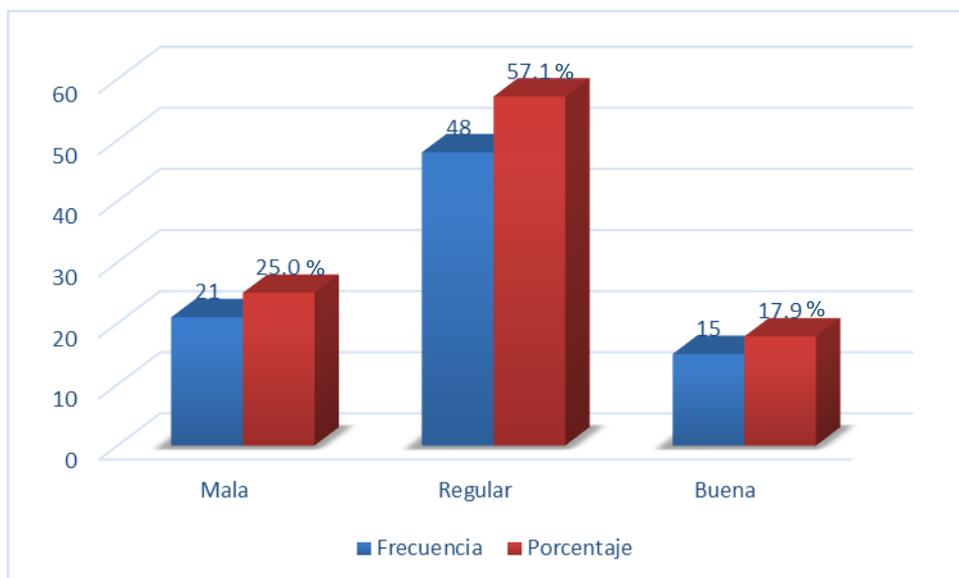


Figura 45. Factores psicosociales.

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos de las variables.

En la tabla N° 56 y la figura 45, se observa que, con respecto a los factores psicosociales en la municipalidad distrital Caleta de Carquín, un 25.0% (21 encuestados del personal) expresan que es mala; un 57.1% (48 encuestados del personal) manifiestan que es regular y un 17.9% (15 encuestados del personal) sustentan que es bueno. Resultados que demuestran que los factores psicosociales en la municipalidad distrital Caleta de Carquín, es regular.

Dimensión 4. Condiciones ambientales:

Tabla 57. Condiciones ambientales.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Mala	15	17,9	17,9	17,9
Regular	50	59,5	59,5	77,4
Buena	19	22,6	22,6	100,0
Total	84	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos de las variables.

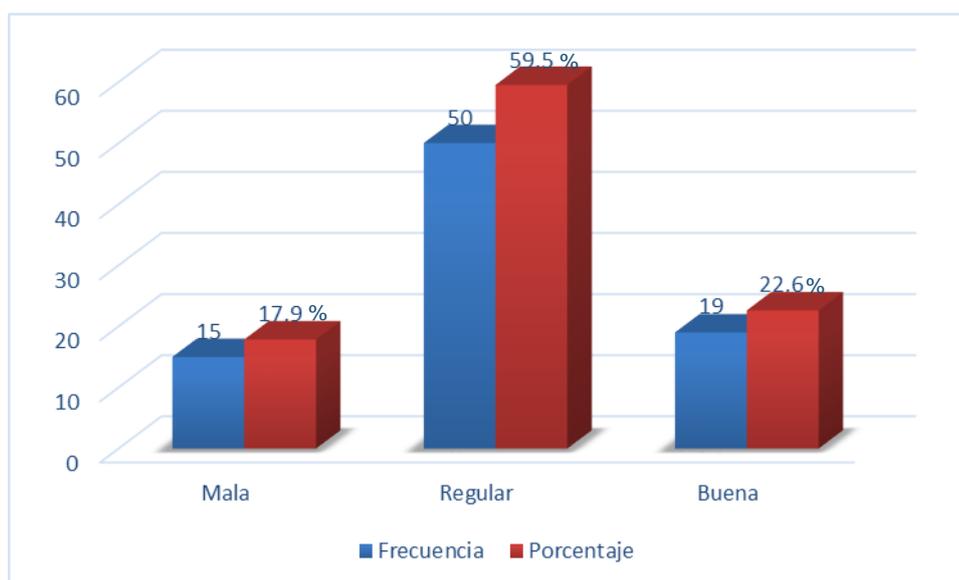


Figura 46. Condiciones ambientales.

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos de las variables.

En la tabla N° 57 y la figura 46, se observa que, con respecto a las condiciones ambientales en la municipalidad distrital Caleta de Carquín, un 17.9% (15 encuestados del personal) expresan que es mala; un 59.5% (50 encuestados del personal) manifiestan que es regular y un 22.6% (19 encuestados del personal) sustentan que es bueno. Resultados que demuestran que las condiciones ambientales en la municipalidad distrital Caleta de Carquín, es regular.

3.2.4. Descripción de la variable salud ocupacional y sus dimensiones

Variable 2. Salud ocupacional:

A continuación, se presenta análisis descriptivo de la variable salud ocupacional y sus dimensiones a partir de los resultados encontrados en los datos generales:

Tabla 58. Salud ocupacional en la Municipalidad Distrital Caleta de Carquin

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Mala	18	21,4	21,4	21,4
Regular	52	61,9	61,9	83,3
Buena	14	16,7	16,7	100,0
Total	84	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos de las variables.

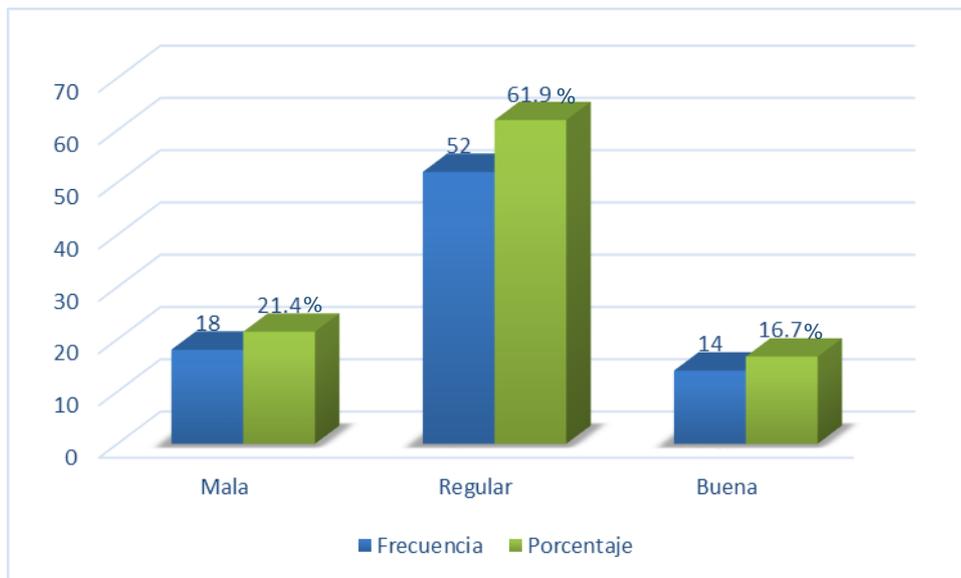


Figura 47. Salud ocupacional.

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos de las variables.

En la tabla N° 58 y la figura 47, se observa que, con respecto a la salud ocupacional en la municipalidad distrital Caleta de Carquín, un 21.4% (18 encuestados del personal) expresan que es mala; un 61.9% (52 encuestados del personal) manifiestan que es regular y un 16.7% (14 encuestados del personal) sustentan que es bueno. Resultados que demuestran que la salud ocupacional en la municipalidad distrital Caleta de Carquín, es regular.

Dimensión 1. Cultura preventiva:

Tabla 59. Cultura preventiva.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Mala	22	26,2	26,2	26,2
Regular	48	57,1	57,1	83,3
Buena	14	16,7	16,7	100,0
Total	84	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos de las variables.

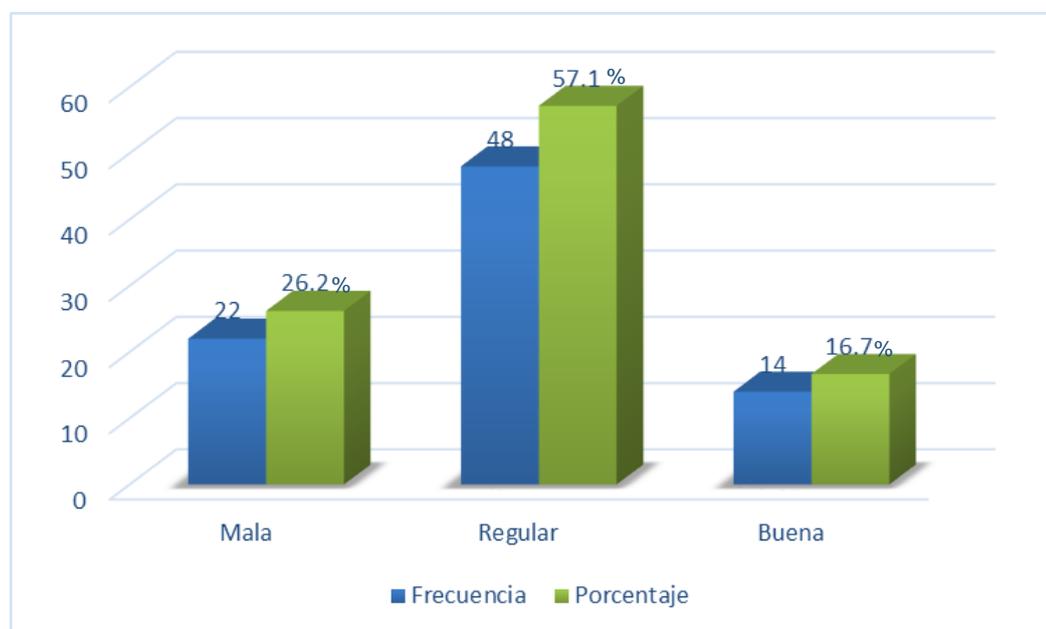


Figura 48. Cultura preventiva.

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos de las variables.

En la tabla N° 59 y la figura 48, se observa que, con respecto a la cultura preventiva en la municipalidad distrital Caleta de Carquín, un 26.2% (22 encuestados del personal) expresan que es mala; un 57.1% (48 encuestados del personal) manifiestan que es regular y un 16.7% (14 encuestados del personal) sustentan que es bueno. Resultados que demuestran que la cultura preventiva en la municipalidad distrital Caleta de Carquín, es regular.

Dimensión 2. Seguridad:

Tabla 60. Seguridad.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Mala	25	29,8	29,8	29,8
Regular	46	54,8	54,8	84,5
Buena	13	15,5	15,5	100,0
Total	84	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos de las variables.

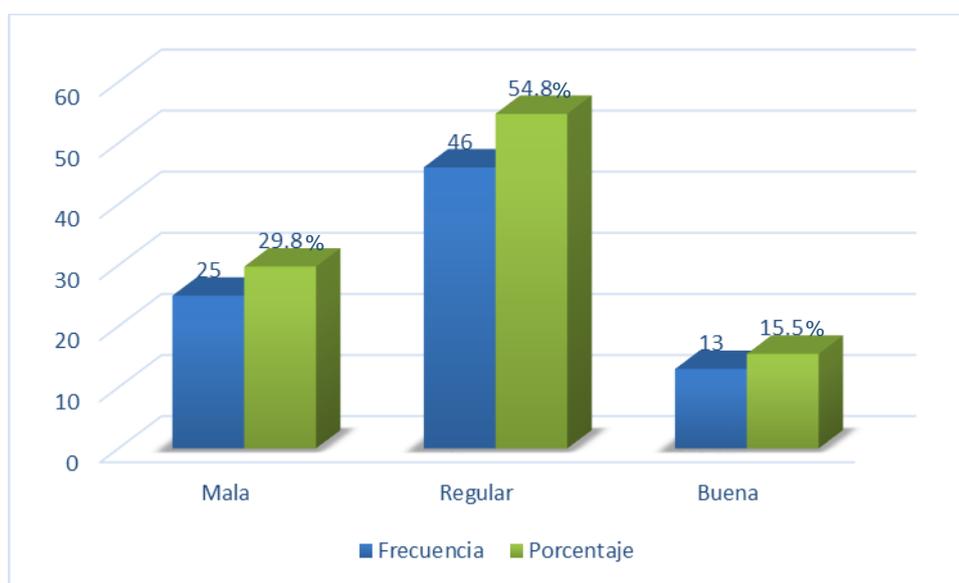


Figura 49. Seguridad.

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos de las variables.

En la tabla N° 60 y la figura 49, se observa que, con respecto a la seguridad en la municipalidad distrital Caleta de Carquín, un 29.8% (25 encuestados del personal) expresan que es mala; un 54.8% (46 encuestados del personal) manifiestan que es regular y un 15.5% (13 encuestados del personal) sustentan que es bueno. Resultados que demuestran que la seguridad en la municipalidad distrital Caleta de Carquín, es regular.

Dimensión 3. Gestión administrativa:

Tabla 61. Gestión administrativa.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Mala	30	35,7	35,7	35,7
Regular	36	42,9	42,9	78,6
Buena	18	21,4	21,4	100,0
Total	84	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos de las variables.

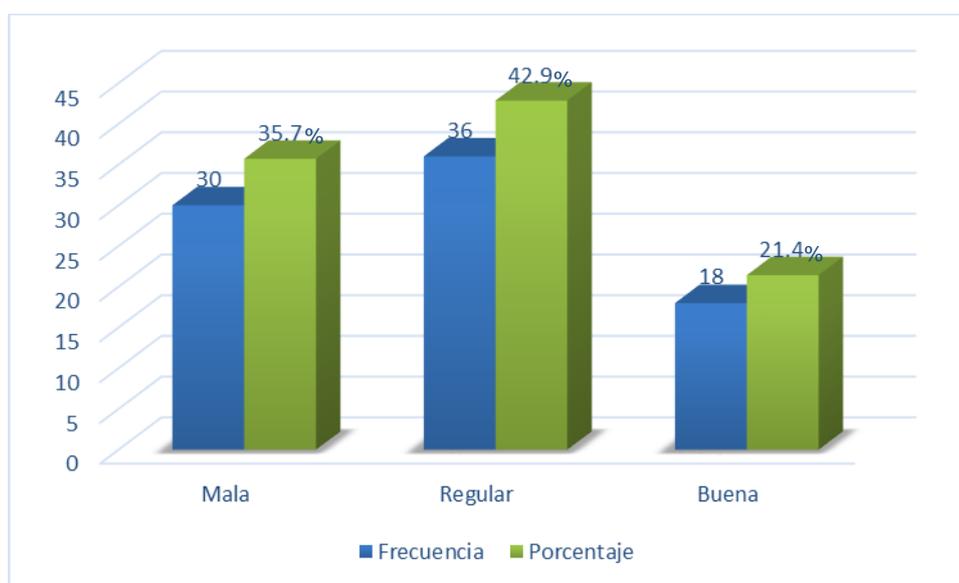


Figura 50. Gestión administrativa.

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos de las variables.

En la tabla N° 61 y la figura 50, se observa que, con respecto a la gestión administrativa en la municipalidad distrital Caleta de Carquín, un 35.7% (30 encuestados del personal) expresan que es mala; un 42.9% (36 encuestados del personal) manifiestan que es regular y un 21.4% (18 encuestados del personal) sustentan que es bueno. Resultados que demuestran que la gestión administrativa en la municipalidad distrital Caleta de Carquín, es regular.

Dimensión 4. Control de riesgos:

Tabla 62. Control de riesgos.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Mala	18	21,4	21,4	21,4
Regular	46	54,8	54,8	76,2
Mala	20	23,8	23,8	100,0
Total	84	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos de las variables.

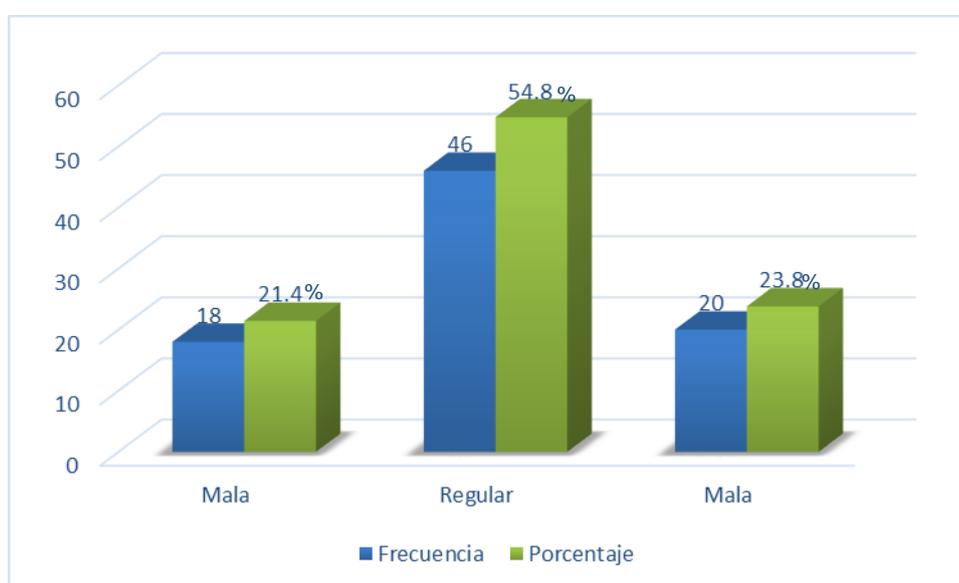


Figura 51. Control de riesgos.

Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos de las variables.

En la tabla N° 62 y la figura 51, se observa que, con respecto al control de riesgos en la municipalidad distrital Caleta de Carquín, un 21.4% (18 encuestados del personal) expresan que es mala; un 54.8% (46 encuestados del personal) manifiestan que es regular y un 23.8% (20 encuestados del personal) sustentan que es bueno. Resultados que demuestran que el control de riesgos en la municipalidad distrital Caleta de Carquín, es regular.

3.3. PRUEBA DE HIPÓTESIS

En esta sección de la investigación se seguirá la secuencia metodológica propuesta por el Dr. Dolores (2018) de las siguientes pruebas de hipótesis:

3.3.1. Prueba de hipótesis general

3.3.1.1. Formulación de hipótesis

H_0 : La ergonomía laboral NO se relaciona significativamente con la salud ocupacional del personal de la Municipalidad Distrital Caleta de Carquín, 2018.

H_a : La ergonomía laboral se relaciona significativamente con la salud ocupacional del personal de la Municipalidad Distrital Caleta de Carquín, 2018.

3.3.1.2. Nivel de significancia

- Se ha considerado un nivel de confianza 95% con un margen de error 5%.

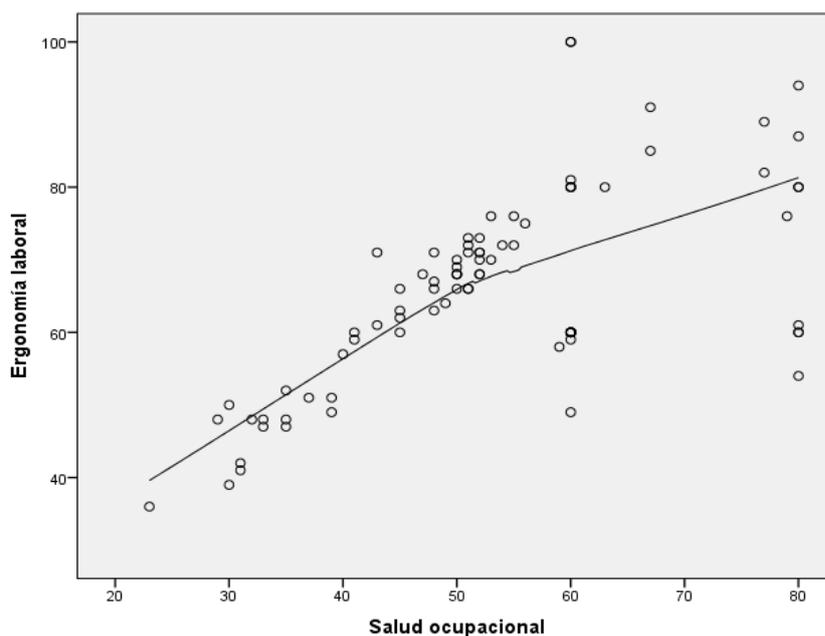


Figura 52. Gráfico de dispersión de ergonomía laboral y salud ocupacional en la Municipalidad Distrital Caleta de Carquín, 2018.

Fuente: Elaboración propia

En la figura 52 se aprecia que la dispersión de puntos expresa una correlación de tendencia positiva fuerte entre las variables ergonomía laboral y salud ocupacional en la Municipalidad Distrital Caleta de Carquín, 2018.

3.3.1.3. Estadístico de prueba

Tabla 63. Correlaciones rho de Spearman entre ergonomía laboral y salud ocupacional

		Ergonomía laboral	Salud ocupacional
Rho de Spearman	Ergonomía laboral	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	. ,603**
		N	84
	Salud ocupacional	Coefficiente de correlación	,603**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	84

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

Fuente: Elaboración propia

Los resultados de la tabla 63 da a conocer que el coeficiente de Rho de Spearman es de 0,603 y un sig. (bilateral) o un p_v de 0.000 analizados en una población (N) de 84.

si $p_v \leq \alpha (0,05)$, aceptar H_a

si $p_v > \alpha (0,05)$, aceptar H_0

3.3.1.4. Toma de decisión

En la tabla 63 correlaciones de rho de Spearman entre ergonomía laboral y salud ocupacional se tiene un coeficiente de correlación de Spearman igual a 0.603 que de acuerdo al baremo de estimación estadística de Spearman es una correlación positiva moderada fuerte; con un sig. (bilateral) / $p_v = 0.000$ que es menor al margen de error (0.05) y que han sido estudiadas en una población de 84 unidades investigativas, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y, se acepta la hipótesis alterna.

3.3.2. Prueba de la hipótesis secundaria 1

3.3.2.1. Formulación de hipótesis

H_0 : El diseño del puesto NO se relaciona significativamente con la salud ocupacional del personal de la Municipalidad Distrital Caleta de Carquín, 2018.

H_a : El diseño del puesto se relaciona significativamente con la salud ocupacional del personal de la Municipalidad Distrital Caleta de Carquín, 2018.

3.3.2.2. Nivel de significancia

- Se ha considerado un nivel de confianza 95% con un margen de error 5%.

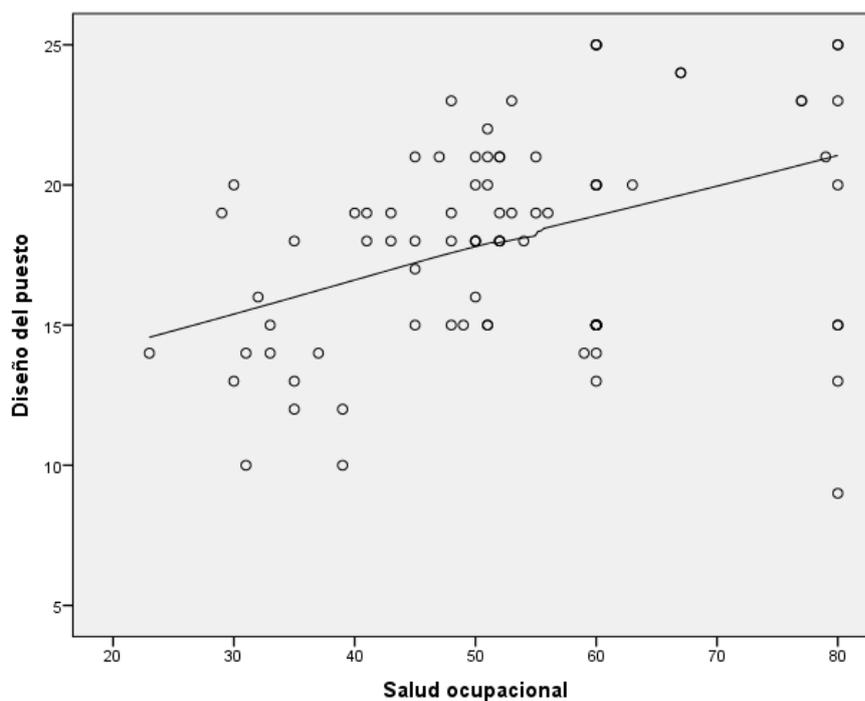


Figura 53. Gráfico de dispersión de diseño del puesto y salud ocupacional en la Municipalidad Distrital Caleta de Carquín, 2018

Fuente: Elaboración propia

En la figura 53 se aprecia que la dispersión de puntos expresa una correlación de tendencia positiva débil entre el diseño del puesto y salud ocupacional en la Municipalidad Distrital Caleta de Carquín, 2018.

3.3.2.3. Estadístico de prueba

Tabla 64. Correlaciones rho de Spearman entre diseño del puesto y salud ocupacional

		Diseño del puesto	Salud ocupacional
Rho de Spearman	Diseño del puesto	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	84
	Salud ocupacional	Coefficiente de correlación	,325**
		Sig. (bilateral)	,003
		N	84

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

Fuente: elaboración propia

Los resultados de la tabla 64 da a conocer que el coeficiente de Rho de Spearman es de 0,325 y un sig. (bilateral) o un p_v de 0.003 analizados en una población (N) de 84.

si $p_v \leq \alpha (0,05)$, aceptar H_a

si $p_v > \alpha (0,05)$, aceptar H_0

3.3.2.4. Toma de decisión

En la tabla 64 correlaciones de rho de Spearman entre el diseño del puesto y salud ocupacional se tiene un coeficiente de correlación de Spearman es de 0.325 que de acuerdo al baremo de estimación estadística de Spearman es una correlación positiva baja; así mismo, se observa que el sig. (bilateral) / $p_v = 0.003$ que es menor al margen de error (0.05) y que han sido estudiadas en una población de 84 unidades investigativas, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y, se acepta la hipótesis alterna.

3.3.3. Prueba de la hipótesis secundaria 2

3.3.3.1. Formulación de hipótesis

H₀: La carga física NO se relaciona significativamente con la salud ocupacional del personal de la Municipalidad Distrital Caleta de Carquín, 2018.

H₁: La carga física se relaciona significativamente con la salud ocupacional del personal de la Municipalidad Distrital Caleta de Carquín, 2018.

3.3.3.2. Nivel de significancia

- Se ha considerado un nivel de confianza 95% con un margen de error 5%.

Figura 54

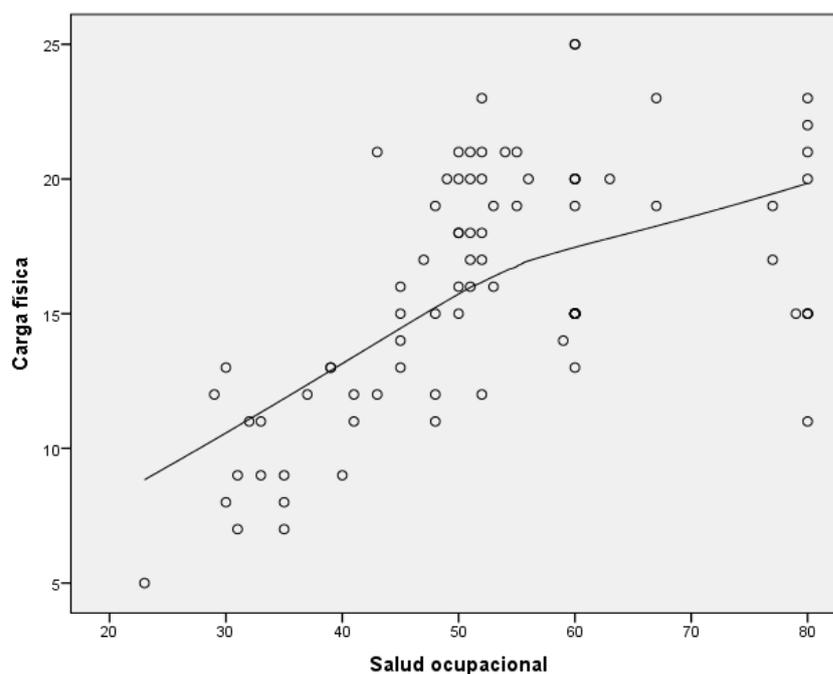


Figura 54. Gráfico de dispersión de carga física y salud ocupacional en la Municipalidad Distrital Caleta de Carquín, 2018

Fuente: elaboración propia

En la figura 54 se aprecia que la dispersión de puntos expresa una correlación de tendencia positiva moderada media entre la carga física y salud ocupacional en la Municipalidad Distrital Caleta de Carquín, 2018.

3.3.3.3. Estadístico de prueba

Tabla 65. Correlaciones rho de Spearman entre carga física y salud ocupacional

			Carga física	Salud ocupacional
Rho de Spearman	Carga física	Coefficiente de correlación	1,000	,560**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	84	84
	Salud ocupacional	Coefficiente de correlación	,560**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	84	84

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

Fuente: elaboración propia

Los resultados de la tabla 65 da a conocer que el coeficiente de Rho de Spearman es de 0,560 y un sig. (bilateral) o un p_v de 0.000 analizados en una población (N) de 84.

si $p_v \leq \alpha (0,05)$, aceptar H_a

si $p_v > \alpha (0,05)$, aceptar H_0

3.3.3.4. Toma de decisión

En la tabla 65 correlaciones de rho de Spearman entre carga física y salud ocupacional se observa que el coeficiente de correlación de Spearman es de 0.560 que de acuerdo al baremo de estimación estadística de Spearman es una correlación positiva moderada media; así mismo, se observa que el sig. (bilateral) / $p_v = 0.000$ que es menor al margen de error (0.05) y que han sido estudiadas en una población de 84 unidades investigativas, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y, se acepta la hipótesis alterna.

3.3.4. Prueba de la hipótesis secundaria 3

3.3.4.1. Formulación de hipótesis

H₀: Los factores psicosociales NO se relacionan significativamente con la salud ocupacional del personal de la Municipalidad Distrital Caleta de Carquín, 2018.

H_a: Los factores psicosociales se relacionan significativamente con la salud ocupacional del personal de la Municipalidad Distrital Caleta de Carquín, 2018.

3.3.4.2. Nivel de significancia

- Se ha considerado un nivel de confianza 95% con un margen de error 5%.

Figura 55

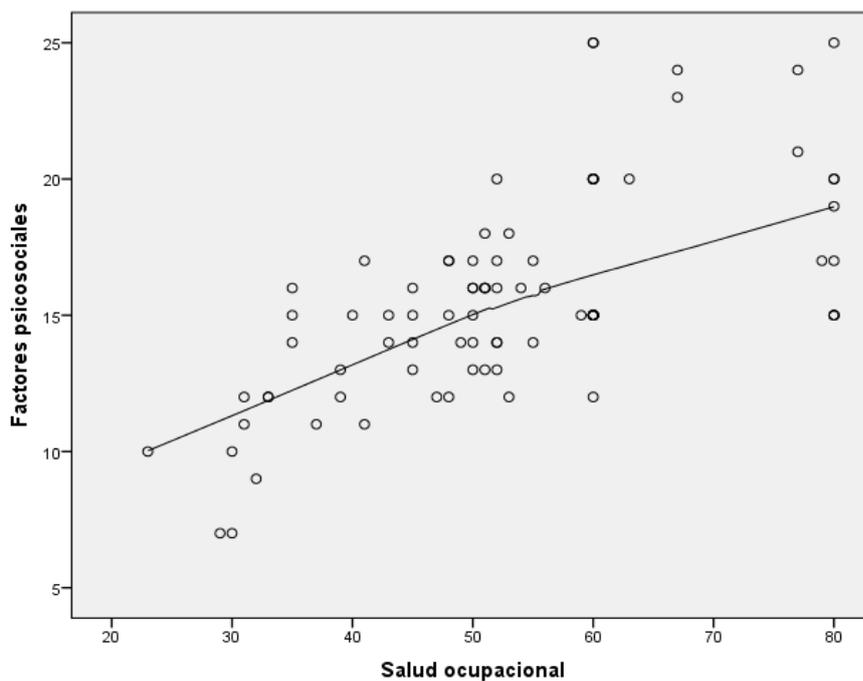


Figura 55. Gráfico de dispersión de factores psicosociales y salud ocupacional en la Municipalidad Distrital Caleta de Carquín, 2018

Fuente: elaboración propia

En la figura 55 se aprecia que la dispersión de puntos expresa una correlación de tendencia positiva moderada fuerte entre los factores psicosociales y salud ocupacional en la Municipalidad Distrital Caleta de Carquín, 2018.

Estadístico de prueba

Tabla 66. Correlaciones rho de Spearman entre factores psicosociales y salud ocupacional

			Factores psicosociales	Salud ocupacional
Rho de Spearman	Factores psicosociales	Coeficiente de correlación	1,000	,649**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	84	84
	Salud ocupacional	Coeficiente de correlación	,649**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	84	84

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

Los resultados de la tabla 66 da a conocer que el coeficiente de Rho de Spearman es de 0,649 y un sig. (bilateral) o un p_v de 0.000 analizados en una población (N) de 84.

si $p_v \leq \alpha (0,05)$, aceptar H_a

si $p_v > \alpha (0,05)$, aceptar H_0

3.3.4.3. Toma de decisión

En la tabla 66 correlaciones de rho de Spearman entre factores psicosociales y salud ocupacional se tiene que el coeficiente de correlación de Spearman es de 0.649 que de acuerdo al baremo de estimación estadística de Spearman es una correlación positiva moderada fuerte; así mismo, se observa que el sig. (bilateral) / $p_v = 0.000$ es menor al margen de error (0.05) y que han sido estudiadas en una población de 84 unidades investigativas, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y, se acepta la hipótesis alterna.

3.3.5. Prueba de la hipótesis secundaria 4

3.3.5.1. Formulación de hipótesis

H₀: Las condiciones ambientales NO se relacionan significativamente con la salud ocupacional del personal de la Municipalidad Distrital Caleta de Carquín, 2018.

H_a: Las condiciones ambientales se relacionan significativamente con la salud ocupacional del personal de la Municipalidad Distrital Caleta de Carquín, 2018.

3.3.5.2. Nivel de significancia

- Se ha considerado un nivel de confianza 95% con un margen de error 5%.

Figura 56

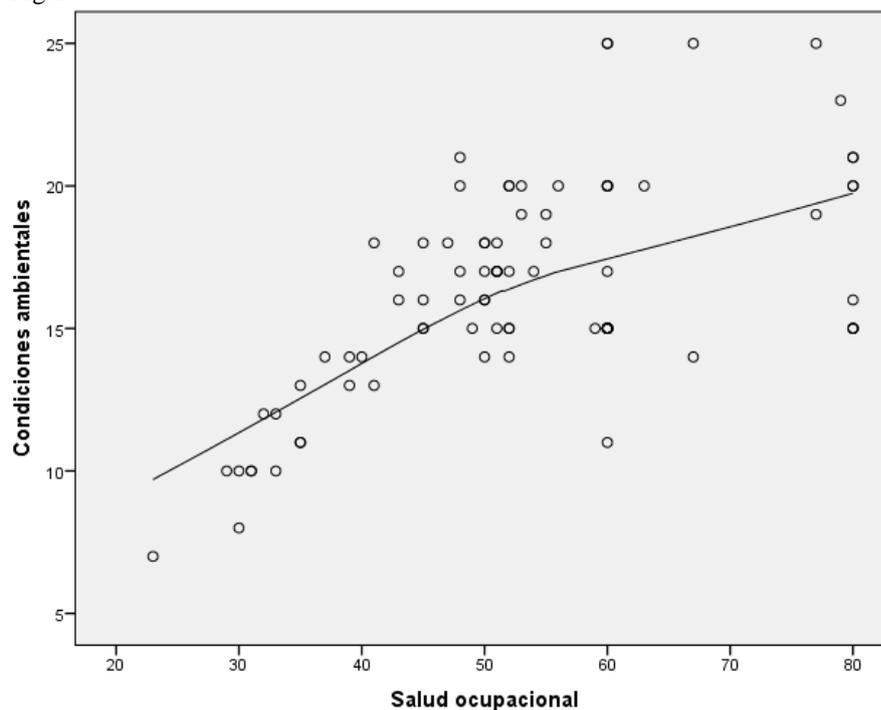


Figura 56. Gráfico de dispersión de condiciones ambientales y salud ocupacional en la Municipalidad Distrital Caleta de Carquín, 2018

Fuente: elaboración propia

En la figura 56 se aprecia que la dispersión de puntos expresa una correlación de tendencia positiva moderada media entre las condiciones ambientales y salud ocupacional en la Municipalidad Distrital Caleta de Carquín, 2018.

3.3.5.3. Estadístico de prueba

Tabla 67. Correlaciones rho de Spearman entre condiciones ambientales y salud ocupacional

		Condiciones ambientales	Salud ocupacional
Rho de Spearman	Condiciones ambientales	Coefficiente de correlación	,548**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	84
	Salud ocupacional	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	84

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

Los resultados de la tabla 67 da a conocer que el coeficiente de Rho de Spearman es de 0,548 y un sig. (bilateral) o un p_v de 0.000 analizados en una población (N) de 84.

si $p_v \leq \alpha$ (0,05), aceptar H_a

si $p_v > \alpha$ (0,05), aceptar H_0

3.3.5.4. Toma de decisión

En la tabla 67 correlaciones de rho de Spearman entre condiciones ambientales y salud ocupacional se tiene que el coeficiente de correlación de Spearman es de 0.548 que de acuerdo al baremo de estimación estadística de Spearman es una correlación positiva moderada media; así mismo, se observa que el sig. (bilateral) / $p_v = 0.000$ que es menor al margen de error (0.05) y que han sido estudiadas en una población de 84 unidades investigativas, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y, se acepta la hipótesis alterna.

3.4. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Primera discusión:

Nuestros hallazgos determinan que según la información recogida y procesada en la tabla 53, donde los resultados demuestran que el nivel de la ergonomía laboral en la Municipalidad distrital caleta de carquin es regular, de la misma manera en la tabla 58, los resultados demuestran que el nivel de la salud ocupacional de la Municipalidad Distrital Caleta de Carquin es regular. Seguidamente en la tabla 63 se aprecia que el coeficiente de correlación de Spearman es igual a 0.603, y de acuerdo al baremo de estimación estadística de Spearman es una correlación positiva moderada fuerte; así mismo, se observa que el sig. (bilateral) / $p_v = 0.000$ es menor al margen de error (0.05) y que han sido estudiadas en una población de 84 unidades investigativas, por lo tanto, se concluye que la ergonomía laboral se relaciona significativamente con la salud ocupacional del personal de la Municipalidad Distrital Caleta Carquín, 2018. Con respecto a lo anterior, Salvatierra (2012) *en su tesis evaluación y propuesta de mejoras ergonómicas y de salud ocupacional para el proceso de fabricación de un montón de acero simple sin accesorio. Explica que la ergonomía y la salud ocupacional tienen alcances en comunes y los cuales son:* 1) La carga de trabajo en el cual se evalúa las cargas energéticas de la actividad, así como las posturas de trabajo y los movimientos realizados. 2) La carga mental, la cual se refiere al estrés y problemas sociales que pueda tener el operario y 3) La influencia de condiciones ambientales como, la calidad del aire, las vibraciones, el ruido y la iluminación que a la larga trae problemas con la salud. Llegando a concluir que la incorporación de un programa de ergonomía y salud ocupacional en una organización contribuye en gran magnitud a mejorar las condiciones laborales del trabajador; por tanto, la ergonomía como la salud ocupacional se centran en mejorar la interacción del operario con su entorno, con el fin de evitar peligros y/o enfermedades laborales, porque están relacionados. En consecuencia, se determina que nuestra hipótesis ha corroborado la relación entre las variables.

Segunda discusión:

Nuestros hallazgos determinan que según la información recogida y procesada en tabla 53, donde los resultados demuestran que la ergonomía laboral en la Municipalidad Distrital Caleta de Carquin es regular; de la misma manera, en la tabla 54, los resultados

demuestran que el diseño del puesto en la Municipalidad Distrital Caleta de Carquin es regular. Seguidamente, en la tabla 64 se aprecia que el coeficiente de correlación de Spearman es de 0.325 que de acuerdo al baremo de estimación estadística de Spearman es una correlación positiva baja; así mismo, se observa que el sig. (bilateral) / $p_v = 0.003$ que es menor al margen de error (0.05) y que han sido estudiadas en una población de 84 unidades investigativas, por lo tanto, se concluye que el diseño del puesto se relaciona significativamente con la salud ocupacional del personal de la Municipalidad Distrital Caleta de Carquín, 2018. Comentando con lo anterior Castro (2017), determinó que la Variable Salud Ocupacional se relaciona significativamente con la variable satisfacción laboral de los colaboradores de la Corporación Arión S.A.C, San Isidro, en el año 2017, además existe una correlación positiva moderada entre las variables de estudio. En tal sentido nuestra teoría ha sido aceptada.

Tercera discusión:

Nuestros hallazgos determinan que según la información recogida y procesada en tabla 53, donde los resultados demuestran que la ergonomía laboral en la Municipalidad Distrital Caleta de Carquin es regular; de la misma manera, en la tabla 55, los resultados demuestran que la carga física en la Municipalidad Distrital Caleta de Carquin es regular. Seguidamente, en la tabla 65 se aprecia, se evidencian que el coeficiente de correlación de Spearman es de 0.560 que de acuerdo al baremo de estimación estadística de Spearman es una correlación positiva moderada media; así mismo, se observa que el sig. (bilateral) / $p_v = 0.000$ que es menor al margen de error (0.05) y que han sido estudiadas en una población de 84 unidades investigativas, por lo tanto, se concluye que la carga física se relaciona significativamente con la salud ocupacional del personal de la Municipalidad Distrital Caleta de Carquín, 2018, para corroborar lo anterior, Villena y Apolinario (2014), concluyó que las principales cargas que debe levantar el personal de enfermería están relacionadas a su trabajo diario, y se caracterizan por ser bastantes pesadas, por ejemplo el cambio de posiciones del paciente en camillas, actividad que la ha realizado con mucha frecuencia durante su trabajo en la Sala de UCI; por este motivo, es necesario que el personal de enfermería reciba capacitación para conocer el correcto manejo de las cargas de trabajo en su trabajo, para evitar que los riesgos ergonómicos puedan afectar su salud; en tal sentido podemos afirmar que nuestra hipótesis ha sido revalidada.

Cuarta discusión:

Nuestros hallazgos determinan que según la información recogida y procesada en tabla 53, donde los resultados demuestran que la ergonomía laboral en la Municipalidad Distrital Caleta de Carquin es regular; de la misma manera, en la tabla 56, los resultados demuestran que los factores psicosociales en la Municipalidad Distrital Caleta de Carquin es regular. Seguidamente, en la tabla 66 se aprecia el coeficiente de correlación de Spearman es de 0.649 que de acuerdo al baremo de estimación estadística de Spearman es una correlación positiva moderada fuerte; así mismo, se observa que el sig. (bilateral) / $p_v = 0.000$ que es menor al margen de error (0.05) y que han sido estudiadas en una población de 84 unidades investigativas, por lo tanto se concluye que, los factores psicosociales se relacionan significativamente con la salud ocupacional del personal de la Municipalidad Distrital Caleta de Carquín, 2018, al respecto Aiquipa (2017), ha determinado que existe relación entre la salud ocupacional y calidad de vida laboral en la empresa; y que existe relación entre entorno mental (factores psicosociales) y estabilidad laboral en la empresa, esta contrastación de resultados con la evidencia del antecedente implica que, nuestra hipótesis ha sido confirmada.

Quinta discusión:

Nuestros hallazgos determinan que según la información recogida y procesada en tabla 53, donde los resultados demuestran que la ergonomía laboral en la Municipalidad Distrital Caleta de Carquin es regular; de la misma manera, en la tabla 57, los resultados demuestran que las condiciones ambientales en la Municipalidad Distrital Caleta de Carquin es regular. Seguidamente, en la tabla 67 se aprecia que el coeficiente de correlación de Spearman es de 0.548 que de acuerdo al baremo de estimación estadística de Spearman es una correlación positiva moderada media; así mismo, se observa que el sig. (bilateral) / $p_v = 0.000$ que es menor al margen de error (0.05) y que han sido estudiadas en una población de 84 unidades investigativas, por lo tanto, se concluye que las condiciones ambientales se relacionan significativamente con la salud ocupacional del personal de la Municipalidad Distrital Caleta de Carquín, 2018, nuestros hallazgos han sido comparados con Colan y Núñez (2016), que utilizando la Prueba Chi Cuadrado de Pearson, la cual evidenció que existe relación significativa, con un nivel de confianza del 95%, con 2 grados de libertad; arrojando como resultado que el X^2

calculado (7.963) es mayor que el X^2 , aceptándose la condición de la prueba. Por lo tanto: existe relación significativa entre los factores de riesgo laboral y la salud ocupacional de las enfermeras del Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Carlos Alcántara Butterfield. En tan sentido, nuestro dato expresado en nuestra hipótesis ha sido corroborado y ha sido aceptada.

3.5. PROPUESTA TEÓRICA

Teoría de la proposición ergonómica relacionada con la salud ocupacional en las organizaciones

En nuestra investigación realizada a la Municipalidad Distrital Caleta de Carquín, se buscó investigar la relación entre la ergonomía laboral y la salud ocupacional del personal de la Municipalidad Distrital Caleta de Carquín, teniendo como credibilidad los resultados afirmativos de la hipótesis de la investigación. Por tal motivo el propósito de nuestra teoría se sustenta en lo dicho. Cabe indicar, que la ergonomía laboral es el principal diseño del puesto dentro de una Institución y/o Empresa, ya que el personal trabajará con mayor motivación, seguridad y sentirá el bienestar dentro de un ambiente laboral adecuado; lo cual hará, que los resultados del trabajo sean los mejores para la Municipalidad y el bienestar de la población.

Para Móndeolo et All (2010) se define ergonomía:

“como el estudio de la conducta y las actividades de las personas, características, limitaciones y necesidades de sus usuarios, buscando optimizar su eficacia, seguridad y confort. De acuerdo a estos planteamientos se puede decir que la ergonomía no es más que el estudio del trabajo en relación al entorno físico en donde se lleva a cabo (sitio de trabajo) y quienes lo realizan (los trabajadores). Esta es usada para diseñar o adecuar los puestos de trabajo al trabajador, con el fin de evitar enfermedades laborales (molestias, dificultades y lesiones), logrando de esta manera garantizar el máximo rendimiento y calidad en el trabajo, así como un entorno agradable donde el trabajador se sienta cómodo durante la jornada laboral” (32)

En tal sentido, nuestra teoría propone que la ergonomía laboral en las organizaciones debe darse en el ámbito participativo como una estrategia que involucra a los protagonistas o personal de la organización de manera cooperativa y participativa, uniéndolos en equipos de trabajo para que realicen actividades de forma conjunta y cooperen en la identificación de los problemas y la búsqueda de medidas saludables que

permitan mejorar las condiciones laborales y el bienestar de los trabajadores, a fin que la productividad sea propicia para la organización (pública o empresarial).

Así mismo, debe ejecutarse teniendo en consideración la estructura organizacional, sus instalaciones, las funciones de los trabajadores, las prácticas, procedimientos, procesos y recursos tanto humanos como económicos con los que cuenta la institución; así como, para cumplir con las normativas legales vigentes.

De esta manera, las organizaciones promoverán mejores orientaciones laborales, cultura de la ergonomía y prevención de riesgos, lo cual se estaría generando condiciones de clima laboral y organizacional en el marco de la mejora continua para resolver los conflictos relacionados a la productividad y la seguridad de todos los trabajadores y visitantes a la Institución.

Cabe indicar, que el diseño del puesto debe ser con mayor eficiencia para reducir la carga de trabajo que puede presentar el empleador durante sus ocho horas continua de trabajo; así mismo, influirá mucho los factores psicosociales entre el personal, lo cual hará que tengan mayor comunicación, cooperación y empatía entre ellos con el objetivo de construir un centro de trabajo armonioso.

Por lo tanto, es importante saber reconocer la cantidad de personal a trabajar y la cantidad de personal que se necesita para una Municipalidad pequeña y de acuerdo a ello ver las condiciones en la que van a desempeñar sus funciones y; así evitar futuros inconvenientes que pueden presentarse dentro y fuera de la Institución; en tal sentido es necesario indicar que:

- La ergonomía en cualquier centro de trabajo, tiene que ser de buena calidad de tal manera que tenga interacción y relación con el individuo a fin de obtener un ajuste adecuado entre las aptitudes o habilidades del personal y de acuerdo a como lo requiera el trabajo.
- Los trabajadores tienen derecho a exigir a la Entidad para que aseguren las condiciones de trabajo en las que van a desempeñar, garantizando un estado de vida saludable, física, mental y socialmente, en forma continua. Dichas condiciones deben propender a:

- a. Que el trabajo se desarrolle en un ambiente adecuado, seguro y saludable.
- b. Que la condición de trabajo sea de mayor iluminación, ventilación, temperatura y de menor ruido para el bienestar del personal y de los visitantes exteriores, y así tener mayor resultado del día a día laboral.

En relación a la salud ocupacional en las organizaciones la propuesta que consideramos, establece una adecuada gestión de seguridad que debe armonizar dos campos: la parte administrativa y/o de gestión y la parte operacional, que es donde se ejecutan las actividades laborales del día a día de acuerdo a las competencias profesionales.

En esta última, las organizaciones deben prestar mayor atención, control e inversión con el acompañamiento de gestión por línea o especialidad para garantizar la seguridad laboral, ya que se propone trabajar en la conducta y clima laboral organizacional, teniendo en cuenta un presupuesto anual y una partida para seguridad y salud ocupacional, solo así se podrá realizar una planificación y gestión de políticas para una adecuada reducción de riesgos.

En tal sentido se debe entender que cualquier actividad de seguridad y salud ocupacional, requiere de inspección, ello permitirá descubrir los problemas y evaluar sus riesgos antes que ocurran los accidentes y otras pérdidas. Por tal motivo, las entidades públicas, así como las privadas deben llevar a cabo periódicamente actividades de inspección, de detección y de corrección, estas ayudan mucho en demostrar a los trabajadores que su seguridad y su salud son importantes. Esto los predispone a cumplir con su propia tarea, a comprometerse con el programa de seguridad y a enorgullecerse de la institución o empresa donde trabajan.

Por tanto, lo expresado requiere mínimamente de un plan de seguridad y una evaluación integral de riesgos para poder seleccionar equipos e insumos de protección personal de acuerdo al tipo de trabajo que van a realizar en la organización. Sin embargo, la ejecución de lo anterior no solo debe estar enfocada en lo funcional, sino también en la calidad, en el cumplimiento de las normas nacionales e internacionales y superando los requerimientos básicos.

3.6. CONCLUSIONES

Primera conclusión:

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tesis, se llegó a la conclusión que, la ergonomía laboral se relaciona significativamente con la salud ocupacional del personal de la Municipalidad Distrital Caleta de Carquín, 2018. Con un coeficiente de Rho de Spearman que es igual a 0,603 y un sig. (bilateral) o un *pv* de 0.000 analizados a un nivel de confianza del 95%. Por lo tanto, el diseño de un puesto o cargo debe tener especificaciones físicas para la realización del trabajo y así poder cumplir con los trabajos tecnológicos, empresariales, sociales o personales que requiera la Institución.

Segunda conclusión:

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tesis, se llegó a la conclusión que, el diseño del puesto se relaciona significativamente con la salud ocupacional del personal de la Municipalidad Distrital Caleta de Carquín, 2018. Con un coeficiente de Rho de Spearman que es igual a 0,325 y un sig. (bilateral) o un *pv* de 0.003 analizados a un nivel de confianza del 95%. Por lo tanto, se debe dar prioridad al diseño del puesto estableciendo las condiciones físicas que desempeña el personal en el ámbito laboral.

Tercera conclusión:

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tesis, se llegó a la conclusión que, la carga física se relaciona significativamente con la salud ocupacional del personal de la Municipalidad Distrital Caleta de Carquín, 2018. Con un coeficiente de Rho de Spearman que es igual a 0,560 y un sig. (bilateral) o un *pv* de 0.000 analizados a un nivel de confianza del 95%. Por lo tanto, todo esfuerzo físico o psicológico que hace el personal en el centro de trabajo se debe realizar de manera controlada y adecuada a fin de evitar enfermedades futuros.

Cuarta conclusión:

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tesis, se llega a la conclusión que, los factores psicosociales se relacionan significativamente con la salud ocupacional del personal de la Municipalidad Distrital Caleta de Carquín, 2018. Con un coeficiente de Rho de Spearman que es igual a 0,649 y un sig. (bilateral) o un *pv* de 0.000 analizados a

un nivel de confianza del 95%. Por lo tanto, concluimos que la comunicación, el buen clima laboral, ayuda mutua y entre otros factores se debe poner en práctica para el buen desempeño organizacional de la Municipalidad.

Quinta conclusión:

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tesis, se llega a la conclusión que, las condiciones ambientales se relacionan significativamente con la salud ocupacional del personal de la Municipalidad Distrital Caleta de Carquín, 2018. Con un coeficiente de Rho de Spearman que es igual a 0,548 y un sig. (bilateral) o un *pv* de 0.000 analizados a un nivel de confianza del 95%. Por lo tanto, concluimos que la iluminación, el ruido, ventilación y la temperatura son necesarios en un ambiente laboral para el buen desempeño del personal.

3.7. RECOMENDACIONES

Primera:

En la investigación realizada se ha confirmado nuestra hipótesis general, por tal motivo se recomienda al actual Alcalde llevar a la práctica la investigación estudiada; toda vez que existe relación entre la ergonomía laboral y la salud ocupacional dentro de la Municipalidad Distrital Caleta de Carquin. Beneficiará el bienestar de los empleados para así tener buenos resultados que van a favorecer a la entidad y población. Para la municipalidad, un aspecto esencial a considerar debería ser las condiciones ergonómicas y la salud ocupacional en el trabajo, teniendo en cuenta que existe también personal con alguna discapacidad; en tal sentido, para mejorar la relación ergonomía y salud laboral la Municipalidad debe reestructurar su infraestructura y relaciones humanizadas considerando la distribución del espacio, la carga física (movimientos, posturas, cargas y fuerzas), diseño de herramientas, mobiliario y equipamiento, el entorno ambiental y la distribución de tareas, horarios, turnos, etc. A fin de mejorar el rendimiento del personal.

Segunda:

La investigación de nuestra tesis ha confirmado nuestra hipótesis específica uno, en tal sentido se recomienda que con respecto al diseño del puesto se ejecute un lugar de trabajo de acuerdo a las actividades que realiza el personal para poder desenvolverse normalmente y cumpla con las tareas encomendadas, a fin que las tareas del personal sean óptimas y eficientes en el desarrollo laboral. Para lograrlo es necesario seleccionar y distribuir los equipos e instrumentos laborales adecuadamente de tal forma que la tarea que realizan sea eficiente y eficaz evitando riesgos ergonómicos en el personal, lo que repercutirá positivamente en la salud del trabajador y podrá tener un desempeño normal.

Tercera:

En la investigación de nuestra tesis se ha confirmado nuestra hipótesis específica dos, en tal sentido se sugiere que se debe implementar capacitaciones relacionadas a la carga física, a fin de que algunas tareas que requieran el personal tenga conocimiento de cómo ejecutar la carga física dentro del desarrollo de su puesto de trabajo. Esta capacitación ayudara a reducir la cantidad de personal enfermos. Asimismo el personal debe de informar a su jefe inmediato la falta de mobiliario que necesitan y que sean de

acuerdo al desarrollo de trabajo que van realizar, solo así se garantizará la posición correcta de la persona en su área laboral puesto que estará sentada adecuadamente y rendirá mejor en el trabajo

Cuarta:

La investigación de nuestra tesis ha confirmado nuestra hipótesis específica tres, en tal sentido se puede evidenciar que los factores psicosociales se encuentran presente dentro de la Municipalidad, por tal razón se recomienda realizar estudios más minuciosos a los casos detectados en donde los factores de riesgos psicosocial se presentan cotidianamente y es un potencial real de incidentes y accidentes laborales. En consecuencia, la Municipalidad debe realizar la sensibilización y concienciación acerca de los diversos factores de riesgo psicosocial de forma sistemática, al igual que la prevención e intervención de los mismos, considerado en ello la relación con la organización, el ambiente laboral y las actividades que realiza todo el personal; a fin de mejorar la atención de los requerimientos del personal para cada tarea o responsabilidad que realiza diariamente.

Quinta:

La investigación de nuestra tesis ha confirmado nuestra hipótesis específica cuatro, en tal sentido se recomienda que los jefes superiores de la Municipalidad Distrital Caleta de Carquín prioricen las condiciones laborales en la cual desempeña su personal para evitar las incomodidades o molestia que estos puedan tener al momento de desarrollar su actividad diaria. Por tal razón, también agregamos que los espacios laborales en la Municipalidad deben ser adecuadas, para ello es necesario reestructurarse para mejorar el desempeño laboral considerando en ello las condiciones térmicas de acuerdo al clima, el color del local y del material de trabajo, entorno acústico, mobiliario, etc. Asimismo, la población debe cooperar con la Municipalidad para que el presupuesto alcance y se realice la reestructuración de la Entidad.

3.8. FUENTES DE INFORMACIÓN

3.8.1. Bibliográfica

- Behar, D. (2008). *Metodología de la investigación*. Editorial Shalom.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. (3^o ed.) Colombia: Pearson.
- Boríssov, Z. (2013). Diccionario de economía política.
- Hernández, S., Fernández, C. & Bapstista, L. (2010). *Metodología de la investigación* (5^a ed.) México: McGraw-Hill.
- Itaca (2006). *Prevención de riesgos derivados de la organización y la carga de trabajo*. Barcelona (España). Editorial CEAC
- Linares, C. J. (2013). *Investigación de mercados. Técnicas y procedimientos de información para el marketing competitivo* (3^a ed.). Perú: San Marcos
- Marín, M., & Pico, M. (2004). *Fundamentos de salud ocupacional. Manizales*: Universidad de caldas.
- Mondelo, P. R., Torada, E. G., Vilella, E. C., Úriz, S. C., & Lacambra, E. B. (2013). *Ergonomía 2: confort y estrés térmico* (Vol. 2). Universitat Politècnica de Catalunya. Iniciativa Digital Politècnica.
- Mondelo, P., Barrau, P., y Gregori, E. (2010). *Ergonomia I: Fundamentos*. Barcelona: UPC.
- Mondy, R. W., & Noe, R. M. (2005). *Administración de recursos humanos*. Pearson educación.
- Ramírez T. (1997). *Como Hacer un Proyecto de Investigación*. Caracas: Editor Tulio.
- Rodríguez, J., C. (2004). *El modelo de gestión de recursos humanos*. Editorial UOC.
- Rubio Romero, J. C., & Rubio Gámez, M. (2005). *Manual para la formación de nivel superior en prevención de riesgos laborales*. Ediciones Díaz de Santos.
- Supo, J. (2012). *Seminarios de investigación científica. Metodología de la investigación científica para las ciencias de la salud*.
- Sánchez, C. Y. (2003). *Seguridad laboral. Seguridad, higiene, ergonomía y psicología*. Vigo (España). Editorial: IdeasPropias.

- Supo, J. (2012). *Seminarios de investigación científica. Metodología de la investigación científica para las ciencias de la salud*
- Tamayo y Tamayo, M. (1997). *El Proceso de la Investigación científica*. México. Editorial Limusa S.A.
- Uribe, O. (2004) *Diccionario de metodología de la Investigación Científica*. México: Editorial Limusa
- Viñas, J. (2007). *Formación básica en prevención de riesgos laborales*. España: Lex nova.

3.8.2. Tesis

- Aiquipa, C. (2017). *Salud ocupacional y calidad de vida laboral en la empresa Mastercaucho Perú E.I.R.L., Callao, 2017*. (Tesis de Licenciada). Universidad César Vallejo, Lima.
- Aravena, M. y Pino, C. (2010). *Ergonomía: Impacto en la Productividad y Satisfacción en los Trabajadores de Empresas Industriales en la Ciudad de Valdivia*. (Tesis de pregrado). Universidad Austral de Chile.
- Aroni, A. y Champi, J. (2017). *Ergonomía y satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pilpichaca provincia Huaytará Región Huancavelica, periodo 2016*. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de Huancavelica.
- Carrillo, G., Báez, H., y Romero, S. (2014) *Condiciones de Ergonomía, Seguridad e Higiene Laboral en la Repostería y Pastelería “EL BUEN GUSTO”, ubicada en la Ciudad de Juigalpa- Chontales, durante el II semestre del año 2013*, (Tesis de pregrado). Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua.
- Castro, F. (2017). *Salud ocupacional y su relación con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Corporación Arión S.A.C, San Isidro, 2017*, (Tesis de pregrado). Universidad César Vallejo, Lima
- Colan, D. y Núñez, L. (2016). *Factores de riesgo laboral y la salud ocupacional de los enfermeros del Servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Carlos Alcántara Butterfield ESSALUD Lima - Perú 2014*, (Tesis de maestría). Universidad Nacional del Callao, Lima.

- Droguett, J. y Espinoza, M. (2012). *Estudio piloto de las condiciones de trabajo en profesores de nivel primario. Una mirada desde la ergonomía*. (Tesis de pregrado). Universidad de Chile.
- Gonzalez, J; Merchan, D. y Rodriguez, L. (2013). Seguridad social y salud ocupacional en las empresas productoras de flores del departamento de Boyacá. Bogotá, Colombia: Facultad de Agronomía Universidad Nacional de Colombia.
- Marroquín, J. (2017). *Riesgo ergonómico y satisfacción laboral en trabajadores administrativos de un instituto especializado de salud*, (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima.
- Murrugarra, J. (2017). *La ergonomía y satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pachacamac en el periodo 2016*, (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Oliva, E. (2017), *estudio de factores y riesgo ergonómico que afectan el desempeño laboral de usuarios de equipos de cómputo en una Institución educativa*. (tesis de post grado). Instituto Politécnico Nacional Secretaría De Investigación Y Posgrado.
- Patiño, M. (2014). *La gestión de la seguridad y salud ocupacional y su impacto en el clima de seguridad de los trabajadores de una empresa productora de fertilizantes en Cajeme, Sonora*. Tesis presentada para obtener el grado de maestra en administración integral del ambiente. Tijuana: Colegio de la Frontera Norte (Colef) y al Centro de Investigación Científica Superior de Ensenada (CICESE).
- Pinto, S. y Sayas, I. (2012) *diseño de un sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional, bajo los requisitos de la norma Ntc-Ohsas 18001 en la Empresa Construcciones Sermar Ingeniería Ltda*. Cartagena, Colombia: Facultad de Ingeniería. Universidad Tecnológica de Bolívar
- Ramos, A. (2007). *Estudio de factores de riesgo ergonómico que afectan el desempeño laboral de usuarios de equipo de cómputo en una institución educativa*. (Tesis de maestría). Instituto Politécnico Nacional, México.
- Salazar, J. (2011). *Diagnosticar y plantear un proceso de ergonomía para mejorar la satisfacción laboral de las servidoras y servidores de la agencia nacional del*

transporte terrestre, tránsito y seguridad vial. (Tesis de pregrado).
Universidad Central Del Ecuador.

Salvatierra, M. (2012), *Evaluación y propuesta de mejoras ergonómicas y de salud ocupacional para el proceso de fabricación de un montón de acero simple sin accesorio.* Tesis para optar el título de ingeniero industrial. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.

Villena, M., y Apolinario, R. (2014). *Riesgos ergonómicos en el personal de enfermería que labora en el área de UCI del Hospital Universitario, 2014.* (Tesis de pregrado). Universidad de Guayaquil, Ecuador

3.8.3. Web

ALEGSA (2010). ¿Qué son recursos tecnológicos? Recuperado de
<http://www.alegsa.com.ar/Diccionario/C/8152.php>

Apaza, R. (2012). Seguridad y Salud Ocupacional. Recuperado de
<https://www.rubenapaza.com/2012/12/seguridad-y-salud-ocupacional-definicion.html>

Cappelletti, M., Riva, P., y Bartoloni, H. (2014). Higiene y Seguridad en el Trabajo.
Recuperado de <http://hisetra388.blogspot.com/>

Consejo de Salud Ocupacional (2014). *Factores psicosociales.* Recuperado de
<https://www.cso.go.cr/tematicas/psicosociales.html>

De la Casas, O. (2018). El trabajo en sobretiempo. Recuperado de
<http://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/alerta-legal/el-trabajo-en-sobretiempo/>

Del Padro, J. (2015). Exposición laboral a vibraciones. Recuperado de
<https://blogs.imf-formacion.com/blog/prevencion-riesgos-laborales/actualidad-laboral/exposicion-laboral-a-vibraciones/>

Digesa (2005). *Manual de salud ocupacional.* Recuperado de
http://www.digesa.minsa.gob.pe/publicaciones/descargas/manual_deso.PDF

Dolores (2018). Secuencia Metodológica y socio estadística de la prueba de hipótesis de análisis no paramétrico. Recuperado de:

<https://www.facebook.com/photo.php?fbid=1369613549835283&set=g.975617745836478&type=1&theater&ifg=1>

Economía y Gestión (2009). *Principios de la gestión administrativa*. Recuperado de <http://www.abc.com.py/articulos/principios-de-la-gestion-administrativa-1154671.html>

Escat (2004). *Ergonomía*. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/ergonomia/>

Economía Simple (2016). Definición de Mobiliario. Recuperado de <https://www.economiasimple.net/glosario/mobiliario>

Fachal, c. y Motti, V. (2008). *La ergonomía y el ámbito laboral. Análisis de la relación entre el hombre, su trabajo y el medio en el que lo desempeña*. Recuperado del <http://laergonomiayelambitolaboral.blogspot.com/>

Figueroa, M. (2009). Ergonomía aplicada a las tareas del hogar. Recuperado de <file:///C:/Users/Toshiba/Downloads/162-1-523-1-10-20091001.pdf>.

Gestión (2015). Diferencias entre el estrés y la presión en el trabajo. Recuperado de <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/diferencias-estres-presion-81858>

Instituto Navarro de Salud Laboral (s/f). *Unidad didáctica 3 Riesgos por carga, física o mental, de trabajo*. Recuperado del <http://www.navarra.es/NR/rdonlyres/74D4E0EE-0BD0-43E1-91BC-235B883C85B1/0/m2ud3.pdf>

Lazzo, A. (2012). *Gestión administrativa*. Recuperado de <http://gestionadministrativaconceptos.blogspot.com/>

Melo, J. L. (2003). Ergonomía. Cansancio y descanso. Recuperado de <http://www.estrucplan.com.ar/Producciones/entrega.asp?IdEntrega=340>

Ministerio de salud (2018). *Salud Ocupacional*. Recuperado de <http://www.msal.gob.ar/index.php/home/salud-ocupacional>

Muñoz, A. (2018). ¿Qué es la empatía? Recuperado de <https://www.aboutespanol.com/que-es-la-empatia-2396438>

Nogareda, C. S. (2005). *Ergonomía. Método del análisis ergonómico del puesto de trabajo*. Recuperado de <http://www.estrucplan.com.ar/producciones/entrega.asp?identrega=1052>

- Revista Domingo (2014). El espacio de trabajo, clave en la satisfacción laboral. Recuperado de <https://www.eldia.com/nota/2014-7-6-el-espacio-de-trabajo-clave-en-la-satisfaccion-laboral>
- Riesgo laborales (2015). *Riesgos relacionados con la psicología social*. Recuperado de <http://riesgoslaborales.feteugt-sma.es/portal-preventivo/riesgos-laborales/riesgos-relacionados-con-la-psicosociologia/factores-psicosociales/>
- Universia Perú (2016). *Principios de la ergonomía laboral*. Recuperado de <http://noticias.universia.edu.pe/practicas-empleo/noticia/2016/05/20/1139734/principios-ergonomia-laboral.html>
- Villaseñor, B. (2013). Salud laboral: La temperatura en el trabajo. Recuperado de <https://www.uhmasalud.com/bid/285662/salud-laboral-la-temperatura-en-el-trabajo>

ANEXO

2. MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Ergonomía laboral y salud ocupacional del personal de la Municipalidad Distrital Caleta de Carquín, 2018 Autor: Bach. Chinga Ramos, Lisseth Lizbeth Tutor: Dr. Rómulo Dolores, Nolasco				
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA PRINCIPAL</p> <p>¿Cómo se relaciona la ergonomía laboral y la salud ocupacional del personal de la Municipalidad Distrital Caleta de Carquín, 2018?</p> <p>PROBLEMAS SECUNDARIOS</p> <p>¿Cómo se relaciona el diseño del puesto y la salud ocupacional del personal de la Municipalidad Distrital Caleta de Carquín, 2018?</p> <p>¿Cómo se relaciona la carga física y la salud ocupacional del personal de la Municipalidad Distrital Caleta de Carquín, 2018?</p> <p>¿Cómo se relaciona la carga física y la salud ocupacional del personal de la Municipalidad Distrital Caleta de Carquín, 2018?</p> <p>¿Cómo se relaciona los factores psicosociales y la salud ocupacional del personal de la Municipalidad Distrital Caleta de Carquín, 2018?</p> <p>¿Cómo se relaciona las condiciones ambientales y la salud ocupacional del personal de la Municipalidad Distrital Caleta de Carquín, 2018?</p>	<p>OBJETIVOS GENERAL</p> <p>Determinar la relación entre la ergonomía laboral y la salud ocupacional del personal de la Municipalidad Distrital Caleta de Carquín, 2018.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>Identificar la relación entre el diseño del puesto y la salud ocupacional del personal de la Municipalidad Distrital Caleta de Carquín, 2018.</p> <p>Identificar la relación entre la carga física y la salud ocupacional del personal de la Municipalidad Distrital Caleta de Carquín, 2018.</p> <p>Identificar la relación entre los factores psicosociales y la salud ocupacional del personal de la Municipalidad Distrital Caleta de Carquín, 2018.</p> <p>Identificar la relación entre las condiciones ambientales y la salud ocupacional del personal de la Municipalidad Distrital Caleta de Carquín, 2018.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>La ergonomía laboral se relaciona significativamente con la salud ocupacional del personal de la Municipalidad Distrital Caleta de Carquín, 2018.</p> <p>HIPÓTESIS SECUNDARIAS</p> <p>El diseño del puesto se relaciona significativamente con la salud ocupacional del personal de la Municipalidad Distrital Caleta de Carquín, 2018.</p> <p>La carga física se relaciona significativamente con la salud ocupacional del personal de la Municipalidad Distrital Caleta de Carquín, 2018.</p> <p>Los factores psicosociales se relacionan significativamente con la salud ocupacional del personal de la Municipalidad Distrital Caleta de Carquín, 2018.</p> <p>Las condiciones ambientales se relacionan significativamente con la salud ocupacional del personal de la Municipalidad Distrital Caleta de Carquín, 2018.</p>	<p>VARIABLE 1: Ergonomía laboral</p> <p>DIMENSIONES: 1_a Diseño del puesto 1_b Carga física 1_c Factores psicosociales 1_d Condiciones ambientales</p> <p>INDICADORES: 1_a Altura 1_a Alcance de instrumentos 1_a Espacio disponible 1_a Equipos tecnológicos 1_a Mobiliario 1_b Posturas 1_b Movimientos repetitivos 1_b Fuerza 1_b Manipulación manual de cargas 1_b Sobretiempo 1_c Comunicación 1_c Cooperación 1_c Empatía entre los trabajadores 1_c Presión de tiempos 1_c Descanso 1_d Iluminación 1_d Ruido 1_d Ventilación 1_d Temperatura 1_d Vibraciones</p> <p>VARIABLE 2: Salud ocupacional</p> <p>DIMENSIONES: 2_a Cultura preventiva 2_b Seguridad 2_c Gestión administrativa 2_d Control de riesgo</p> <p>INDICADORES: 2_a Charlas 2_a Capacitación 2_a Comité 2_a Política 2_a Señalización 2_b Normas de seguridad 2_b Sistema de prevención 2_b Reglamento interno 2_b Prevención de accidentes 2_b Prevención de enfermedades 2_c Toma de decisiones 2_c Serenidad 2_c Conocimiento 2_c Primeros auxilios 2_c Estrés 2_d Inspecciones 2_d Revisiones 2_d Evaluaciones 2_d Mantenimiento 2_d Observaciones</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN Investigación Básica</p> <p>NIVEL DE INVESTIGACIÓN Relacional</p> <p>MÉTODO Hipotético – Deductivo Estadístico Inductivo</p> <p>DISEÑO No experimental Transversal</p> <p>POBLACIÓN 84 trabajadores</p> <p>MUESTRA 84 trabajadores</p> <p>TÉCNICA MUESTRAL Probabilístico Censal</p> <p>TÉCNICA Encuesta Análisis documental Entrevista</p> <p>INSTRUMENTO Cuestionario Fichas técnicas Guía de entrevista</p> <p>VALIDACIÓN: INTERNA Método alfa de Cronbach</p> <p>EXTERNO Juicio de expertos</p>

3. INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN



CUESTIONARIO PARA MEDIR LA ERGONOMÍA LABORAL

A.- Presentación:

Estimado (a) trabajador, el presente cuestionario es parte de una investigación que tiene por finalidad obtener información y medir la ergonomía laboral en la municipalidad distrital Caleta Carquín 2018, cuyas opiniones personales son de gran importancia para nuestra investigación.

B.- Datos generales:

- 1.- Área de trabajo:
- 2.- Sexo: Femenino Masculino
- 3.- Tiempo como trabajador:
0 - 5 meses 12 meses años as

C.- Indicaciones:

- ✓ Este cuestionario es anónimo. Por favor responde con sinceridad.
- ✓ Lee detenidamente cada ítem. Cada uno tiene cinco posibles respuestas.
- ✓ Contesta a las preguntas marcando con una "X" en un solo recuadro que, según tu opinión.
- ✓ La escala, código y valoración de calificación es la siguiente:

Escala	Código	Valores
Nunca	N	1
Casi nunca	CN	2
Algunas veces	AV	3
Casi siempre	CS	4
Siempre	S	5

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA ERGONOMÍA LABORAL

N°	ÍTEMS	VALORACIÓN				
	ERGONOMÍA LABORAL	1 N	2 CN	3 AV	4 CS	5 S
I	DISEÑO DEL PUESTO					
1	La altura de las oficinas donde trabaja, es la adecuada para realizar un óptimo trabajo					
2	Tiene dificultad para alcanzar los instrumentos o materiales al momento de realizar su labor					
3	En el área donde labora, el espacio disponible es muy corto y le incomoda al momento de trabajar					
4	Los equipos tecnológicos en su trabajo, son apropiados para realizar sus tareas asignadas					
5	El mobiliario de su oficina es lo adecuada para realizar su trabajo sin ningún inconveniente					
II	CARGA FÍSICA					
6	La postura que realiza al sentarse, le ocasiona molestias					
7	Los movimientos repetitivos, le demoran en terminar sus asignaciones					
8	El trabajo le implica realizar mucha fuerza laboral, lo cual le ocasiona molestias					
9	Se le ha proporcionado la información sobre la manipulación manual de cargas, en su centro laboral					
10	En alguna oportunidad ha tenido dificultades en concentrarse por trabajar sobretiempo					
III	FACTORES PSICOSOCIALES					
11	Tiene que levantar la voz para poder comunicarse con los demás trabajadores					
12	La cooperación entre los trabajadores, han ocasionado que demora en entregar sus documentos					
13	Existe empatía entre los trabajadores de la municipalidad					
14	Ha tenido molestia por la presión del tiempo, al realizar su labores en su oficina					
15	En su centro de labores, puede elegir los periodos de descanso					
IV	CONDICIONES AMBIENTALES					
16	La iluminación en su oficina es la apropiada para realizar sus labores					
17	El ruido que percibe en su oficina, no le permite estar concentrado					
18	La ventilación en su oficina es lo adecuado para poder laborar					
19	La temperatura de su centro de trabajo, le han ocasionado molestia					
20	El piso de su oficina, que esta desnivelado, produce vibraciones que afectan desempeño					



CUESTIONARIO PARA MEDIR LA SALUD OCUPACIONAL

A.- Presentación:

Estimado (a) trabajador, el presente cuestionario es parte de una investigación que tiene por finalidad obtener información medir la salud ocupacional en la municipalidad distrital Caleta Carquín 2018. Cuyas opiniones personales son de gran importancia para nuestra investigación.

B.- Datos generales:

- 4.- Área de trabajo:
- 5.- Sexo: Femenino Masculino
- 6.- Tiempo como trabajador:
 0 - 5 meses 12 meses años nas

C.- Indicaciones:

- ✓ Este cuestionario es anónimo. Por favor responde con sinceridad.
- ✓ Lee detenidamente cada ítem. Cada uno tiene cinco posibles respuestas.
- ✓ Contesta a las preguntas marcando con una "X" en un solo recuadro que, según tu opinión.
- ✓ La escala, código y valoración de calificación es la siguiente:

Escala	Código	Valores
Nunca	N	1
Casi nunca	CN	2
Algunas veces	AV	3
Casi siempre	CS	4
Siempre	S	5

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA SALUD OCUPACIONAL

N°	ÍTEMS	VALORACIÓN				
	SALUD OCUPACIONAL	1 N	2 CN	3 AV	4 CS	5 S
I	CULTURA PREVENTIVA					
1	En su centro laboral realizan charlas preventivas a los trabajadores					
2	La capacitación a los trabajadores son esenciales para evitar accidentes y enfermedades					
3	El comité de trabajadores, se preocupa por la seguridad e integridad de los demás					
4	La política de prevención, es la adecuada para poder evitar accidentes					
5	La implementación de las señalización de evacuación y accidentes, están bien especificado y colocados en su respectivos lugares					
II	SEGURIDAD					
6	Las normas de seguridad, dentro de la municipalidad se respeta por parte de los trabajadores					
7	El sistema de prevención, en su centro laboral es lo adecuado para evitar alguna enfermedad					
8	Los trabajadores respetan el reglamento interno, para evitar desastres o enfermedades					
9	Las políticas de prevención de accidentes, es adecuada para los trabajos que se realiza en la municipalidad					
10	Las políticas de prevención de enfermedades, es adecuada para los trabajos que se realiza en la municipalidad					
III	GESTIÓN ADMINISTRATIVA					
11	La municipalidad realiza campañas de salud, para evitar futuras enfermedades a los trabajadores					
12	La municipalidad elimina los peligros que pueden perjudicar a los trabajadores					
13	En la municipalidad, exista un plan de contingencia a posibles accidentes					
14	Las instalaciones o infraestructura de la municipalidad, le brinde seguridad para evitar accidentes					
15	Algunos trabajos en la municipalidad le producen estrés a los trabajadores					
IV	CONTROL DE RIESGOS					
16	La municipalidad realiza las inspecciones a los trabajos que desarrollan los trabajadores					
17	La municipalidad realiza revisiones a los trabajos que desarrollan los trabajadores de manera permanente					
18	La municipalidad realiza evaluaciones a los trabajos que desarrollan los trabajadores en sus áreas					
19	La municipalidad realiza manteniendo a los módulos de las oficinas, para evitar accidente					
20	La municipalidad identifica todas las posibles amenazas, que pueden afectar la integridad de los trabajadores					

4. GUIA DE ENTREVISTA

GUÍA DE ENTREVISTA PARA CONOCER ERGONOMÍA LABORAL Y SALUD OCUPACIONAL DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL CALETA DE CARQUÍN, 2018.

Autora Bach. Lisseth Lizbeth Chinga Ramos
Tutor: Dr. Rómulo Dolores Nolasco Ph.D.

A. PRESENTACIÓN:

Estimado (a) trabajador, la presente entrevista es parte de la investigación que tiene por finalidad tener información en relación a la ergonomía laboral y salud ocupacional del personal de la Municipalidad Distrital Caleta De Carquín, 2018. Cuya repuesta del personal es de gran importancia.

B: DATOS PERSONALES Y LABORALES:

1. Eres: Hombre Mujer
2. ¿Qué edad tienes? 37 (años)
3. Tu horario es: 8am A 5pm
4. Tu contrato es: —
5. ¿Cuál es tu puesto de trabajo?
Secretario General (CE) Recursos Humanos
6. ¿Cuánto tiempo llevas trabajando en este puesto?
3 años 10 meses
7. Habitualmente, ¿cuántas horas al día trabajas en este puesto?
10 Horas.

C: PREGUNTAS:

1. ¿Qué entiende por ergonomía laboral?
CONJUNTO DE CONOCIMIENTOS FUENTES DISCIPLINARIOS Y ESTUDIA LAS CAPACIDADES Y HABILIDADES DE LOS FUENTES
2. ¿El diseño ergonómico de las oficinas es inadecuado?
SE PUEDE DECIR QUE SE HAN REALIZADO CAMBIOS CON NECESIDAD DE MAYOR ADAPTACIÓN POR LO TANTO ES REGULAR.
3. ¿Ha presentado algún riesgo asociados a los trastornos músculo-esqueléticos por la recarga o responsabilidad laboral?
EN MUCHAS OPORTUNIDADES.
4. ¿Cómo evalúas el acondicionamiento de la iluminación en puestos de trabajo?
SE PODRIA DECIR QUE REGULAR ES NECESARIO TRABAJAR PARA UNA MEJOR ILUMINACIÓN DEL CENTRO DE LABORES.

5. ¿Qué entiende por salud ocupacional?

ACTIVIDADES ASOCIADO A DISCIPLINAS MULTIDISCIPLINARIAS

6. ¿Se siente a gusto con el diseño de la infraestructura donde labora?

NO, YA QUE LA INFRAESTRUCTURA ESTO EN RIESGO DE COLAPSO

7. ¿Hay constante permiso del personal al centro de salud, específicamente que malestar?

SE DOLORS MUSCULARES Y DE CABEZA

8. ¿Cuenta con equipos tecnológicos actuales, descríbalos?

NO

9. ¿Se ha presentado algún personal que sufra de estrés laboral, podría decirnos que factores le habría ocasionado?

SI, DOLORS DE CABEZA.

10. ¿Cómo cuidan la salud ocupacional de su personal, descríbalos?

BRINDANDO Y DANDO SEGUIMIENTO PARA SU ATENCIÓN EN LOS CENTROS DE SALUD.

11. ¿Qué acciones (internas y externas) han tomado para mejorar la ergonomía laboral?

TRABAJOS DE RECURSOS

12. ¿Cuentan con ayuda de otra entidad (pública o privada) para mejorar la ergonomía laboral?

NO

13. ¿Se han Realizado charlas o capacitaciones para mejorar salud ocupacional de su personal, si o no y que beneficios obtuvieron?

NO

MUNICIPALIDAD DISTRITAL CAJAMA DE ARQUIN
EDUARDO A. LA ROSA CHINGA
(e) RECURSOS HUMANOS

GUÍA DE ENTREVISTA PARA CONOCER ERGONOMÍA LABORAL Y SALUD
OCUPACIONAL DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL CALETA DE
CARQUÍN, 2018.

Autora Bach. Lisbeth Lizbeth Chinga Ramos
Tutor: Dr. Rómulo Dolores Nolasco Ph.D.

A. PRESENTACIÓN:

Estimado (a) trabajador, la presente entrevista es parte de la investigación que tiene por finalidad tener información en relación a la ergonomía laboral y salud ocupacional del personal de la Municipalidad Distrital Caleta De Carquín, 2018. Cuya repuesta del personal es de gran importancia.

B: DATOS PERSONALES Y LABORALES:

1. Eres: Hombre Mujer
2. ¿Qué edad tienes? 30 (años)
3. Tu horario es: 08:00 a. 17:00
4. Tu contrato es:
5. ¿Cuál es tu puesto de trabajo?
Alcalde
6. ¿Cuánto tiempo llevas trabajando en este puesto?
3 años y 10 meses
7. Habitualmente, ¿cuántas horas al día trabajas en este puesto?
4 Hrs. en tareas administrativas y incluyendo a tareas de gestión

C: PREGUNTAS:

1. ¿Qué entiende por ergonomía laboral?
posturas de trabajo.
2. ¿El diseño ergonómico de las oficinas es inadecuado?
Es regular, porque se reorganizan cubos de escritorio, sillas y de cubos de trabajo.
3. ¿Ha presentado algún riesgo asociados a los trastornos músculo-esqueléticos por la recarga o responsabilidad laboral?
Si, varias veces.
4. ¿Cómo evalúas el acondicionamiento de la iluminación en puestos de trabajo?
Regular, se reanota trabajo más en iluminaciones de puestos de trabajo

5. ¿Qué entiende por salud ocupacional?

peligros físicos, metal. y sexual a favor al trabajo.

6. ¿Se siente a gusto con el diseño de la infraestructura donde labora?

No, hay zonas móviles. a infraestructura muy antigua y con riesgo a colapso.

7. ¿Hay constante permiso del personal al centro de salud, específicamente que malestar?

Si, por problemas de trabajo dolor de músculos.

8. ¿Cuenta con equipos tecnológicos actuales, descríbalos?

no.

9. ¿Se ha presentado algún personal que sufra de estrés laboral, podría decirnos que factores le habría ocasionado?

Si, dolor de cabeza

10. ¿Cómo cuidan la salud ocupacional de su personal, descríbalos?

Banderos previos para su atención en un punto de salud o el hospital

11. ¿Qué acciones (internas y externas) han tomado para mejorar la ergonomía laboral?

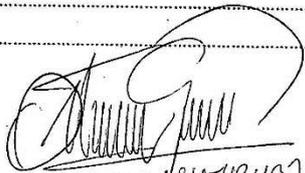
Curso de subidas, Baños, Suelo.

12. ¿Cuentan con ayuda de otra entidad (pública o privada) para mejorar la ergonomía laboral?

No, ninguna

13. ¿Se han Realizado charlas o capacitaciones para mejorar salud ocupacional de su personal, si o no y que beneficios obtuvieron?

No.



DNI: 74743437
ALC 40000

5. CONSTANCIA DE RECURSOS HUMANOS

"AÑO DEL DIALOGO Y LA RECONCILIACION NACIONAL"

MUNICIPALIDAD DISTRITAL CALETA DE CARQUIN

Carquín, 28 setiembre 2018.

OFICINA DE RECURSOS HUMANOS

Conste mediante el presente documento, la Oficina de Recursos Humanos hace constancia que 84 trabajadores laboran en esta entidad hasta la actualidad, entre profesionales, técnicos, auxiliares y practicantes.

Sin otro particular, quedo de usted.

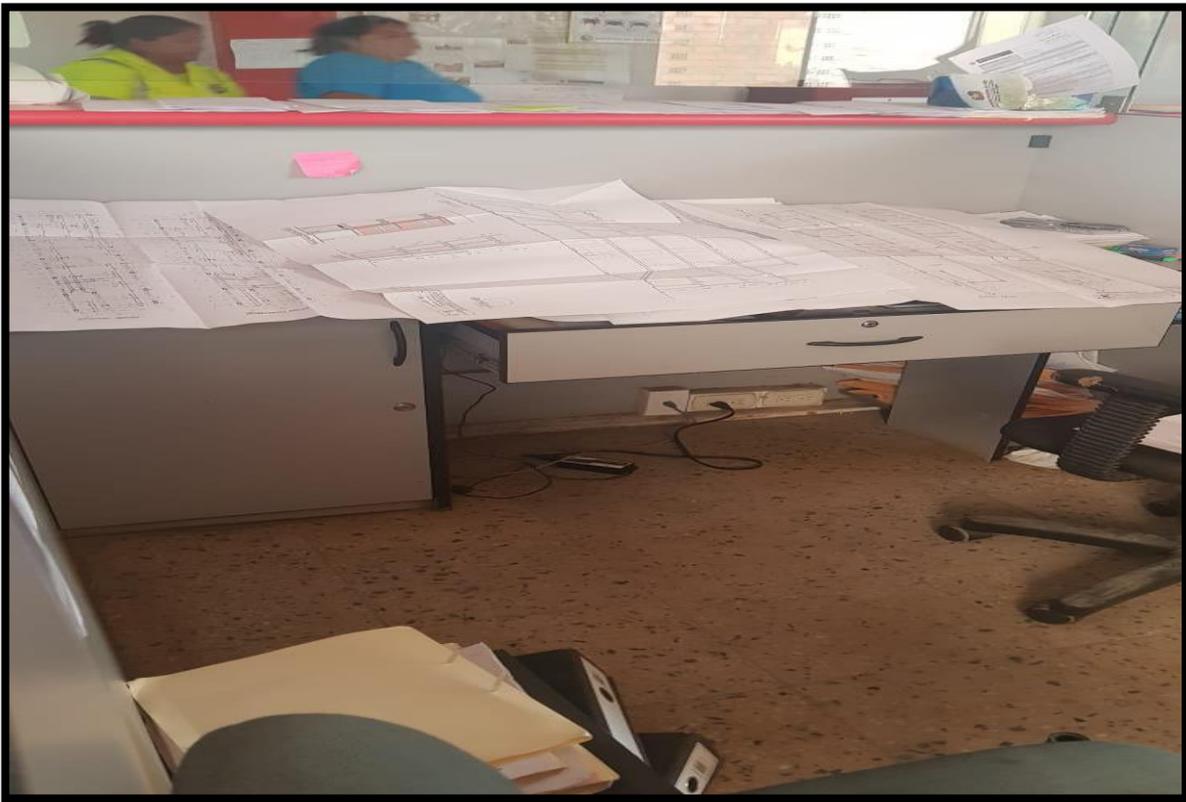
Atentamente,

MUNICIPALIDAD DISTRITAL CALETA DE CARQUIN

ELEODORO MELLIZO TARAZONA
RECURSOS HUMANOS

6. Imágenes del exterior e interior de la Municipalidad Distrital Caleta de Carquin.





7. BASES DE DATOS PARA PRUEBA PILOTO

Ergonomía Laboral

IDEM	items1	items2	items3	items4	items5	items6	items7	items8	items9	items10	items11	items12	items13	items14	items15	items16	items17	items18	items19	items20
1	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	3	3	1	5	2
2	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1
3	5	5	5	5	3	5	5	5	3	1	5	4	4	5	3	5	5	3	3	3
4	5	5	5	3	3	3	5	1	3	3	5	3	3	1	5	5	3	5	5	5
5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	3	5	5	3	3	4	3	3	4	3	3
6	5	5	5	5	3	3	5	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	3	3	4	3	3	3	5	3
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	3	5	5	3	3	4	4	4	5	4
11	2	2	3	1	1	4	1	2	3	5	3	4	2	5	3	3	5	3	5	4
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
15	3	3	2	2	3	3	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
22	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
26	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
27	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Salud Ocupacional

IDEM	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16	Item17	Item18	Item19	Item20
1	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	4	3	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
26	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4

8. BASES DE DATOS GENERALES

V1: Ergonomía laboral																				
IDEM	Diseño del puesto					Carga física					Factores psicosociales					Condiciones ambientales				
	items1	items2	items3	items4	items5	items6	items7	items8	items9	items10	items11	items12	items13	items14	items15	items16	items17	items18	items19	items20
1	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	3	3	1	5	2	
2	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	
3	5	5	5	5	3	5	5	5	3	1	5	4	4	5	3	5	5	3	3	
4	5	5	5	3	3	3	5	1	3	3	5	3	3	1	5	5	3	5	5	
5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	3	5	5	3	3	4	3	3	4	3	
6	5	5	5	5	3	3	5	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	
7	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	3	3	4	3	3	3	5	
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
10	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	3	5	5	3	3	4	4	4	5	
11	2	2	3	1	1	4	1	2	3	5	3	4	2	5	3	3	5	3	5	
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
15	3	3	2	2	3	3	3	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
22	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
26	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
27	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
31	3	2	3	2	2	2	1	2	2	2	3	3	2	5	2	2	2	3	1	
32	3	3	3	5	4	2	3	2	2	2	4	3	2	5	3	2	2	4	2	
33	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	
34	4	3	2	4	4	3	4	2	2	2	4	4	1	3	2	2	4	4	4	
35	3	3	4	4	4	2	2	4	2	2	2	3	3	4	3	2	5	4	2	
36	5	4	3	4	3	1	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	5	4	3	
37	5	5	5	5	4	3	4	5	3	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	
38	4	3	3	4	4	4	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	4	4	3	
39	4	3	3	4	5	1	1	2	2	3	4	4	3	2	2	1	4	3	3	
40	5	5	1	2	5	1	1	3	1	1	5	4	1	3	1	1	5	5	1	
41	4	4	3	4	3	3	2	4	2	3	4	4	2	4	2	2	4	3	2	
42	4	3	2	2	3	4	3	2	1	2	2	2	2	3	2	2	3	4	2	
43	5	4	4	4	4	3	5	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	5	
44	5	4	4	5	5	3	3	4	3	3	5	4	3	3	3	3	4	4	3	
45	4	2	2	4	4	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	1	4	4	2	
46	1	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	4	2	2	2	2	2	2	
47	4	2	2	3	4	2	2	2	1	2	2	2	2	4	2	2	2	3	2	
48	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	2	4	3	3	4	4	3	
49	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	
50	4	5	4	4	3	4	4	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	3	2	
51	4	5	4	4	2	3	4	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	3	2	
52	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
53	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	
54	1	2	5	1	5	1	1	1	1	1	2	1	2	3	2	1	2	1	2	
55	4	2	3	2	2	1	2	3	1	1	5	2	5	2	2	5	1	1	3	
56	4	1	1	4	4	1	1	3	1	1	5	1	1	3	1	1	3	2	1	
57	4	1	2	3	3	2	2	2	1	1	3	1	1	3	2	2	1	2	1	
58	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	
59	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	1	3	3	2	2	1	3	
60	2	1	3	2	2	3	1	3	2	4	2	4	2	1	3	3	4	2	3	
61	5	3	4	2	4	3	4	5	3	5	3	1	4	4	2	2	2	4	3	
62	4	3	3	3	5	5	4	4	4	4	2	3	4	4	3	4	3	4	2	
63	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	2	2	3	4	2	5	3	4	1	
64	5	4	4	2	3	4	3	4	5	5	1	5	4	3	1	4	2	4	2	
65	5	3	3	3	5	5	3	4	3	4	2	3	1	4	2	4	3	5	3	
66	3	4	4	2	5	3	4	4	4	5	3	3	4	4	2	1	2	4	5	
67	5	3	5	4	4	4	3	3	4	3	2	5	2	3	1	5	4	4	5	
68	5	1	4	1	4	3	1	4	4	5	2	3	5	4	2	4	3	5	4	
69	4	4	4	3	4	4	5	5	4	5	3	2	4	2	3	4	2	2	5	
70	5	3	5	3	5	4	1	4	3	5	1	2	3	4	2	4	3	4	3	
71	5	3	5	4	4	4	2	5	4	3	2	3	5	5	2	5	3	4	4	
72	5	1	4	1	4	3	4	5	3	5	3	1	4	4	2	4	2	4	3	
73	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	4	3	5	3	
74	5	3	5	3	5	4	4	4	4	5	2	2	3	4	2	1	2	4	5	
75	4	4	4	3	4	4	3	4	5	5	1	5	4	3	1	4	3	5	2	
76	4	5	4	2	4	5	3	4	3	4	2	3	1	4	2	5	1	4	3	
77	5	4	5	3	4	3	4	4	4	5	3	3	4	4	2	4	3	4	2	
78	5	5	3	3	5	3	3	3	4	3	2	5	2	3	1	3	3	4	2	
79	5	4	4	3	4	4	1	4	4	5	2	3	5	4	2	2	2	4	3	
80	4	4	4	3	4	2	5	5	4	5	3	2	4	2	3	4	3	4	2	
81	4	4	5	5	5	1	2	4	2	2	4	3	3	4	3	4	5	4	3	
82	5	4	5	5	3	2	4	5	4	3	3	4	3	4	2	2	5	3	3	
83	1	5	5	3	4	3	1	5	2	1	2	5	4	4	5	2	4	5	4	
84	2	4	4	3	5	3	3	1	3	2	2	4	3	3	3	5	3	4	5	

V2: Salud ocupacional																				
IDEM	Cultura preventiva				Seguridad					Gestión administrativa					Control de riesgo					
	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16	Item17	Item18	Item19	Item20
1	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	4	3	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
26	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4
31	2	1	2	3	2	2	1	1	1	1	1	1	2	3	2	3	2	2	2	1
32	2	1	2	2	2	3	1	2	2	1	1	2	2	2	1	3	3	3	3	3
33	3	4	3	2	2	3	1	2	2	2	3	2	3	2	1	4	2	2	3	4
34	3	4	2	2	2	4	3	2	1	2	1	1	2	4	2	2	2	2	2	2
35	2	2	4	2	2	3	2	1	3	1	2	2	1	1	1	2	3	3	4	2
36	1	2	2	3	4	5	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	4	2
37	4	4	5	3	4	4	2	2	3	2	3	2	2	5	4	3	3	4	4	4
38	4	3	1	3	2	4	1	1	2	1	2	3	4	3	5	2	2	2	2	3
39	1	1	2	2	4	5	1	1	1	1	1	1	1	4	3	3	3	2	1	1
40	1	1	3	1	1	5	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	3	5	1
41	3	2	4	2	3	1	2	2	1	1	2	2	2	2	4	3	1	1	5	2
42	2	3	2	1	2	3	4	3	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2
43	2	2	4	3	2	4	3	2	2	2	2	2	4	2	4	2	2	2	5	4
44	3	2	2	2	2	5	3	3	2	2	1	1	4	3	1	1	5	4	4	3
45	4	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2
46	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	4	1
47	2	1	2	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	4	2	2	2	1	2	1
48	3	5	2	2	3	3	1	1	4	2	2	1	2	4	3	4	2	4	1	1
49	3	3	2	3	2	3	1	2	2	3	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3
50	3	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2
51	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	3	2	1	2	2	1	1
52	1	2	1	2	2	3	2	2	3	2	2	2	1	2	3	2	3	3	4	3
53	2	2	5	2	2	3	1	3	2	3	2	1	2	2	2	3	3	2	4	2
54	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1
55	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	3	3	2	2	2	2	3
56	2	3	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	3	2	2	1
57	3	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	3	1
58	2	1	4	2	2	1	2	2	1	1	2	2	3	2	1	3	2	2	2	2
59	1	2	1	1	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	3	2	2	3	2	2
60	2	2	2	2	2	3	3	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	3	4
61	3	3	1	3	2	2	3	3	2	2	1	1	4	3	1	1	5	4	4	2
62	3	3	2	3	4	3	2	3	3	2	3	2	1	3	3	2	3	3	4	2
63	2	2	3	2	3	4	2	3	2	3	1	2	2	2	3	3	2	3	4	3
64	3	2	4	2	3	1	3	2	2	2	2	5	4	2	4	2	3	2	2	2
65	2	3	2	1	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	2	4	2
66	2	1	3	3	2	3	2	2	3	3	1	2	3	2	4	3	2	4	4	3
67	4	3	2	4	2	5	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3
68	4	4	2	4	1	4	2	1	1	3	2	2	2	3	4	3	3	2	3	1
69	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	1	4	4	1	3	4	2	4	5	1
70	2	3	3	3	2	4	2	2	3	1	3	1	1	3	2	4	1	1	4	2
71	3	5	2	2	2	3	4	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3
72	3	3	2	3	2	2	2	2	4	2	1	2	1	3	3	3	3	3	3	2
73	3	3	4	3	3	4	1	2	2	2	3	3	2	3	3	4	3	2	4	2
74	1	2	2	4	3	2	2	3	3	2	2	2	3	1	2	3	3	3	3	4
75	4	2	3	3	3	4	2	3	1	2	2	4	3	3	3	2	3	3	3	2
76	3	3	5	2	2	3	1	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2
77	3	3	1	3	2	1	1	1	2	2	3	4	4	3	2	3	2	3	2	5
78	1	1	2	2	3	5	3	2	2	2	1	2	3	1	1	2	2	3	4	3
79	2	1	3	3	2	3	2	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2
80	4	3	2	3	2	3	1	1	1	1	1	1	1	4	1	3	3	3	2	3
81	2	1	2	1	2	2	2	3	2	2	3	3	4	2	3	2	2	2	4	4
82	3	2	3	3	4	4	3	2	2	1	2	2	2	4	2	2	3	2	3	2
83	1	1	4	2	2	1	2	2	4	2	4	2	4	3	4	4	2	2	4	2
84	1	2	2	2	1	2	4	3	4	3	2	3	2	2	2	2	3	2	4	2

9. CERTIFICADO DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS



UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1 APELLIDOS Y NOMBRES : RUIZ HUARAZ CARLA B
- 1.2 GRADOS ACADÉMICOS : DOCTOR
- 1.3 INSTITUCIÓN QUE LABORA : Universidad Alas Peruanas Filial - Huacho
- 1.4 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Ergonomía Laboral y Salud Ocupacional del personal de la Municipalidad Distrital Caleta de Carquín, 2018.
- 1.5 AUTOR DEL INSTRUMENTO : Lisseth Lizbeth Chinga Ramos
- 1.6 GRADO DE ESTUDIO : Bachiller
- 1.7 ESPECIALIDAD : Administración y Negocios Internacionales
- 1.8 NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Cuestionario para medir la Salud ocupacional
- 1.9 CRITERIOS DE APLICABILIDAD:
- a) DE 01 a 09: (No válido, reformular)
 - b) DE 10 a 12: (No válido, modificar)
 - c) DE 12 a 15: (Válido, mejorar)
 - d) De 15 a 18: (Válido, precisar)
 - e) De 18 a 20: (Válido, aplicar)

II. ASPECTOS A EVALUAR:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CLALITATIVOS CUANTITATIVOS	DEFICIENTE (01-08)	REGULAR (10-12)	BUENO (13-15)	MUY BUENO (16-19)	EXCELENTE (18-20)
		01	02	03	04	05
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance y la tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio.					X
7. CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teórico científico y del tema de estudio.					X
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones e indicadores.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio.					X
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías					X
SUB TOTAL						20
TOTAL						20

VALORACIÓN CUANTITATIVA (total x 0.4) : 20 (VEINTI)

VALORACIÓN CUALITATIVA : VALIDO APLICAR

OPINION DE APLICABILIDAD : REALIZAR INVESTIGACION

LUGAR Y FECHA : 4.07-2018


 Firma y post firma del experto
 DNI: 06690483

JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1 APELLIDOS Y NOMBRES : RUIZ HUORAZ, CARLA B.
- 1.2 GRADOS ACADÉMICOS : DOCTOR
- 1.3 INSTITUCIÓN QUE LABORA : Universidad Alas Peruanas Filial - Huacho
- 1.4 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Ergonomía Laboral y Salud Ocupacional del personal de la Municipalidad Distrital Caleta de Carquin, 2018.
- 1.5 AUTOR DEL INSTRUMENTO : Lisseth Lizbeth Chinga Ramos
- 1.6 GRADO DE ESTUDIO : Bachiller
- 1.7 ESPECIALIDAD : Administración y Negocios Internacionales
- 1.8 NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Cuestionario para medir la Salud ocupacional
- 1.9 CRITERIOS DE APLICABILIDAD:
- a) DE 01 a 09: (No válido, reformular)
 - b) DE 10 a 12: (No válido, modificar)
 - c) De 12 a 15: (Válido, mejorar)
 - d) De 15 a 18: (Válido, precisar)
 - e) De 18 a 20: (Válido, aplicar)

II. ASPECTOS A EVALUAR:

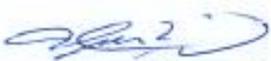
INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	DEFICIENTE (01-09)	REGULAR (10-12)	BUENO (13-15)	MUY BUENO (16-19)	EXCELENTE (18-20)
		01	02	03	04	05
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance y la tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio.					X
7. CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teórico científico y del tema de estudio.					X
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones e indicadores.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio.					X
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías					X
SUB TOTAL						10
TOTAL						20

VALORACIÓN CUANTITATIVA (total x 0.4) : 20 (VEINTI)

VALORACIÓN CUALITATIVA : VALIDO APLICAR

OPINION DE APLICABILIDAD : REALIZAR INVESTIGACION

LUGAR Y FECHA : U. 07 - 2018


 Firma y post firma del experto
 DNI: 06690483

10. APROBACIÓN DE TÍTULO



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACIÓN
E.P. DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

INFORME N° 039 - 2018 - EPANI - UAF/ FILIAL HUACHO

Estudiante Título de investigación Provincia

Fecha : 09.08.18

Estudiante : CHINGA RAMOS, LISSETH LIZBETH

Título de Tesis:

"ERGONOMÍA LABORAL Y SALUD OCUPACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL CALETA DE CARQUÍN. 2018".

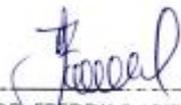
Aspectos de Conformidad:

Es conforme el título de investigación, la misma que cumple los protocolos y las rúbricas de evaluación establecidas; en consecuencia, el graduando debe proceder a realizar su plan de tesis en el marco del esquema, según Resolución N° 19338 -2017-R-UAP, del 28 de Noviembre del 2017 y Resolución N° 19337-2017-R-UAP, del 28 de Noviembre de 2017, las mismas que deben evidenciarse en el proceso del desarrollo de su plan de tesis.

RECOMENDACIONES:

- Al momento de presentar su plan de tesis, debe adjuntar la carta de consentimiento informado de la empresa.
- Evidencias

Atentamente,


DR. FREDDY CABELLO VICENTE
COORDINADOR ACADÉMICO
COD. 008804


DOCENTE A TIEMPO COMPLETO

11. FORMATO DE SOLICITUD DE PERMISO

Municipalidad Distrital Caleta de Carquin
 UNIDAD DE SECRETARIA GENERAL
 OFICINA DE TRÁMITE DOCUMENTARIO
 FORMATO UNICO DE TRÁMITE

EXPEDIENTE N°

RECEBIDO
 18/10/18

Nombre (s):

Actividad por la que se solicita:

Solicita: Permiso para sacar cita y entrega resultados

<u>Trujillo</u> Apellido Paterno	<u>Sanchez</u> Apellido Materno	<u>A. M. Hacia</u> Nombre Completo
<u>60851229</u> DNI N°	<u>27 de Octubre 391</u> DOMICILIO LEGAL	<u>- - -</u> CORREO ELECTRÓNICO
<u>- - -</u> TELÉFONO CEL.		

Fundamentar concretamente lo que solicita (letra legible)

Solicita Permiso para el 07-08-18 para entregar resultados y poder sacar cita esa fecha.

ENUMERAR LOS DOCUMENTOS QUE ADJUNTA

Copia de resultados

CALETA DE CARQUIN, 8 DE 28 DEL 20 18

[Firma]
FIRMA

Plaza San Martín 505 - Carquin
 Tel: 239-5795

Página web: www.municaletaacarquin.gob.pe
 E-mail: municarquin@hotmail.com

INDICACIÓN

Changam Rang
5 años

- a h a t e l
en resultado

Aproveche los descuentos y
D. Beneficiarios por la
Compra de sus medicinas
N. 2 Chongame

Penny
- Duración 15 días
Hobiler

30/10/11



Dra Yovana Vilca Páucar
CMP 30699
RNE 14963

Próxima Cita: ___/___/___



GOBIERNO REGIONAL DE LIMA
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD



Vargas Curcio Emunson
38a

Dr.: Esteban Agudelo

Hto: Descanso Médico por
10 días, acompañada con
medicinas y Intranquila por
Priología

GOBIERNO REGIONAL DE LIMA
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD LIMA
RED DE SALUD HUAYRA OYON
CENTRO DE SALUD SANTA MARÍA


DR. ARTURO C. MANRIQUE SAMANEZ
CMP N° 33020 - MEDICO JEFE

Fecha: 16/11/18