

**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO
ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**



**LA ERGONOMÍA LABORAL Y PRODUCTIVIDAD DE LOS
SERVIDORES PÚBLICOS DE LA RED DE SALUD AMBO,
2023.**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN PSICOLOGÍA

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

TESISTAS:

**HUARAC TRUJILLO LUZ MERY
MORALES SALVADOR ANGELA FIORELA
SOLORZANO DAVILA SHEYLA GREYCI**

ASESOR:

Dr. ZEVALLOS CHOY EDWARD LUIS

HUÁNUCO – PERÚ

2023

Índice

Dedicatoria	8
Agradecimiento	9
Resumen	10
Abstract	11
INTRODUCCIÓN	12
CAPÍTULO I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	15
1.1. Fundamentación del problema de investigación	15
1.2. Formulación del problema de investigación general y específicos	18
1.3. Formulación de objetivo general y específicos	19
1.4. Justificación	20
1.5. Limitaciones	21
1.6. Formulación de hipótesis general y específica	21
1.7. Variables	22
1.8. Definición teórica y operacionalización de variables	24
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	25
2.1 Antecedentes de la investigación	25
2.2 Bases teóricas	30
2.3 Bases conceptuales	42
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA	45
3.1 Ámbito	45
3.2 Población	45
3.3 Muestra	46
3.4 Nivel y tipo de estudio	47
3.5 Diseño de investigación	48
3.6 Métodos, técnicas e instrumentos	48
3.7 Validación y confiabilidad del instrumento	49
3.8 Procedimiento	50
3.9 Tabulación y análisis de datos	51
3.10 Consideraciones éticas	52
CAPÍTULO IV. RESULTADOS	54
4.1 Análisis descriptivo	54

4.2	Análisis inferencial	82
	CAPÍTULO V. DISCUSIÓN	84
	CONCLUSIONES	88
	SUGERENCIAS	90
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	92
	ANEXOS	99
	Anexo 01. Matriz de consistencia	100
	Anexo 02. Consentimiento informado	101
	Anexo 03. Cuestionario sobre ergonomía laboral	104
	Anexo 04. Cuestionario sobre productividad laboral	105
	Anexo 04. Validación de jueces	106
	Anexo 06. Operacionalización de variables	109

Índice de tablas

Tabla 1.	Coeficiente de Alfa de Cronbach	50
Tabla 2.	Estadística de fiabilidad Alfa de Cronbach.	50
Tabla 3.	Prueba de normalidad.	52
Tabla 4.	Coeficiente de correlación.	52
Tabla 5.	La distribución física del ambiente de trabajo permite moverse y cambiar de postura con mucha facilidad.	54
Tabla 6.	Los mobiliarios que adquiere la entidad son ergonómicos y permiten desarrollar el trabajo de manera óptima.	55
Tabla 7.	La postura del cuerpo de los servidores para el desarrollo del trabajo es la adecuada.	56
Tabla 8.	Las máquinas y equipos asignados por la institución son fáciles deusar.	57
Tabla 9.	El ambiente de trabajo tiene adecuada ventilación y temperatura ambiental para desempeñar las labores de manera óptima.	58
Tabla 10.	El nivel de iluminación es el adecuado para realizar las funciones asignadas sin tener dificultades visuales.	59
Tabla 11.	El nivel de ruido del entorno laboral permite concentrarse en el trabajo.	60
Tabla 12.	La sobrecarga y el trabajo bajo presión generan malestar en la salud y estrés laboral.	61
Tabla 13.	El horario de trabajo es el adecuado y permite realizar actividades familiares.	62
Tabla 14.	En el trabajo estoy sentado o de pie más de 2 horas continuas. .	63
Tabla 15.	Los servidores terminan el día de trabajo cansado y con dolores musculares.	64
Tabla 16.	Los servidores realizan pausas activas entre 5 a 10 minutos después de determinadas horas de trabajo.	65
Tabla 17.	La entidad se preocupa por las condiciones ergonómicas de los servidores para el desarrollo del trabajo óptimo.	66
Tabla 18.	La entidad brinda recomendaciones para manejar los efectos de estrés laboral.	67

Tabla 19. Los servidores utilizan de manera óptima los recursos asignados por la entidad.	68
Tabla 20. Los servidores desarrollan de manera adecuada sus labores con los recursos asignados.	69
Tabla 21. La entidad distribuye oportunamente los recursos para un buen desempeño laboral.....	70
Tabla 22. El equipamiento de la entidad es el adecuado y suficiente para el cumplimiento de labores.	71
Tabla 23. Los recursos tecnológicos de la entidad contribuyen a un mejor desempeño de labores.....	72
Tabla 24. Los servidores distribuyen adecuadamente el material y el tiempo de trabajo para el logro de metas institucionales.....	73
Tabla 25. La comunicación en el entorno laboral es fluida, cordial y contribuye al logro de metas.....	74
Tabla 26. Las actividades programadas son desarrolladas en el tiempo establecido.....	75
Tabla 27. Las decisiones de los inmediatos superiores son oportunas y contribuyen al logro de metas.	76
Tabla 28. La entidad realiza capacitaciones para el fortalecimiento de capacidades de los servidores.....	77
Tabla 29. Los servidores aplican sus conocimientos técnicos para solucionar los problemas de su entorno laboral.	78
Tabla 30. Los servidores evitan que los problemas familiares y/o problemas de salud interfieran en el desempeño laboral.	79
Tabla 31. Los servidores realizan aportes técnicos y/o académicos en beneficio de la institución en tiempo prudente.	80
Tabla 32. Los servidores desarrollan el trabajo en equipo para cumplir con las metas establecidas y tener mejores resultados.	81
Tabla 33. Contrastación de hipótesis.	82

Índice de figuras

Figura 1. La distribución física del ambiente de trabajo permite moverse y cambiar de postura con mucha facilidad.....	54
Figura 2. Los mobiliarios que adquiere la entidad son ergonómicos y permiten desarrollar el trabajo de manera óptima.....	55
Figura 3. La postura del cuerpo de los servidores para el desarrollo del trabajo es la adecuada.....	56
Figura 4. Las máquinas y equipos asignados por la institución son fáciles de usar.....	57
Figura 5. El ambiente de trabajo tiene adecuada ventilación y temperatura ambiental para desempeñar las labores de manera óptima.	58
Figura 6. El nivel de iluminación es el adecuado para realizar las funciones asignadas sin tener dificultades visuales.	59
Figura 7. El nivel de ruido del entorno laboral permite concentrarse en el trabajo.....	60
Figura 8. La sobrecarga y el trabajo bajo presión generan malestar en la salud y estrés laboral.	61
Figura 9. El horario de trabajo es el adecuado y permite realizar actividades familiares.....	62
Figura 10. En el trabajo estoy sentado o de pie más de 2 horas continuas.	63
Figura 11. Los servidores terminan el día de trabajo cansado y con dolores musculares.....	64
Figura 12. Los servidores realizan pausas activas entre 5 a 10 minutos después de determinadas horas de trabajo.	65
Figura 13. La entidad se preocupa por las condiciones ergonómicas de los servidores para el desarrollo del trabajo óptimo.	66
Figura 14. La entidad brinda recomendaciones para manejar los efectos de estrés laboral.	67
Figura 15. Los servidores utilizan de manera óptima los recursos asignados por la entidad.	68
Figura 16. Los servidores desarrollan de manera adecuada sus labores con los recursos asignados.	69

Figura 17. La entidad distribuye oportunamente los recursos para un buen desempeño laboral.	70
Figura 18. El equipamiento de la entidad es el adecuado y suficiente para el cumplimiento de labores.	71
Figura 19. Los recursos tecnológicos de la entidad contribuyen a un mejor desempeño de labores.	72
Figura 20. Los servidores distribuyen adecuadamente el material y el tiempo de trabajo para el logro de metas institucionales.	73
Figura 21. La comunicación en el entorno laboral es fluida, cordial y contribuye al logro de metas.	74
Figura 22. Las actividades programadas son desarrolladas en el tiempo establecido.	75
Figura 23. Las decisiones de los inmediatos superiores son oportunas y contribuyen al logro de metas.	76
Figura 24. La entidad realiza capacitaciones para el fortalecimiento de capacidades de los servidores.	77
Figura 25. Los servidores aplican sus conocimientos técnicos para solucionar los problemas de su entorno laboral.	78
Figura 26. Los servidores evitan que los problemas familiares y/o problemas de salud interfieran en el desempeño laboral.	79
Figura 27. Los servidores realizan aportes técnicos y/o académicos en beneficio de la institución en tiempo prudente.	80
Figura 28. Los servidores desarrollan el trabajo en equipo para cumplir con las metas establecidas y tener mejores resultados.	81

Dedicatoria

El presente trabajo es dedicado a mi familia, a mis padres Dedicación Huarac Dionicio y Genoveva Trujillo Cuca, y a mi hermana Jenifer, quienes han sido parte fundamental para lograr esta meta, ellos son quienes confiaron en mí siempre, dándome los mejores consejos y ejemplo de superación y perseverancia. **(LUZ MERY HUARAC TRUJILLO)**

A mis padres Samuel Solorzano Espinoza y Elda Davila Puente, por brindarme su apoyo en el logro de esta meta profesional, por enseñarme a no desistir de mis metas frente a los obstáculos y ser perseverante, a mis hermanas Cynthia y María Fernanda por brindarme su amor y apoyo incondicional en cada decisión que he tomado. **(SHEYLA GREYCI SOLORZANO DAVILA)**

A mis padres Nilo Morales Pasquel e Indira Salvador Campos, por su apoyo incondicional, en especial por enseñarme a confiar en mí y brindarme una formación llena de valores, son mi mayor motivación; a mis hermanos Criselida y Diosedano por ser mi soporte en cada paso que decida tomar, aconsejarme e impulsarme a cumplir mis metas. **(ANGELA FIORELA MORALES SALVADOR)**

Agradecimiento

Expresamos nuestros sinceros agradecimientos al divino creador por todas sus bendiciones a lo largo de nuestras vidas.

De igual manera, a nuestras familias por inspirarnos, motivarnos y ayudarnos a cumplir nuestras metas.

Agradecemos también las enseñanzas y experiencias compartidas de nuestros docentes de la Carrera Profesional de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

Agradecemos también a los servidores de la Red de Salud Ambo por dedicar un tiempo para contribuir con la ejecución de la investigación.

Finalmente, agradecemos el apoyo metodológico de nuestro asesor de tesis, el Dr. Edward Luis Zevallos Choy, en el proceso de elaboración y desarrollo de la investigación.

Los tesistas

Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar el grado de relación entre la ergonomía laboral y la productividad de los servidores públicos de la Red de Salud Ambo, 2023. Metodología. La población estuvo constituida por 496 servidores públicos con una muestra de 212 servidores, la investigación fue de nivel correlacional y de tipo aplicada con diseño no experimental, transversal. Se aplicó dos cuestionarios a la muestra, previo consentimiento informado. La hipótesis se comprobó mediante la prueba correlación Rho de Spearman con un nivel de confianza del 95% y 5% de error. Resultados. Los resultados demuestran que la ergonomía laboral y sus dimensiones de estudio tienen correlación positiva con la productividad laboral, evidenciándose: Ergonomía geométrica ($r_s=0.538$ correlación moderada y Sig. 0.000), ergonomía ambiental ($r=0.644$ correlación alta y Sig. 0.000), ergonomía temporal ($r=0.362$ correlación baja y Sig. 0.000) y ergonomía organizacional ($r=0.464$ correlación moderada y Sig. 0.000). Conclusión. Se acepta la hipótesis de investigación, la ergonomía laboral tiene relación significativa con la productividad de los servidores públicos de la Red de Salud Ambo, 2023, porque demuestran un grado de correlación de $r_s=0.736$ entre la ergonomía laboral y la productividad con un valor de significancia de 0.000 menor a 0.05, y se rechazó la hipótesis nula.

Palabras clave: *Ergonomía laboral, productividad laboral, ergonomía geométrica, ergonomía ambiental, ergonomía temporal, ergonomía organizacional.*

Abstract

The objective of the research was to determine the degree of relationship between labor ergonomics and the productivity of public servants of the Ambo Health Network, 2023. Methodology. The population consisted of 496 public servants with a sample of 212 servants, the research was of a correlational level and of an applied type with a non-experimental, cross-sectional design. Two questionnaires were applied to the sample with prior informed consent. The hypothesis was verified using Spearman's Rho correlation test with a confidence level of 95% and 5% error. Results. The results show that labor ergonomics and its study dimensions have a positive correlation with labor productivity, evidencing: geometric ergonomics ($r_s=0.538$ moderate correlation and Sig. 0.000), environmental ergonomics ($r=0.644$ high correlation and Sig. 0.000), temporal ergonomics ($r=0.362$ low correlation and Sig. 0.000) and organizational ergonomics ($r=0.464$ moderate correlation and Sig. 0.000). Conclusion. The research hypothesis is accepted, labor ergonomics has a significant relationship with the productivity of public servants of the Ambo Health Network, 2023, because they demonstrate a degree of correlation of $r_s=0.736$ between labor ergonomics and productivity with a value of significance of 0.000 less than 0.05, and the null hypothesis was rejected.

Keywords: *Work ergonomics, work productivity, geometric ergonomics, environmental ergonomics, temporary ergonomics, organizational ergonomics.*

INTRODUCCIÓN

Debido a la implementación de políticas de prevención de riesgos laborales que garanticen condiciones ideales de trabajo y prevengan los accidentes que pueden ocurrir en el desempeño de cada tarea, las empresas comienzan a prestar más atención a la importancia de pasar la jornada laboral en un ambiente saludable. El área de trabajo debe estar diseñada para satisfacer las necesidades de la institución pública, así como las de la persona que desarrollará su tarea en ella. Aspectos como la reubicación, el mobiliario, la iluminación, la accesibilidad a las distintas instalaciones, el número de puestos de trabajo, la temperatura, las propiedades de los materiales utilizados y, finalmente, las propias necesidades del trabajador deben ser considerados dentro del marco normativo que rige actualmente este aspecto. (RRHHDigital, 2013)

Para que los sistemas de trabajo equilibren el bienestar humano y la productividad, es importante que las organizaciones implementen intervenciones ergonómicas, fomentando un mejor ambiente de trabajo, que ayude a mantener el estado de alerta y la motivación, aumentando la variedad de tareas, estimulando el ambiente e involucrando a los trabajadores en el proceso de toma de decisiones sobre la mejor manera de llevar a cabo sus actividades (Apud & Meyer, 2003). Es por ello que, en el Perú, con la finalidad de reducir riesgos ergonómicos el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2015), elaboró una “Guía Básica de Autodiagnóstico en Ergonomía para Oficinas” que ayudará al empleador en la implementación de medidas correctivas o preventivas ante

los riesgos identificados, comprometiéndose así con la cultura de prevención de riesgos laborales, y a su vez de cumplimiento para las instituciones públicas.

La investigación se desarrolló en la Red de Salud de Ambo que pertenece a la Dirección Regional de Salud Huánuco, con el objetivo de determinar el grado de relación entre la ergonomía laboral y la productividad de los servidores públicos de la Red de Salud Ambo, 2023. La investigación estuvo constituida por 496 servidores públicos con una muestra de 212 servidores. La investigación fue de nivel correlacional y de tipo aplicada con diseño no experimental transversal, porque el objetivo fue establecer el grado de correlación entre las variables y dimensiones de estudio, fue transversal porque los datos fueron recolectados en un determinado momento.

La investigación está estructurada en capítulos: En el capítulo I se presenta el problema de investigación, que comprende: La fundamentación del problema, formulación del problema, formulación de objetivos, justificación, limitaciones, formulación de hipótesis, variables, definición teórica y operacionalización de variables.

En el capítulo II, se presenta el marco teórico, que comprende: Antecedentes de investigación (internacional, nacional y local), bases teóricas de cada variable y dimensión de estudio y también comprende las bases conceptuales.

En el capítulo III, se presenta la metodología que comprende: El ámbito, población, muestra, nivel y tipo de estudio, diseño de investigación, técnicas

e instrumentos, validación y confiabilidad del instrumento, procedimientos, tabulación y análisis de datos y finalmente, las consideraciones éticas.

En el capítulo IV, se muestran los resultados, que comprende el análisis descriptivo e inferencial.

En el capítulo V, se muestra la discusión de resultados con los antecedentes de investigación

Para finalizar se presentan las conclusiones, sugerencias, referencias y los anexos utilizados en la investigación.

CAPÍTULO I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Fundamentación del problema de investigación

En la actualidad la mayoría de las personas que tienen trabajos dependientes pasan como mínimo ocho horas diarias, cinco días a la semana; siendo considerado por la mayoría como su segundo hogar; sin embargo, en este hogar es donde algunas personas contraen enfermedades como el estrés laboral, trastornos musculoesqueléticos, visuales, entre otros. (Apud & Meyer, 2003)

La ergonomía tiene mucho que ofrecer porque una mejor organización del trabajo y la elección de herramientas y accesorios que se adapten a las necesidades de una persona pueden reducir la probabilidad de accidentes, fatiga y problemas musculoesqueléticos; sin embargo, esto es insuficiente por sí solo; la ergonomía tiene como objetivo mejorar la salud y el bienestar humanos, reducir los accidentes y aumentar la productividad en las empresas y las agencias gubernamentales; la alimentación, el suministro de las medidas de seguridad adecuadas, el entrenamiento y las necesidades de rendimiento que no superen los límites de esfuerzo físico aconsejados son otros elementos a tener en cuenta. El trabajo manual es difícil de adaptar ergonómicamente, pero con una investigación exhaustiva, las empresas pueden estar motivadas para realizar pequeños cambios que mejoren el bienestar de su fuerza laboral (Apud & Meyer, 2003). La productividad de la fuerza laboral puede verse significativamente afectada si el personal de las diversas organizaciones no goza de la salud adecuada; los empleadores tienen la

responsabilidad de proteger la salud y la seguridad de sus empleados eliminando los peligros en el lugar de trabajo, limitando la propagación de enfermedades y previniendo incidentes o accidentes que puedan poner en peligro la vida o la integridad física de los empleados. (SUNAFIL, 2022)

En el Perú, con el fin de reducir los riesgos ergonómicos presentes en los puestos de trabajos de oficina, asociados básicamente a la carga postural, ambiente de trabajo y problemas psicosociales, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (Trabajo, 2015), a través de la Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo, en cumplimiento de las obligaciones normativas y su compromiso de trabajar por una mejora continua de las condiciones de trabajo y promoción de la calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras, preparó la “Guía Básica de Autodiagnóstico en Ergonomía para Oficinas” que ayudará al empleador en la implementación de medidas correctivas o preventivas ante los riesgos identificados, comprometiéndose así con la cultura de prevención de riesgos laborales. (p.4)

La Dirección de la Red de Salud Ambo es un órgano desconcentrado de la Dirección Regional de Salud Huánuco, responsable de lograr que toda la población de su jurisdicción tenga acceso a los servicios de salud que administra y cuyos recursos gestiona y provee con la finalidad de contribuir en el desarrollo y la integridad de todos los ciudadanos, con especial atención en la población vulnerable. Para lograr ello, la

institución pública alberga alrededor de 496 servidores públicos de las diferentes áreas administrativas de las 8 Microrredes que se tiene bajo su jurisdicción; sin embargo, la falta de productividad es lo que se puede observar en la institución constantemente, donde los trámites documentarios se demoran días, semanas o incluso meses, donde las quejas de parte de la población aumentan cada vez más, donde los trabajadores presentan enfermedades ergonómicas como los problemas relacionados a la carga postural que se reflejan en trastornos músculos esqueléticos; problemas relacionados al ambiente, problemas psicosociales relacionados con la carga mental, estrés, monotonía y la falta de motivación, todo esto debido a que la Red de Salud Ambo deja en segundo plano el bienestar laboral de los profesionales. Por otro lado, la Red de Salud Ambo no cuenta con local propio en la mayoría de sus microrredes, por lo que constantemente se mudan o encuentran locales en mal estado, o ambientes no adecuados, por lo tanto tienden a tener problemas ergonómicos.

El recurso más importante en la entidad para garantizar el acceso a la salud de la población son los servidores públicos que lo conforman, por ello es necesario que la entidad proponga las medidas correctivas o preventivas adecuadas para evitar la presencia de riesgos ergonómicos de los servidores en su puesto de trabajo y a su vez minimizar el estrés y la fatiga, ya que de lo contrario disminuirá su eficiencia y productividad laboral.

Por tal finalidad se desarrollará la investigación para analizar el tema de la ergonomía y su relación en la productividad laboral de los servidores públicos de la Red de Salud Ambo – Huánuco.

Por la situación planteada, se usa la presente investigación que pretende determinar si la ergonomía laboral se relaciona con la productividad de los servidores públicos de la Red de Salud Ambo, 2023.

1.2. Formulación del problema de investigación general y específicos

1.2.1 Problema general

PG: ¿En qué medida se relacionan la ergonomía laboral con la productividad de los servidores públicos de la Red de Salud Ambo, 2023?

1.2.2 Problemas específicos

PE₁: ¿En qué medida se relacionan la ergonomía geométrica con la productividad de los servidores públicos de la Red de Salud Ambo, 2023?

PE₂: ¿En qué medida se relacionan la ergonomía ambiental con la productividad de los servidores públicos de la Red de Salud Ambo, 2023?

PE₃: ¿En qué medida se relacionan la ergonomía temporal con la productividad de los servidores públicos de la Red de Salud Ambo, 2023?

PE₄: ¿En qué medida se relacionan la ergonomía organizacional con la productividad de los servidores públicos de la Red de Salud Ambo, 2023?

1.3. Formulación de objetivo general y específicos

1.3.1 Objetivo general

OG: Determinar el grado de relación entre la ergonomía laboral y la productividad de los servidores públicos de la Red de Salud Ambo, 2023.

1.3.2 Objetivos específicos

OE₁: Precisar el grado de relación entre la ergonomía geométrica y la productividad de los servidores públicos de la Red de Salud Ambo, 2023.

OE₂: Establecer el grado de relación entre la ergonomía ambiental y la productividad de los servidores públicos de la Red de Salud Ambo, 2023.

OE₃: Definir el grado de relación entre la ergonomía temporal y la productividad de los servidores públicos de la Red de Salud Ambo, 2023.

OE₄: Delimitar el grado de relación entre la ergonomía organizacional y la productividad de los servidores públicos de la Red de Salud Ambo, 2023.

1.4. Justificación

La investigación se justifica porque desde varias décadas la salud de los trabajadores es un aspecto fundamental para el buen desempeño y armonía de los trabajadores ya que esto repercutirá en la calidad, la productividad, la eficiencia, la aparición de fenómenos como el ausentismo, así como el presentismo, denuncias, quejas o aspectos legales, imagen y prestigio de la organización. (Instituto de Salud Pública de Chile, 2016)

Según un análisis reciente realizado por la Organización Mundial de la Salud existen aproximadamente 1710 millones de personas en todo el mundo que presentan trastornos musculoesqueléticos a lo largo de los años, siendo usual que se presente en adultos mayores, pero también en jóvenes en los que sus ingresos laborales son más elevados. (OMS, 2021). Toda la población que se encuentre activamente trabajando, puede ser parte de ese número, debido que, entre los causantes de dicho trastorno, se ve incluido la carga laboral, siendo de vital importancia una investigación y análisis aplicado a nuestro entorno para conocer y sugerir cambios en el centro de trabajo y con ello mejorar la productividad de los trabajadores. Este trabajo de investigación está diseñado para contribuir con sugerencias en la calidad de vida de la población y así evitar un incremento de improductividad y enfermedades laborales.

Asimismo, el presente estudio servirá como fuente de información para diseñar futuros estudios relacionados al tema de investigación.

1.5. Limitaciones

Entre una de las limitaciones que se presentó en el desarrollo de la investigación fue el limitado conocimiento del aspecto metodológico de la investigación; el cual se logró superar con apoyo del asesor y revisión de marco teórico en tiempo oportuno. Otra de las limitantes fue el tiempo para la aplicación de los instrumentos, el cual se logró superar con la contratación de los servicios de un encuestador.

Por lo demás, no se tuvo limitaciones ya que se tuvo los recursos financieros, humanos y materiales para el desarrollo de la investigación.

1.6. Formulación de hipótesis general y específica

1.6.1 Hipótesis general

H₀: La ergonomía laboral no tiene relación significativa con la productividad de los servidores públicos de la Red de Salud Ambo, 2023.

H_i: La ergonomía laboral tiene relación significativa con la productividad de los servidores públicos de la Red de Salud Ambo, 2023.

1.6.2 Hipótesis específicas

H₀₁: La ergonomía geométrica no tiene relación significativa con la productividad de los servidores públicos de la Red de Salud Ambo, 2023.

H_i1: La ergonomía geométrica tiene relación significativa con la productividad de los servidores públicos de la Red de Salud Ambo, 2023.

H₀2: La ergonomía ambiental no tiene relación significativa con la productividad de los servidores públicos de la Red de Salud Ambo, 2023.

H_i2: La ergonomía ambiental tiene relación significativa con la productividad de los servidores públicos de la Red de Salud Ambo, 2023.

H₀3: La ergonomía temporal no tiene relación significativa con la productividad de los servidores públicos de la Red de Salud Ambo, 2023.

H_i3: La ergonomía temporal tiene relación significativa con la productividad de los servidores públicos de la Red de Salud Ambo, 2023.

H₀4: La ergonomía organizacional no tiene relación significativa con la productividad de los servidores públicos de la Red de Salud Ambo, 2023.

H_i4: La ergonomía organizacional tiene relación significativa con la productividad de los servidores públicos de la Red de Salud Ambo, 2023.

1.7. Variables

Variable 1: Ergonomía laboral

Variable 2: Productividad laboral

Variable interviniente: Red De Salud Ambo

1.8. Definición teórica y operacionalización de variables

Variable	Dimensión	Indicador	Escala de medición	Técnica/ Instrumento
<p>Ergonomía laboral</p> <p>También se conoce como ingeniería humana y es la ciencia que tiene como objetivo maximizar la interacción entre el trabajador, la máquina y el entorno de trabajo; lo hace adaptando los trabajos, los entornos y la organización del trabajo a las capacidades y limitaciones de los trabajadores, reduciendo el estrés y la fatiga y, por lo tanto, mejorando el rendimiento y la seguridad de los trabajadores. (Resolución Ministerial N° 375-2008-TR, Título II, 3.6°)</p>	Ergonomía geométrica	<ul style="list-style-type: none"> ● Dimensionado ● Confort postural ● Biomecánica ● Operatividad 	<p>Escala Likert</p> <p>(5) Totalmente de acuerdo</p> <p>(4) De acuerdo</p> <p>(3) Indiferente</p> <p>(2) En desacuerdo</p> <p>(1) Totalmente en desacuerdo</p> <p>Escala de medición: ordinal</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>
	Ergonomía ambiental	<ul style="list-style-type: none"> ● Condiciones ambientales ● Ambiente visual ● Ambiente sónico) ● Factor psicosocial 		
	Ergonomía temporal	<ul style="list-style-type: none"> ● Horarios de trabajo ● Ritmos de trabajo ● Pausas y descansos 		
	Ergonomía organizacional	<ul style="list-style-type: none"> ● Seguridad en el trabajo ● Salud y confort laboral 		
<p>Productividad laboral</p> <p>La productividad es un proceso en el que intervienen elementos y acciones para obtener un resultado, cuando hay avances en la productividad, significa que se pueden producir los mismos o mayores resultados (productos y servicios) con los mismos o menos recursos, respectivamente. (Fontalvo Herrera et al., 2017)</p>	Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> ● Optimización de recursos ● Equipamiento institucional ● Tiempo de labores 	<p>Escala Likert</p> <p>(5) Siempre</p> <p>(4) Casi siempre</p> <p>(3) A veces</p> <p>(2) Casi nunca</p> <p>(1) Nunca</p> <p>Escala de medición: ordinal</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>
	Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> ● Comunicación laboral ● Desarrollo de actividades ● Decisiones oportunas ● Trabajo en equipo 		
	Efectividad	<ul style="list-style-type: none"> ● Capacitaciones ● Solución de problemas ● Trabajo en equipo 		

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

Internacional

Duval & Ureña (2020) *Estudio comparativo de las influencias del color y la iluminación de los espacios de trabajo, en la productividad laboral de los colaboradores de las áreas de servicio al cliente de dos instituciones del sector público de Santo Domingo, Durante el período Agosto – Diciembre del 2019.* (tesis de pregrado) Universidad Nacional Pedro Henríquez Ureña, Santo Domingo, República Dominicana.

En su estudio desarrollado, se tuvo el objetivo de determinar un estudio comparativo de las influencias del color y la iluminación de los espacios de trabajo, en la productividad laboral de los colaboradores de las áreas de servicio de la Corporación de Acueductos y Alcantarillados de Santo Domingo (CAASD) y la Empresa Distribuidora de Electricidad del Este, S.A. (EDEESTE), concluyeron que, los colaboradores de ambas instituciones no especifican con resultados diferenciadores entre ambos segmentos que existe un impacto en la productividad al estar los mismos expuestos a ambientes de trabajo con colores e iluminación diferentes ya que estos otorgan mayor importancia al factor monetario y de capacitación como claves para incrementar la productividad en el área de trabajo, restando importancia a las condiciones físicas del espacio de trabajo; al respecto la experta en psicología plantea que los colores proporcionan energía en los

espacios de trabajo para aumentar la productividad laboral, con colores de tonalidades neutrales, luz adecuada, luminarias claras y abarcar todas las áreas del espacio; las mismas deben ser frías para brindar la sensación de iluminación sin muchos reflejos en un ambiente confortable.

Castro Sánchez (2019) *Análisis del clima laboral y su relación con la productividad del personal administrativo de un hospital del sector público de la ciudad de Guayaquil*. (tesis de posgrado) Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Guayaquil, Ecuador.

El estudio tuvo el objetivo específico de definir cuáles son los factores críticos del clima laboral que están influyendo sobre la productividad de los trabajadores del área administrativa de un hospital del sector público de la ciudad de Guayaquil con una muestra de 210 trabajadores, concluyó que existe una falta de colaboración y buen trato entre colaboradores, la ausencia de planes para la motivación laboral esto explica porque el personal ejecuta el mínimo esfuerzo para cumplir tareas, por otro lado, no existe una iniciativa participativa por parte de los colaboradores a mejorar procesos, muchos de ellos perciben la falta de programas de desarrollo profesional y apoyo al emprendimiento.

Nacional

Noa Cjanahuire, Luz Benia. (2019) en su estudio titulado *Relación entre la ergonomía y la productividad laboral del personal en el área administrativa del Hospital Regional de Cusco, 2019*. (tesis de

pregrado) Universidad Nacional de San Antonio de Abad del Cusco, Cusco, Perú; tuvo el objetivo de determinar la relación entre la ergonomía y la productividad laboral del personal en el área administrativa del Hospital Regional de Cusco, 2019. con una muestra de 45 colaboradores; concluyó los siguientes: a) Las características sociolaborales del personal administrativo del Hospital Regional de Cusco, 2019, muestran que, existe una ligera ventaja del género femenino en las funciones administrativas con respecto al género masculino, el 46.7% son mayores a 50 años, asimismo, el 60% poseen estudios universitarios, el 71.1% se encuentran en una condición laboral estable como Nombrados, además, el 44.4% de los trabajadores laboran en la institución desde hace más de 10 años, mientras, el 35% labora en el mismo puesto laboral entre 6 a 10 años. b) Existe una relación muy significativa entre las dimensiones de la ergonomía (geométrica y ambiental) con la variable productividad laboral del personal en el área administrativa del Hospital; en ese sentido toda acción ergonómica tiene un efecto directo en la productividad laboral del personal administrativo en el área administrativa del Hospital Regional de Cusco.

Colque Alegría, Jackeline L. (2018) *La ergonomía y la productividad laboral en la empresa Overall, Miraflores 2018*. (tesis de pregrado) Universidad César Vallejo, Lima, Perú.

En su estudio desarrollado, cuyo objetivo fue determinar la relación entre la ergonomía y la productividad laboral en la empresa Overall

Miraflores en el año 2018, se tuvo una población de 120 trabajadores y de muestra de 92 trabajadores, se determinó que existe una correlación positiva muy débil de $R=0,245$ entre la ergonomía y la productividad laboral en la empresa. Por lo tanto, ambas variables muestran una correlación directa, de manera que un cambio en la variable de ergonomía predice el cambio en la variable de productividad laboral; los resultados evidencian que el 59.8% de los colaboradores consideraron que a veces la distribución física de su ambiente de trabajo es adecuada, el 12% a veces termina el día cansado y con dolores musculares, 27.2% mencionaron que algunas veces no cuentan con buena iluminación en sus ambientes de trabajo.

Álvarez Carrillo, Luz T. (2018) *“Ergonomía y la productividad laboral en los talleres de confección textil de la Galería Generales, La Victoria, 2018”*. (tesis de pregrado) Universidad César Vallejo, Lima, Perú.

El estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre la ergonomía y la productividad laboral en los talleres de confección textil de la Galería Generales, La Victoria- 2018 con una muestra de 68 trabajadores, concluyó que: Se determinó que existe relación entre la ergonomía y la productividad laboral en los talleres de confección textil de la Galería Generales, obteniendo una correlación alta de 0.703 y p valor de 0.00; del mismo modo existe una correlación alta entre la ergonomía con las dimensiones de la variable productividad: desempeño laboral ($r=0.624$ y $p=0.00$), competencias laborales ($r=0.647$ y $p=0.00$) y resultados de trabajo ($r=0.703$ y $p=0.00$)

Cárdenas Dávila & Ruiz Bernaldes (2022) *Ergonomía y la productividad del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, 2022*. (tesis de pregrado) Universidad Nacional de Ucayali, Pucallpa, Perú.

En su estudio con el objetivo de determinar la relación entre la ergonomía y la productividad del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, 2022, con una muestra de 77 trabajadores, concluyó que la ergonomía guarda relación significativa de forma moderada con la productividad del personal administrativo ($rs=0.640$ y $p=0.000$)., del mismo modo con la eficiencia ($rs=0.401$ y $p=0.000$), la eficacia ($rs=0.436$ y $p=0.000$) y la efectividad ($rs=0.558$ y $p=0.000$).

Local

Garabito Dueñas & Gargate Salvador (2021) *Tiempo de exposición, ergonomía y nivel de conocimiento asociados al síndrome visual por computadoras en trabajadores administrativos de la UNHEVAL, Huánuco, 2019*. (tesis de pregrado) Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco, Perú.

En su estudio desarrollado con el objetivo de determinar el síndrome visual por computadoras en trabajadores administrativos de la UNHEVAL- Huánuco 2019, relacionado al tiempo de exposición, ergonomía y el nivel de conocimientos, con una muestra de 167 trabajadores administrativos, los resultados evidenciaron una relación estadística significativa entre la distancia de observación a la

computadora ($p=0.032$), la mesa de trabajo ($p=0.001$), la silla de trabajo ($p=0.028$) y el sexo ($p=0.015$) y concluyó que, el síndrome visual por computadoras (SVC) es una problemática actual del trabajador administrativo, debido a que están expuestos a más de cinco horas al día frente a una computadora; un factor muy importante que contribuye ha dicho síndrome es la ergonomía, específicamente distancia de observación del trabajador con respecto a la computadora, la mesa de trabajo y la silla de trabajo inadecuados. Esto a consecuencia del bajo nivel de conocimiento que tienen los trabajadores administrativos sobre ergonomía y el SVC.

2.2 Bases teóricas

A. Ergonomía laboral

La ergonomía puede investigarse de forma multidisciplinar como disciplina preventiva implicada en el examen de las circunstancias laborales; esto significa que se asigna la identificación y evaluación de la carga de trabajo, los factores de riesgo psicosocial (tiempo de trabajo, tarea y empresa), o el tratamiento de aquellos valores ambientales que incomodan, molestan y degradan el desempeño y resultados del trabajo; sin embargo, esto no implica que la interacción entre todos los factores de riesgo sea necesariamente negativa. (Menéndez Díez et al., 2007)

Objetivos de la ergonomía. El objetivo principal es la prevención del daño a la salud, considerándola en sus tres dimensiones: física, mental y social; la aplicación de los principios

de la ergonomía trata de adecuar los sistemas de trabajo a las capacidades de las personas que los utilizan, evitando la aparición de alteraciones de salud que pueden producirse como consecuencia de una carga de trabajo excesivamente alta o baja. (González Maestre, 2007)

Entre sus dimensiones se pueden detallar las siguiente

1. Ergonomía geométrica. “Se encarga del estudio de la relación entre el operador, fundamentalmente en lo relativo a sus dimensiones, las condiciones geométricas de los medios y el espacio de trabajo en función del proceso de trabajo establecido” (González Maestre, 2007, p. 49).

Entre los indicadores identificados para el desarrollo de la investigación se describen los siguientes:

- **Dimensionado:** Un entorno de trabajo bien diseñado permitirá realizar con el mínimo esfuerzo los distintos movimientos de manipulación necesarios, evitando posturas y movimientos forzados que, con el tiempo, pueden provocar dolores de espalda, patología muscular, lesiones, etc. (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2008)

No es sencillo lidiar con la superficie y el volumen total en el que se sitúa el puesto de trabajo; la cantidad de espacio necesario variará dependiendo de una serie de factores, como

el tipo de tarea a realizar, las demandas de la misma, si la oficina o el entorno circundante es privado o compartido, la cantidad de personas que lo comparten, el ubicación espacial de los usuarios, así como factores relacionados con el campo visual y la privacidad requerida para completar las tareas, así como consideraciones acústicas y visuales emergentes. (Instituto de Salud Pública de Chile, 2016)

- **Confort postural.** Existe una postura estándar o de referencia para los trabajos que utilizan computadoras, pero esta postura se establece únicamente con fines de diseño y no significa que sea la postura óptima que deba mantenerse durante largos períodos de tiempo; se trata de: Brazos verticales y antebrazos horizontales, produciendo un ángulo recto en el codo, muslos casi horizontales y piernas verticales, línea de visión paralela al plano horizontal, hombros paralelos al plano frontal (sin torcer el tronco), manos relajadas, sin extensión ni desviación lateral, planta del pie en ángulo recto con la pierna. (Instituto de Salud Pública de Chile, 2016)

La calidad del mobiliario, los equipos y accesorios, la duración de la tarea en términos de tiempo a lo largo del día, la dificultad de la tarea y las condiciones de iluminación son algunos de los elementos que afectan la postura de las personas en un ambiente de trabajo; el sistema musculoesquelético está menos estresado y bajo menos

tensión cuando el cuerpo está en una posición neutral, pero este es solo uno de varios factores que pueden reducir la probabilidad de que los usuarios de computadoras experimenten molestias, dolor o daños en el sistema. (Instituto de Salud Pública de Chile, 2016)

- **Biomecánica y operatividad.** Los equipos y herramientas que componen este sistema deben construirse utilizando los principios ergonómicos necesarios, pero también existen otras consideraciones relacionadas con su ubicación, entorno de operación, instalación, etc.; los factores relacionados con la comodidad que deben tenerse en cuenta en cualquier estudio ergonómico incluyen la vibraciones mecánicas causadas por las aceleraciones y declaraciones de máquinas o vehículos en movimiento que se transmiten a través de un medio sólido y causan efectos dinámicos dispersos, molestos y dañinos en el cuerpo humano dependiendo de la frecuencia, aceleración y amplitud de la vibración. (Cortés Díaz, 2018).

2. Ergonomía ambiental. “Se encarga del estudio de los factores ambientales como: físicos, químicos y biológicos que constituyen parte del ambiente de trabajo en el sistema de trabajo” (González Maestre, 2007, p. 49); se incluyen en esta división los siguientes:

- **Condiciones ambientales** (Ventilación y ambiente térmico).
Un entorno de oficina térmicamente confortable es aquel

donde al menos el 80% de los ocupantes se encuentran en una condición térmica neutra, sin molestias ni sensación de calor o frío; la sensación térmica en un ambiente de oficina depende de varias variables, entre ellas se encuentran la temperatura, la humedad, la limpieza y la distribución. (Instituto de Salud Pública de Chile, 2016)

- **Ambiente visual** (Iluminación). La visión y la iluminación deben funcionar en armonía para que la actividad laboral se realice correctamente; esta suficiencia implica circunstancias idóneas para realizar la actividad con eficacia y sin cansarse; un sistema de iluminación ergonómico tiene como objetivo: maximizar la percepción de la información visual utilizada en el trabajo; asegurar un nivel adecuado para la correcta ejecución de las tareas; asegurar un grado aceptable de confort visual, que denote que no existe un excesivo contraste en el ambiente donde se va a realizar la tarea; que no haya deslumbramiento de las propias fuentes de luz y de las superficies del entorno de trabajo; y que el color de las fuentes de luz sea el adecuado. (Menéndez Díez et al., 2007)

La incomodidad visual y el dolor son problemas de salud comunes para los usuarios de computadoras; la mayoría de los problemas de la vista son transitorios y desaparecen una vez que deja de usar la computadora, pero algunas personas pueden continuar teniéndolos incluso después del trabajo,

incluidos dolor de ojos, ojos rojos, ojos llorosos, ojos secos, visión borrosa y dolores de cabeza. (Instituto de Salud Pública de Chile, 2016)

- **Ambiente sónico y mecánico** (Ruido y música). La ergo acústica estudió el ruido como un factor que podría afectar la capacidad de trabajo y desempeño de una persona, ya sea a nivel del sistema hombre-hombre al impedir la transmisión y percepción de la palabra o su inteligibilidad, o a nivel del hombre-hombre. sistema de la máquina al impedir la recepción de estímulos sonoros, como campanas de alarma y señales acústicas. (Menéndez Díez et al., 2007)

“El ruido como factor ambiental, tiene una dimensión física caracterizada por unos niveles de presión sonora, frecuencia, espectro, duración, etc.; fácilmente evaluable, y otra dimensión informativa difícilmente medible y que varía con la persona y la tarea” (Menéndez Díez et al., 2007, p. 454).

Los niveles de ruido de las oficinas pueden no representar una amenaza para la salud de los órganos auditivos, pero algunas características acústicas de estos recintos pueden molestar e incomodar a algunas personas; por otro lado, el ruido puede afectar el desempeño de una persona en el trabajo al provocar errores, distracciones, pérdida de concentración, somnolencia, etc. (Instituto de Salud Pública de Chile, 2016)

- **Factor psicosocial.** Este factor está vinculado a los desafíos contemporáneos a la salud en el trabajo específicamente con el estrés laboral.

El término "factor psicosocial" se refiere a un conjunto de circunstancias pertenecientes a la estructura y naturaleza de las tareas, procedimientos y métodos de trabajo, así como a las relaciones entre los empleados y sus superiores, cuya exposición prolongada en el tiempo aumenta la probabilidad de experimentar estrés mental, perjudiciales para el rendimiento y la productividad, que, una vez acumulados de forma remanente, serán precursores de trastornos o problemas de salud; falta de control sobre el trabajo (autonomía, participación, uso y desarrollo de habilidades), carga de trabajo (cantidad, complejidad, presiones de tiempo), disfunciones de rol (conflicto y ambigüedad), relaciones con los demás (acoso, apoyo social, reconocimiento), carrera las perspectivas (promoción, precariedad, degradación), el clima o la cultura (comunicación, estructura jerárquica, equidad) y la interacción entre trabajo y conciliación son solo algunos ejemplos de factores específicos que contribuyen al estrés en el trabajo. (Instituto de Salud Pública de Chile, 2016)

3. Ergonomía temporal. "Se encarga del estudio de la relación del operador con los aspectos relativos al tiempo" (González Maestre, 2007, p. 49). Se encarga de analizar cómo se relaciona

el bienestar del trabajador con los tiempos de trabajo (horas de trabajo, turnos, ritmos de trabajo, organización de pausas y descansos, etc.), principalmente en función de los tipos de trabajo y cómo se organizan, mecanizan, automatizados, etc., para evitar problemas de agotamiento físico y psíquico del trabajador. (Picó Amador, 1976)

Entre los indicadores identificados para el desarrollo de la investigación se describen los siguientes:

- **Horarios de trabajo.** Las horas de trabajo y su distribución pueden tener un impacto tanto en la calidad de vida en el trabajo como fuera de él; en la medida en que se disponga de tiempo libre para actividades de ocio, tiempo en familia e interacciones sociales, es un factor que afecta el bienestar de los trabajadores; la jornada laboral es uno de los aspectos de las condiciones de trabajo que tienen un impacto más inmediato en la vida diaria. (Sociedad de ergonomistas de México, A.C., 2022)
- **Organización de pausas y descansos.** Deben agregarse descansos regulares y suficientes al establecer las horas de trabajo; los descansos espaciados uniformemente a intervalos regulares permiten a los empleados descansar, comer, conversar con los compañeros de trabajo, ajustar la postura, etc.; estos descansos mejoran el ambiente de trabajo y son

ventajosos para la empresa porque disminuyen el nerviosismo y el cansancio. (Comunidad de Madrid, 2019)

Algunas sugerencias para tomar descansos en el trabajo:

- a) realizar una variedad de tareas a lo largo de la jornada laboral que impliquen cambios en las actividades, tanto físicas como mentales;
- b) por cada hora de trabajo realizada, es muy adecuado tomar 5 minutos de descanso;
- c) abstenerse de utilizar tecnología durante el desarrollo de los descansos; y
- d) incorporar micropausas a la tarea en la jornada laboral.

(Instituto de Salud Pública de Chile, 2016)

4. Ergonomía organizacional. Se encarga de la adaptación de los aspectos organizacionales, sociales y culturales del entorno de los operadores para satisfacer sus demandas. El estudio del trabajo en grupo, el trabajo en cadena, la automatización, la estructura organizativa, la información, el compromiso de los trabajadores, etc. sirve de base para su actividad. (González Maestre, 2007)

Entre los indicadores identificados para el desarrollo de la investigación se describen los siguientes:

- **Seguridad en el trabajo.** La compra de útiles de oficina, incluidos muebles, equipos y accesorios, es un desafío importante porque los encargados de realizar las compras pueden no estar al tanto de las cualidades que necesitan los empleados, así como los posibles efectos negativos; comprar

un producto u otro está implícito en el bienestar y productividad de la empresa. (Instituto de Salud Pública de Chile, 2016)

- **Salud y confort laboral.** El trabajo de oficina se ha relacionado durante mucho tiempo con una serie de problemas de salud, que incluyen: a) malestar, dolor o lesiones en cualquier área del cuerpo; b) enfermedades sistémicas y crónicas como obesidad y enfermedades cardiovasculares; y c) problemas asociados al trabajo monótono y al sedentarismo, que dan lugar a la aparición de problemas que repercuten directamente en la salud pública e individual, entre ellos: Estos aspectos pueden repercutir en la calidad y productividad de la entidad, la eficiencia, la ocurrencia de fenómenos como ausentismo y presentismo, quejas, reclamos y asuntos legales, y la reputación y prestigio de la organización. (Instituto de Salud Pública de Chile, 2016)

B. Productividad laboral

La productividad es crucial para las empresas porque influye en el comportamiento, las expectativas, la eficiencia y la eficacia de los empleados; las organizaciones siempre buscan mejorar los procedimientos y las tácticas que dan como resultado un mayor logro del propósito misionero, una mayor productividad y una mayor competitividad en el mercado. (García Gallego & Sierra Trujillo, 2020)

Entre los factores que determinan la productividad se encuentran los factores internos y externos:

- Factores internos: Productos, tecnología, recursos humanos, planta, materiales, métodos, organización. Uno de los elementos que afecta la productividad de una empresa es el uso de la tecnología, que automatiza las operaciones para permitir mayores niveles de producción al mismo tiempo que permite la entrega de bienes de mayor calidad debido a un mejor manejo del producto. (Fontalvo Herrera et al., 2017)
- Factores externos. “Involucra aspectos como los cambios económicos y demográficos, recursos naturales, administración pública” (Fontalvo Herrera et al., 2017, p. 52).

Entre sus dimensiones identificadas para el desarrollo de la investigación se detallan las siguientes:

1. **Eficiencia.** La eficiencia es la capacidad de lograr una meta en la menor cantidad de tiempo y con la menor cantidad de recursos utilizados; está relacionado con el uso racional de los recursos para lograr resultados específicos; es importante recordar que aumentar el uso de los recursos no siempre debe aumentar la productividad. (Fontalvo Herrera et al., 2017)

La eficiencia se puede estudiar desde dos puntos de vista: a) eficiencia social, relacionada al grado de satisfacción de la población por el acceso a los servicios en la entidad por una

atención oportuna y b) eficiencia económica, por el aprovechamiento racional y óptimo de los recursos con que cuenta la entidad.

2. **Eficacia.** “La eficacia se refiere al estado en la que una organización ha alcanzado los objetivos previamente establecidos, es decir es el indicador que revela la capacidad que tiene la organización para alcanzar los resultados esperados” (Mayo, 2009, citado por Fontalvo Herrera et al., 2017, p. 51).

Por su parte George Quintero et al. (2021) define como, el logro de las metas organizacionales y los resultados con respecto a esas metas; es el grado en que un procedimiento o servicio puede lograr el mejor resultado posible; cuando se crean las condiciones de máximo condicionamiento para lograr un fin y éste se logra, los recursos puestos en función de ese fin eran efectivos; las tareas deben priorizarse para que sean efectivas, y aquellas que permitan lograrlas mejor y más deben realizarse de manera ordenada.

3. **Efectividad.** Se refiere a los impactos de una actividad y sus ventajas y consecuencias últimas para una población con respecto a los fines especificados; es la relación objetivo/resultados en condiciones reales; la efectividad es un término más inclusivo que la eficacia, ya que describe el grado

en que una técnica en particular afecta la salud de la comunidad. (George Quintero et al., 2021)

2.3 Bases conceptuales

Desempeño laboral: “Es la demostración aptitudinal del trabajador durante la ejecución de su tarea. Esta evaluación es individual basada en el esfuerzo personal. Cabe destacar que esto está condicionado a los factores antes mencionados que influyen en su comportamiento” (Acosta, 2018, citado en Mamani & Cáceres, 2019, p. 9).

Estrés. El estrés laboral es una respuesta a las expectativas y presiones en el trabajo que ponen a prueba la capacidad de una persona para manejar la situación; aunque el estrés puede ocurrir en muchos entornos de trabajo diferentes, con frecuencia empeora cuando un empleado piensa que no recibe suficiente apoyo de sus gerentes y compañeros de trabajo y cuando tiene poco control sobre su trabajo o sus mecanismos de afrontamiento. demandas y presiones laborales; algunos de sus síntomas incluyen: Angustia e irritabilidad, dolor físico, dificultad para relajarse, concentrarse o dormir, dificultad para pensar lógicamente y/o tomar decisiones, insatisfacción con el trabajo realizado, menor compromiso con el trabajo, fatiga o sensación de falta de energía, o depresión o trastornos de ansiedad. (Instituto de Salud Pública de Chile, 2016)

Fatiga. Resultado lógico del esfuerzo realizado, y debe estar dentro de unos límites que permitan al trabajador recuperarse después de tomarse un día libre; este equilibrio se rompe cuando se requiere que

un trabajador ejerza más energía de la que es capaz, poniendo en peligro su salud. (R.M. N°375-2008-TR, Título II, 3.9°)

Metas profesionales: Según Cotacallapa (2014), para alcanzar sus metas, las personas se las fijan a sí mismas; la capacidad de lograr sus objetivos debe estar presente para que los trabajadores estén motivados; la razón de ser de las metas se basa en que son un aspecto centrado en la conducta que puede servir como reforzador del buen comportamiento. (Cañari, 2017)

Posturas forzadas. Son aquellas posiciones de trabajo que obligan a una o más áreas anatómicas a salir de sus cómodas orientaciones naturales y a posiciones que provocan hiperextensiones, hiperflexiones y/o hiperrotaciones osteoarticulares, que conducen a lesiones por sobrecarga. (R.M. N°375-2008-TR, Título II, 3.13°)

Trabajo en equipo: Un equipo es un tipo específico de estructura laboral donde se busca hacer crecer el talento y la vitalidad de un grupo de personas; este tipo de organización es especialmente útil para lograr altos estándares de calidad en la administración de una instalación o negocio; tanto los políticos como los gerentes buscan una filosofía de gestión que respete las demandas de su fuerza laboral; en este sentido, la cooperación puede ser un gran activo al crear circunstancias que faciliten la aplicación de dinámicas que apoyen la autoexploración y el desarrollo a través de la experiencia personal. (Gómez & Acosta, 2003)

La empresa moderna tiene una nueva mentalidad que incluye el trabajo en equipo; es una verdad comprobada que los resultados exitosos ocurren cuando todos los miembros del equipo están comprometidos con los objetivos de la organización; el cumplimiento de la misión, la visión y los objetivos estratégicos de un grupo se ven directamente afectados por el comportamiento y los valores del grupo. (Gómez & Acosta, 2003)

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA

3.1 Ámbito

La investigación se llevó a cabo en La Red de Salud Ambo, que es un órgano desconcentrado de la Dirección Regional de Salud Huánuco, que ejerce la autoridad en el ámbito de su jurisdicción. Además, es un órgano que depende jerárquicamente de la Dirección Regional de Salud Huánuco, en lo administrativo y presupuestalmente del Gobierno Regional Huánuco.

Las Direcciones de Red de Salud, son responsables de lograr que toda la población de su jurisdicción tenga acceso a los servicios de salud que administra y cuyos recursos gestiona y provee, para promocionar la salud de las personas, para restablecer su salud y para apoyar a las comunidades e instituciones en la construcción de entornos saludables.

3.2 Población

La población estuvo constituida por 496 servidores públicos de la Red de Salud Ambo, entre nombrados (D.L.276) y Contrato Administrativo de Servicios (CAS), haciendo referencia también a los trabajadores de los distintos distritos de la provincia de Ambo (Huácar, San Rafael, Cayna, Conchamarca, etc.).

La población es un “conjunto formado por todos los elementos que posee una serie de características comunes; es el total de un conjunto de elementos o casos, sean estos individuos, objetos o

acontecimientos, que comparten determinadas características o un criterio” (Sánchez et al., 2018, p. 102).

3.3 Muestra

La muestra se define como: “Conjunto de casos o individuos extraídos de una población por algún sistema de muestreo probabilístico o no probabilístico” (Sánchez et al., 2018, p. 93).

El muestreo fue probabilístico aleatorio simple, con un 95% de confianza y un margen de error del 5%. El muestreo aleatorio simple garantiza que cada caso o individuo de la población tiene la misma probabilidad de ser elegido para el estudio (Sánchez et al., 2018). Para el cálculo de la muestra se utilizó la siguiente fórmula probabilística:

$$n = \frac{Z^2 P Q N}{(N-1)E^2 + Z^2 P Q}$$

Donde:

n = Tamaño de la muestra (servidores públicos)

N = Tamaño de la población bajo estudio = 496

Z = Valores correspondientes al valor de significancia = 1.96

E = Error de tolerancia de la estimación = 5%

P = Proporción de que el evento ocurra P=0.60

Q = Proporción de que el evento no ocurra Q=0.40

Reemplazando los valores:

$$n = \frac{1.96^2 * 0.6 * 0.4 * 496}{(496 - 1) * 0.05^2 + 1.96^2 * 0.60 * 0.40}$$

$$n = \frac{457.30}{2.16}$$

$$n = 212 \text{ servidores.}$$

La muestra para el presente trabajo de investigación ha sido constituida por 212 servidores públicos.

3.4 Nivel y tipo de estudio

3.4.1 Nivel de estudio

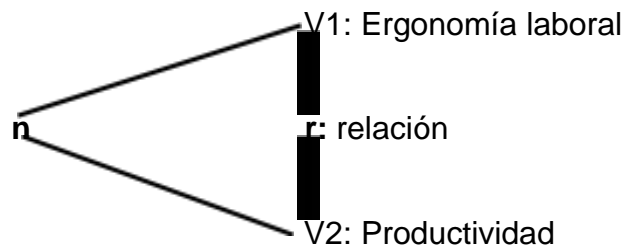
La investigación fue de nivel correlacional, ya que el objetivo fue determinar el grado de correlación de la variable ergonomía laboral con productividad y sus dimensiones: eficiencia, eficacia y efectividad.

3.4.2 Tipo de estudio

La investigación fue de tipo aplicada, ya que se ha utilizado el conocimiento o marco teórico existente para después de un análisis proponer una solución a un problema. Según Murillo (2008, citado por Hernández et al., 2014), la investigación aplicada se caracteriza porque busca la aplicación o utilización de los conocimientos adquiridos, a la vez que se adquieren otros, después de implementar y sistematizar la práctica basada en investigación.

3.5 Diseño de investigación

La investigación fue de enfoque cuantitativo y con diseño no experimental - transversal, ya que el objetivo no fue manipular las variables en estudio, sino analizar los datos tal como se presentan en un determinado momento y con el cual se determinará el grado de las correlaciones entre las mismas. (Hernández et al., 2014)



3.6 Métodos, técnicas e instrumentos

3.6.1 Técnicas

En el estudio se utilizó la técnica de la encuesta, por la modalidad de estudio y el tiempo de aplicación.

Cortés Díaz (2018), menciona que “la encuesta consiste en la utilización de cuestionario con preguntas (abiertas o cerradas) con el fin de obtener información a través de lo manifestado por las personas encuestadas de forma anónima” (p.600). Asimismo, Hernández, Fernández y Baptista, (2014); lo define como el procedimiento adecuado para recolectar datos a grandes muestras en un solo momento.

3.6.2 Instrumentos

Se utilizó el cuestionario como instrumento de medición para la recolección de datos. Sánchez Carlessi et al. (2018) define como una técnica indirecta de recogida de datos utilizados en una investigación para recoger los datos de una muestra de estudio, que puede aplicarse de forma presencial, o indirecta, a través del internet.

3.7 Validación y confiabilidad del instrumento

Se realizó el siguiente procedimiento a los instrumentos de medición:

a. Validación del instrumento

El instrumento de recolección de datos fue sometido a la revisión por jueces, seleccionados de modo interdisciplinario según el dominio temático, quienes fueron los responsables de evaluar de manera independiente cada reactivo del instrumento, teniendo en cuenta los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad. Al final los jueces firmaron una constancia de validación indicando su conformidad con el instrumento de medición.

b. Confiabilidad del instrumento

Para determinar el nivel de confiabilidad del instrumento de recolección de datos de las variables de interés, se realizó la prueba de consistencia interna Alfa de Cronbach, obteniéndose un nivel de confiabilidad aceptable con un valor de 0.713.

Tabla 1.
Coefficiente de Alfa de Cronbach

Valor alfa	Nivel de confiabilidad
Coefficiente alfa >0.90	Excelente
Coefficiente alfa >0.80	Bueno
Coefficiente alfa >0.70	Aceptable
Coefficiente alfa >0.60	Cuestionable
Coefficiente alfa >0.50	Pobre
Coefficiente alfa <0.50	Inaceptable

Fuente: George y Mallery (2003, p. 231 citado por Andrés & Pascual, 2018, p. 160)

Tabla 2.
Estadística de fiabilidad Alfa de Cronbach.

Resumen de procesamiento de casos			Estadístico de fiabilidad	
Casos	N	%	Alfa de Cronbach	N de elementos
Válido	212	100,0	0.713	28
Excluido ^a	0	0,0		
Total	212	100,0		

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

3.8 Procedimiento

Para el desarrollo de la investigación se realizó los siguientes procedimientos: Se gestionó la autorización para el desarrollo de la investigación y aplicación de instrumentos en un horario establecido, asimismo, en paralelo se gestionaron los recursos logísticos para la aplicación de instrumento, seguidamente se aplicó el cuestionario a los servidores públicos previo consentimiento informado; culminada la aplicación de cuestionarios los datos fueron procesados mediante el programa estadístico SPSS y fueron presentados en tablas y figuras cada su respectivo análisis, así también se realizó la contrastación de la hipótesis, la discusión de resultados con los autores citados en los

antecedentes; se redactaron las conclusiones y recomendaciones y finalmente se revisó la redacción del informe final.

3.9 Tabulación y análisis de datos

Plan de tabulación. Se realizó los siguientes:

- **Codificación de los datos.** Los datos recolectados fueron transformados en códigos numéricos de acuerdo a las respuestas esperadas. Para la variable ergonomía laboral las respuestas fueron codificadas como: (1=Totalmente en desacuerdo, 2=En desacuerdo, 3=Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4=De acuerdo y 5=Totalmente de acuerdo), mientras que, para la variable productividad laboral los valores (1=Nunca, 2=Casi nunca, 3=A veces, 4=Casi siempre y 5=Siempre).
- **Clasificación de los datos.** Los datos fueron clasificados de acuerdo a las variables, los cuales pueden ser ordinal.
- **Presentación de datos.** Los datos fueron presentados en tablas y figuras según las variables analizadas.

Análisis de datos estadísticos. Se realizó los siguientes:

- **Prueba de normalidad:** Para determinar la distribución de los datos se utilizó la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov por ser mayor a 50 datos al tratarse una muestra de 212 servidores, con ello se logró determinar que los datos tienen una distribución no paramétrica con un valor de 0.000 menor a 0.05; de haber sido superior a 0.05 los datos hubieran correspondido a una distribución paramétrica.

Tabla 3.
Prueba de normalidad.

Variable	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V1. Ergonomía laboral	0.113	212	0.000	0.951	212	0.000
V2. Productividad laboral	0.107	212	0.000	0.965	212	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

- **Contrastación de hipótesis:** El tipo de prueba de hipótesis a utilizar dependerá de los resultados de la prueba de normalidad, al tratarse de una investigación relacional, si los datos se encuentran en una distribución paramétrica se utilizará la prueba estadística Correlación de Pearson caso contrario se utilizará la Correlación Rho de Spearman, con un nivel de significancia de 95% y un margen de error del 5%.
- **Coefficiente de correlación.** Se determinó según los siguientes valores.

Tabla 4.
Coefficiente de correlación.

Rango	Relación
0.00	Correlación nula
±>0.0 - 0.2	Correlación muy baja
±>0.2 - 0.4	Correlación baja
±>0.4 - 0.6	Correlación moderada
±>0.6 - 0.8	Correlación alta
±>0.8 - <1.0	Correlación muy alta
±1.0	Correlación perfecta

Fuente: Universidad Tecnológica de Pereira (s.f) en base a Rowntree (1,984)

3.10 Consideraciones éticas

La investigación se desarrolló cumpliendo los principios éticos, con el

cual la participación de los servidores públicos de la Red de Salud Ambo fue de manera voluntaria previo consentimiento informado a los cuales se les brindó en todo el proceso un trato justo, igualitario, cortés y con respeto, asimismo, gozaron del anonimato y confidencialidad de la información proporcionada.

CAPÍTULO IV. RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo

Resultados de la variable: Ergonomía laboral.

Tabla 5.

¿La distribución física del ambiente de trabajo permite moverse y cambiar de postura con mucha facilidad?

Calificación	N = 212	
	N	%
Totalmente de acuerdo	5	2%
De acuerdo	62	29%
Algo de acuerdo	71	34%
En desacuerdo	53	25%
Totalmente en desacuerdo	21	10%
Total	212	100%

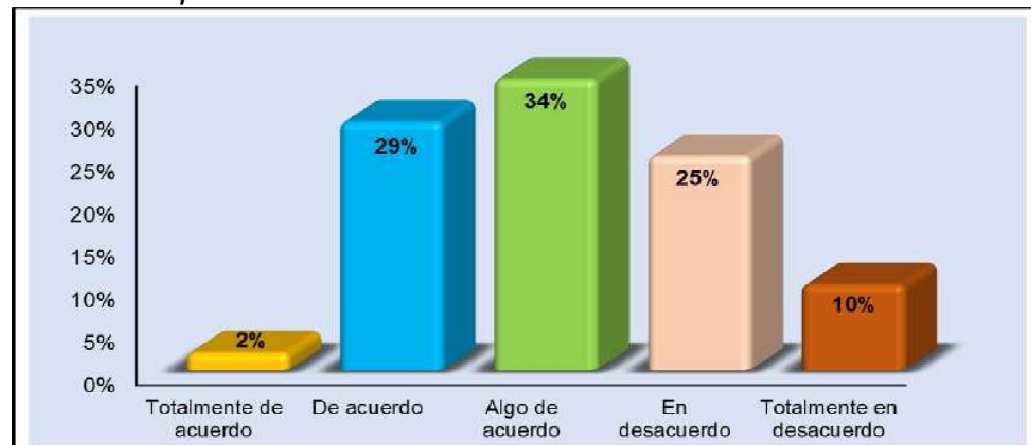
Fuente: Cuestionario (Anexo 03, pág. 101)

Fecha: 11 de Julio de 2023

Elaboración: Tesistas.

Figura 1.

¿La distribución física del ambiente de trabajo permite moverse y cambiar de postura con mucha facilidad?



Fuente: Tabla 5.

Interpretación: En la Tabla 5, se puede observar que, un 34% (71) de los servidores de la Red de Salud Ambo, manifestaron estar algo de acuerdo que, la distribución física del ambiente de trabajo permite moverse y cambiar de postura con mucha facilidad, un 29% (62) de

acuerdo, un 25% (53) en desacuerdo, un 10% (21) totalmente en desacuerdo y un 2% (5) totalmente de acuerdo.

Tabla 6.

¿Los mobiliarios que adquiere la entidad son ergonómicos y permiten desarrollar el trabajo de manera óptima?

Calificación	N = 212	
	N	%
Totalmente de acuerdo	8	4%
De acuerdo	58	27%
Algo de acuerdo	74	35%
En desacuerdo	49	23%
Totalmente en desacuerdo	23	11%
Total	212	100%

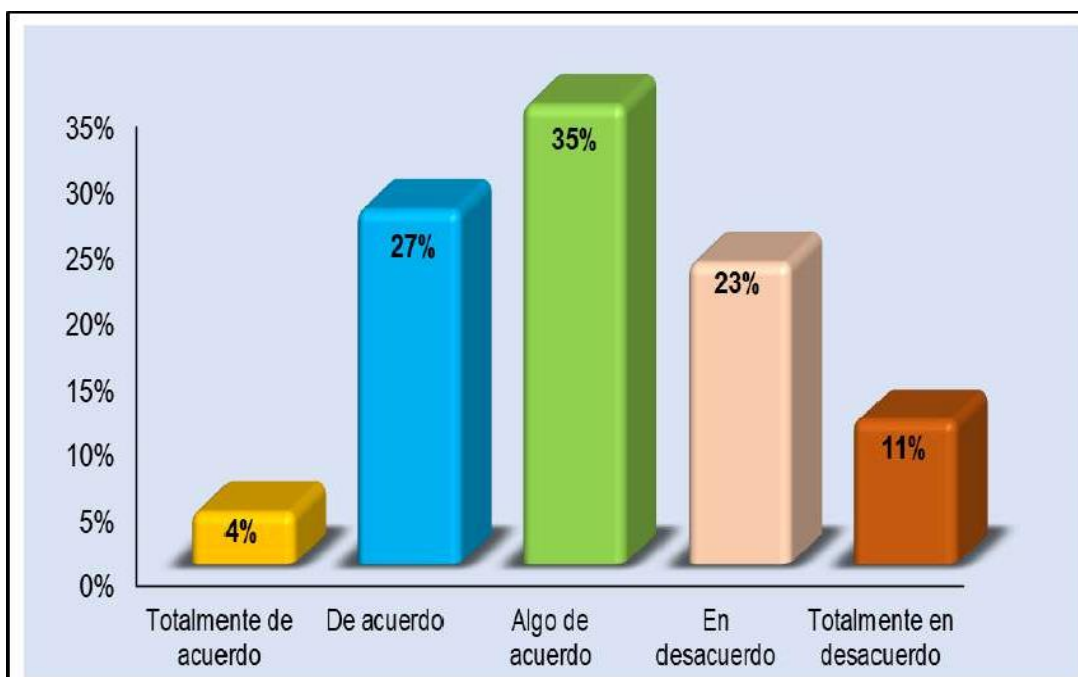
Fuente: Cuestionario. (Anexo 03, pág. 101)

Fecha: 11 de Julio de 2023

Elaboración: Tesistas.

Figura 2.

¿Los mobiliarios que adquiere la entidad son ergonómicos y permiten desarrollar el trabajo de manera óptima?



Fuente: Tabla 6.

Interpretación: En la Tabla 6, se puede observar que, un 35% (74) de los

servidores de la Red de Salud Ambo, manifestaron estar algo de acuerdo que, los mobiliarios que adquiere la entidad son ergonómicos y permiten desarrollar el trabajo de manera óptima, un 27% (58) de acuerdo, un 23% (49) en desacuerdo, un 11% (23) totalmente en desacuerdo y un 4% (8) totalmente de acuerdo.

Tabla 7.

¿La postura del cuerpo de los servidores para el desarrollo del trabajo es la adecuada?

Calificación	N = 212	
	N	%
Totalmente de acuerdo	7	3%
De acuerdo	64	30%
Algo de acuerdo	92	44%
En desacuerdo	42	20%
Totalmente en desacuerdo	7	3%
Total	212	100%

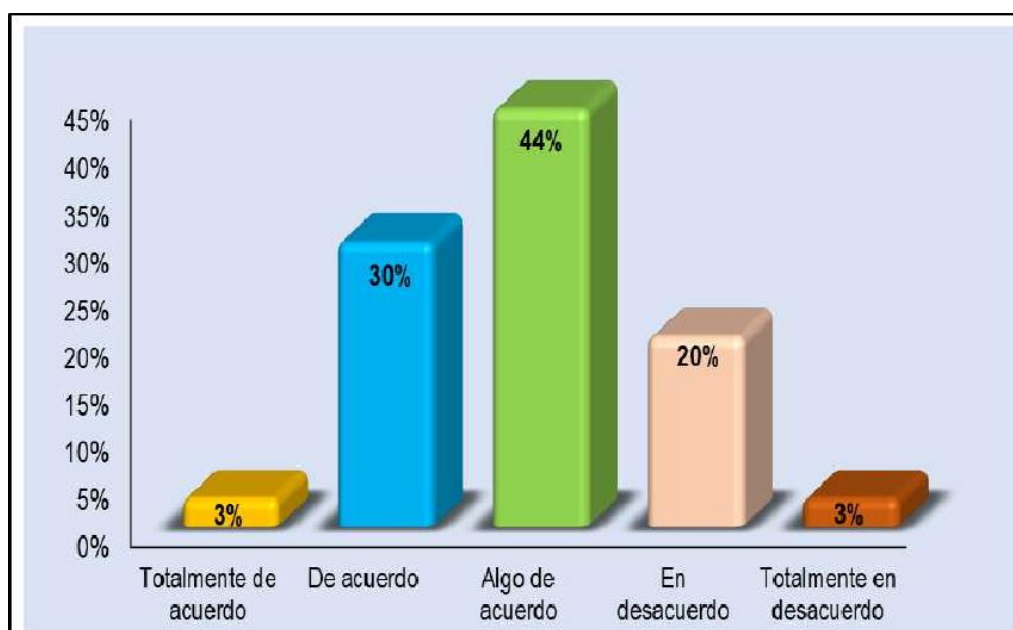
Fuente: Cuestionario. (Anexo 03, pág. 101)

Fecha: 11 de Julio de 2023

Elaboración: Tesistas.

Figura 3.

¿La postura del cuerpo de los servidores para el desarrollo del trabajo es la adecuada?



Fuente: Tabla 7.

Interpretación: En la Tabla 7, se puede observar que, un 44% (92) de los servidores de la Red de Salud Ambo, manifestaron estar algo de acuerdo que, la postura del cuerpo de los servidores para el desarrollo del trabajo es la adecuada, un 30% (64) de acuerdo, un 20% (42) en desacuerdo, un 3% (7) totalmente en desacuerdo y en el mismo porcentaje totalmente de acuerdo.

Tabla 8.
¿Las máquinas y equipos asignados por la institución son fáciles de usar?

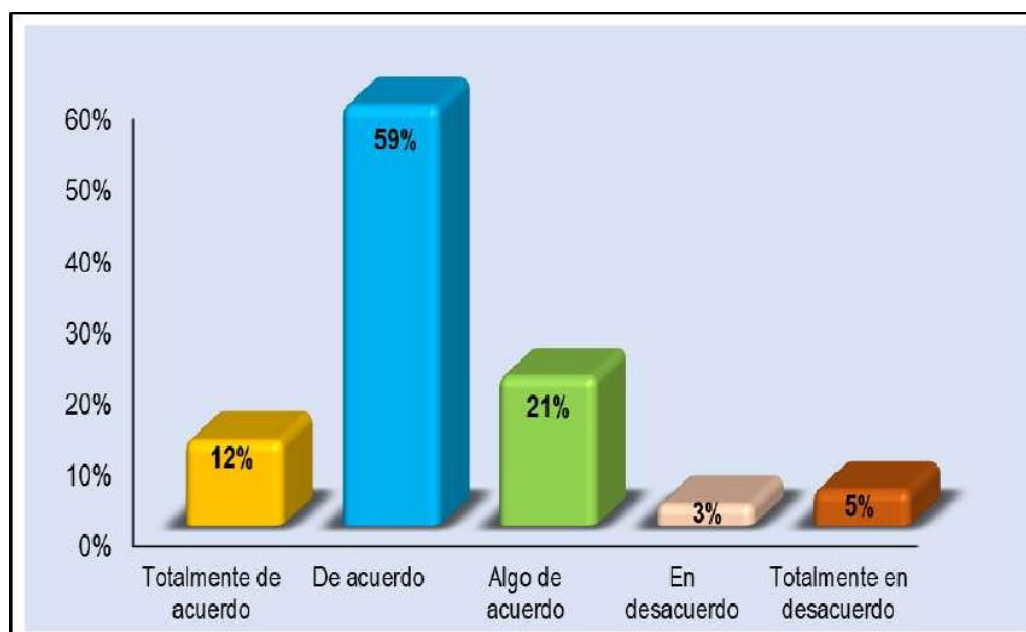
Calificación	N = 212	
	N	%
Totalmente de acuerdo	25	12%
De acuerdo	126	59%
Algo de acuerdo	45	21%
En desacuerdo	6	3%
Totalmente en desacuerdo	10	5%
Total	212	100%

Fuente: Cuestionario. (Anexo 03, pág. 101)

Fecha: 11 de Julio de 2023

Elaboración: Tesistas.

Figura 4.
¿Las máquinas y equipos asignados por la institución son fáciles de usar?



Fuente: Tabla 8.

Interpretación: En la Tabla 8, se puede observar que, un 59% (126) de los servidores de la Red de Salud Ambo, manifestaron estar de acuerdo que las máquinas y equipos asignados por la institución son fáciles de usar, un 21% (45) algo de acuerdo, un 12% (25) en totalmente de acuerdo, un 3% (6) totalmente en desacuerdo y un 5% (10) totalmente en desacuerdo.

Tabla 9.

¿El ambiente de trabajo tiene adecuada ventilación y temperatura ambiental para desempeñar las labores de manera óptima?

Calificación	N = 212	
	N	%
Totalmente de acuerdo	7	3%
De acuerdo	82	39%
Algo de acuerdo	82	39%
En desacuerdo	37	17%
Totalmente en desacuerdo	4	2%
Total	212	100%

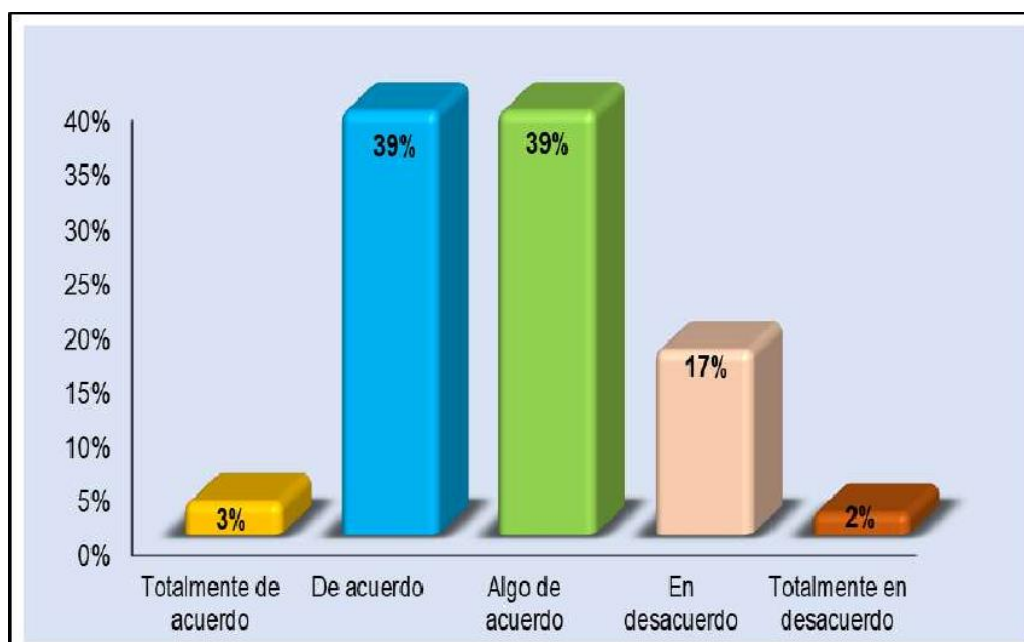
Fuente: Cuestionario. (Anexo 03, pág. 101)

Fecha: 11 de Julio de 2023

Elaboración: Tesistas.

Figura 5.

¿El ambiente de trabajo tiene adecuada ventilación y temperatura ambiental para desempeñar las labores de manera óptima?



Fuente: Tabla 9.

Interpretación: En la Tabla 9, se puede observar que, un 39% (82) de los servidores de la Red de Salud Ambo, manifestaron estar de acuerdo y algo de acuerdo que, el ambiente de trabajo tiene adecuada ventilación y temperatura ambiental para desempeñar las labores de manera óptima, un 17% (37) en desacuerdo, un 3% (7) totalmente de acuerdo y un 2% (4) en totalmente en desacuerdo.

Tabla 10.

¿El nivel de iluminación es el adecuado para realizar las funciones asignadas sin tener dificultades visuales?

Calificación	N = 212	
	N	%
Totalmente de acuerdo	18	9%
De acuerdo	114	54%
Algo de acuerdo	50	24%
En desacuerdo	24	11%
Totalmente en desacuerdo	6	2%
Total	212	100%

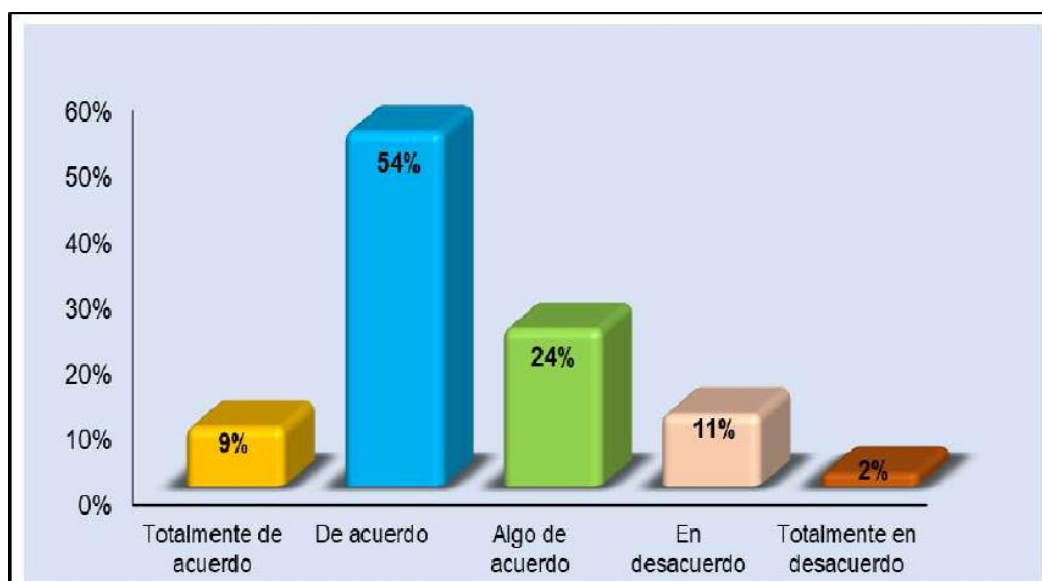
Fuente: Cuestionario. (Anexo 03, pág. 101)

Fecha: 11 de Julio de 2023

Elaboración: Tesistas.

Figura 6.

¿El nivel de iluminación es el adecuado para realizar las funciones asignadas sin tener dificultades visuales?



Fuente: Tabla 10.

Interpretación: En la Tabla 10, se puede observar que, un 54% (114) de los servidores de la Red de Salud Ambo, manifestaron estar de acuerdo que, el nivel de iluminación es el adecuado para realizar las funciones asignadas sin tener dificultades visuales, un 24% (50) algo de acuerdo, un 11% (24) en desacuerdo, un 9% (18) totalmente de acuerdo y un 2% (6) totalmente en desacuerdo.

Tabla 11.

¿El nivel de ruido del entorno laboral permite concentrarse en el trabajo?

Calificación	N = 212	
	N	%
Totalmente de acuerdo	13	6%
De acuerdo	34	16%
Algo de acuerdo	103	49%
En desacuerdo	51	24%
Totalmente en desacuerdo	11	5%
Total	212	100%

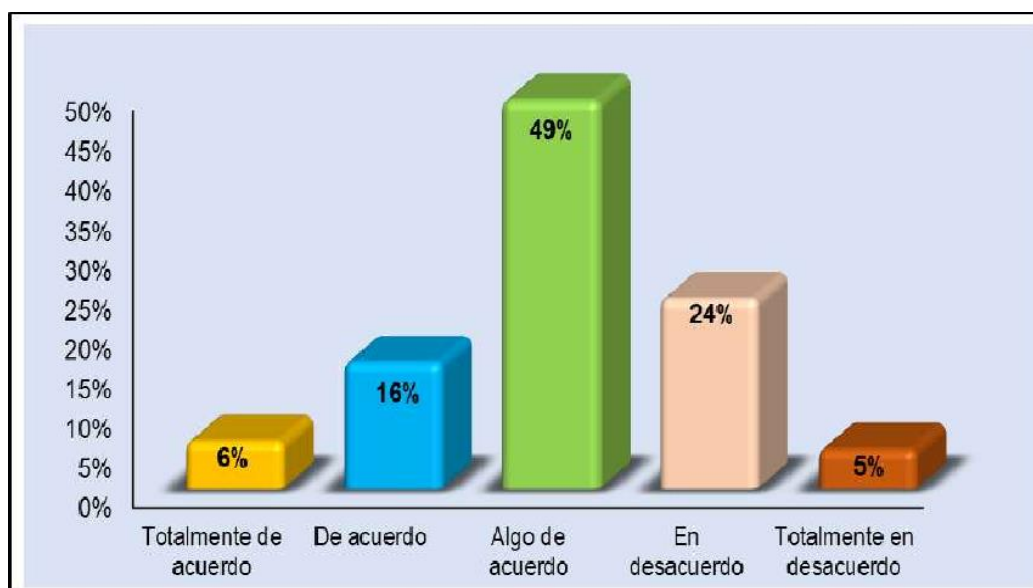
Fuente: Cuestionario. (Anexo 03, pág. 101)

Fecha: 11 de Julio de 2023

Elaboración: Tesistas.

Figura 7.

¿El nivel de ruido del entorno laboral permite concentrarse en el trabajo?



Fuente: Tabla 11.

Interpretación: En la Tabla 11, se puede observar que, un 49% (103) de los servidores de la Red de Salud Ambo, manifestaron estar algo de acuerdo que, el nivel de ruido del entorno laboral permite concentrarse en el trabajo, un 24% (51) en desacuerdo, un 16% (34) de acuerdo, un 6% (13) totalmente de acuerdo y un 5% (11) totalmente en desacuerdo.

Tabla 12.

¿La sobrecarga y el trabajo bajo presión generan malestar en la salud y estrés laboral?

Calificación	N = 212	
	N	%
Totalmente de acuerdo	16	8%
De acuerdo	86	41%
Algo de acuerdo	62	29%
En desacuerdo	38	18%
Totalmente en desacuerdo	10	5%
Total	212	100%

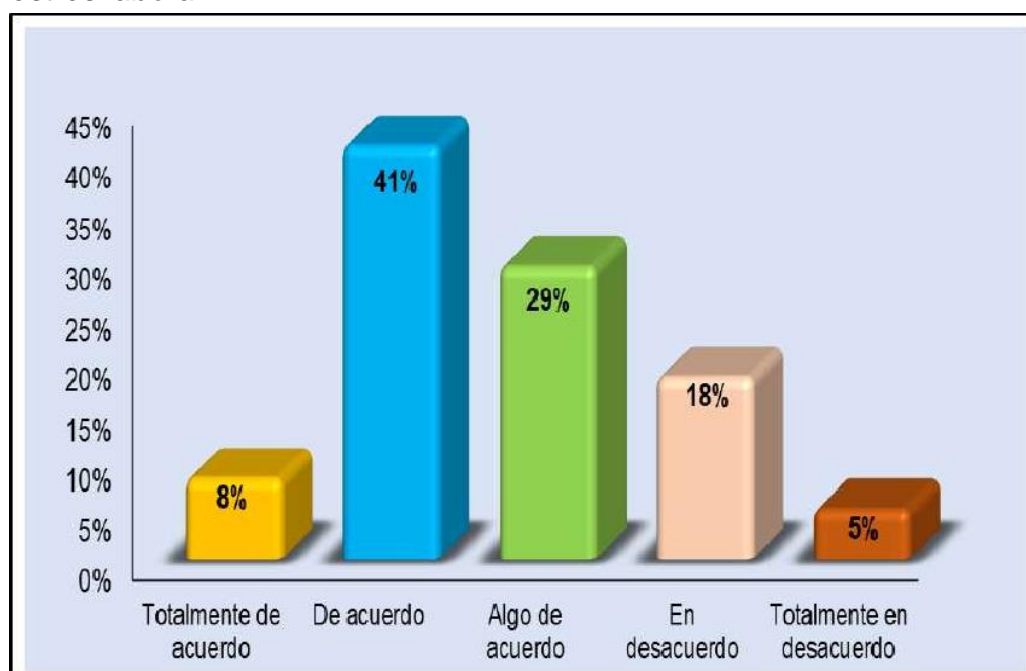
Fuente: Cuestionario. (Anexo 03, pág. 101)

Fecha: 11 de Julio de 2023

Elaboración: Tesistas.

Figura 8.

¿La sobrecarga y el trabajo bajo presión generan malestar en la salud y estrés laboral?



Fuente: Tabla 12.

Interpretación: En la Tabla 12, se puede observar que, un 41% (86) de los servidores de la Red de Salud Ambo, manifestaron estar de acuerdo que, la sobrecarga y el trabajo bajo presión generan malestar en la salud y estrés laboral, un 29% (62) en algo de acuerdo, un 18% (38) en desacuerdo, un 8% (16) totalmente de acuerdo y un 5% (10) totalmente en desacuerdo.

Tabla 13.

¿El horario de trabajo es el adecuado y permite realizar actividades familiares?

Calificación	N = 212	
	N	%
Totalmente de acuerdo	10	5%
De acuerdo	23	11%
Algo de acuerdo	109	51%
En desacuerdo	65	31%
Totalmente en desacuerdo	5	2%
Total	212	100%

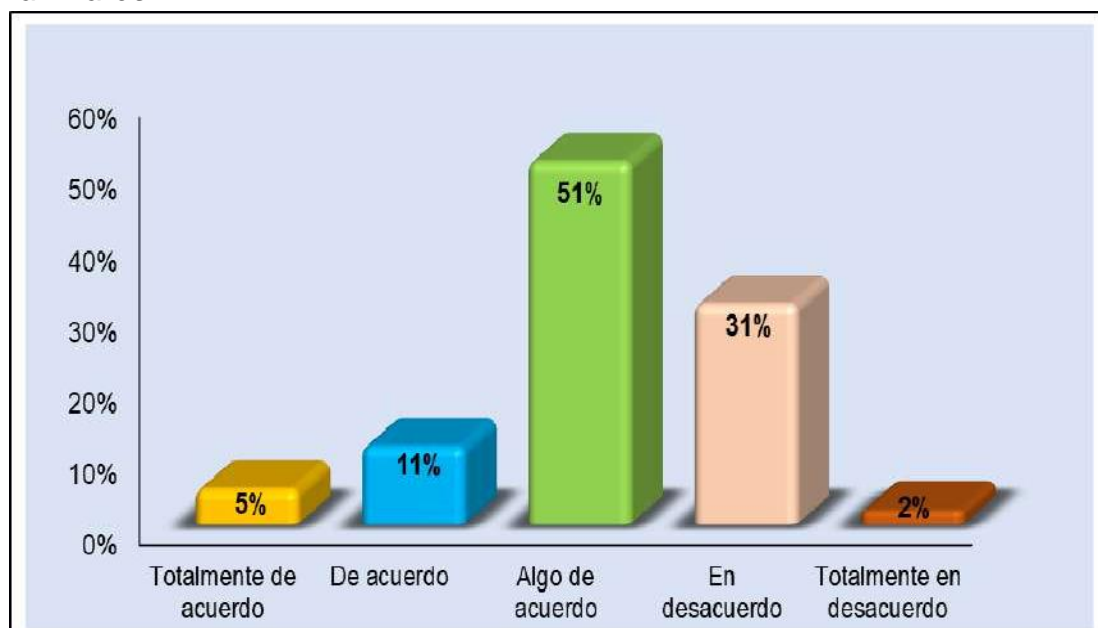
Fuente: Cuestionario. (Anexo 03, pág. 101)

Fecha: 11 de Julio de 2023

Elaboración: Tesistas.

Figura 9.

¿El horario de trabajo es el adecuado y permite realizar actividades familiares?



Fuente: Tabla 13.

Interpretación: En la Tabla 13, se puede observar que, un 51% (109) de los servidores de la Red de Salud Ambo, manifestaron estar algo de acuerdo que, el horario de trabajo es el adecuado y permite realizar actividades familiares, un 31% (65) en desacuerdo, un 11% (23) de acuerdo, un 5% (10) totalmente de acuerdo y un 2% (5) totalmente en desacuerdo.

Tabla 14.

¿En el trabajo estoy sentado o de pie más de 2 horas continuas?

Calificación	N = 212	
	N	%
Totalmente de acuerdo	28	13%
De acuerdo	86	41%
Algo de acuerdo	53	25%
En desacuerdo	39	18%
Totalmente en desacuerdo	6	3%
Total	212	100%

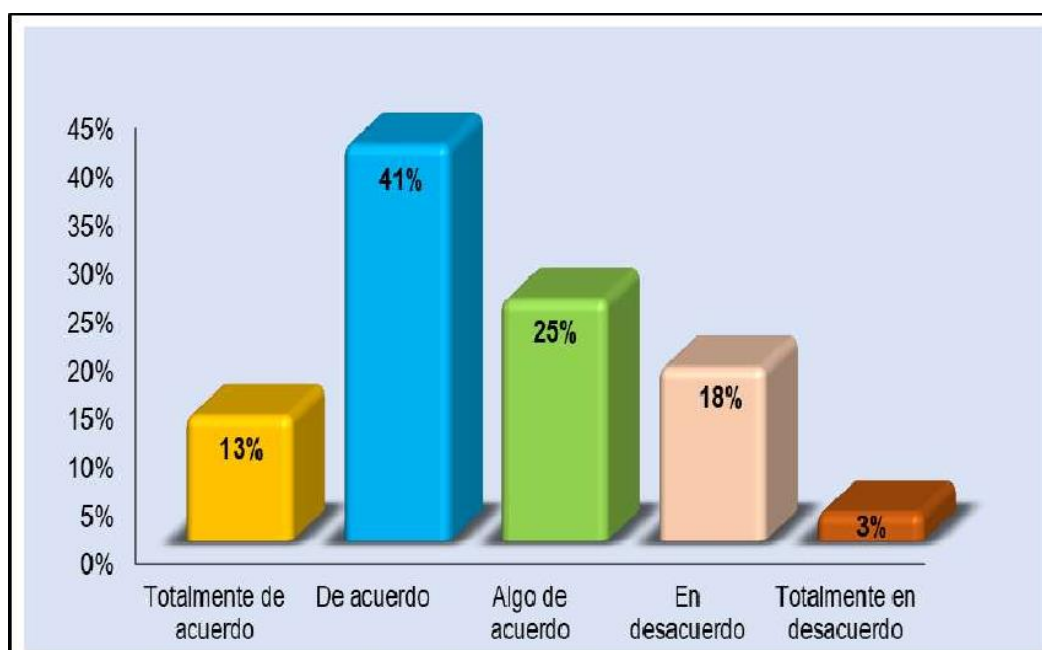
Fuente: Cuestionario. (Anexo 03, pág. 101)

Fecha: 11 de Julio de 2023

Elaboración: Tesistas.

Figura 10.

¿En el trabajo estoy sentado o de pie más de 2 horas continuas?



Fuente: Tabla 14.

Interpretación: En la Tabla 14, se puede observar que, un 41% (86) de los servidores de la Red de Salud Ambo, manifestaron estar de acuerdo que, en el trabajo estoy sentado o de pie más de 2 horas continuas, un 25% (53) algo de acuerdo, un 18% (39) en desacuerdo, un 13% (28) totalmente de acuerdo y un 3% (6) totalmente en desacuerdo.

Tabla 15.

¿Los servidores terminan el día de trabajo cansado y con dolores musculares?

Calificación	N = 212	
	N	%
Totalmente de acuerdo	26	13%
De acuerdo	55	26%
Algo de acuerdo	56	26%
En desacuerdo	53	25%
Totalmente en desacuerdo	22	10%
Total	212	100%

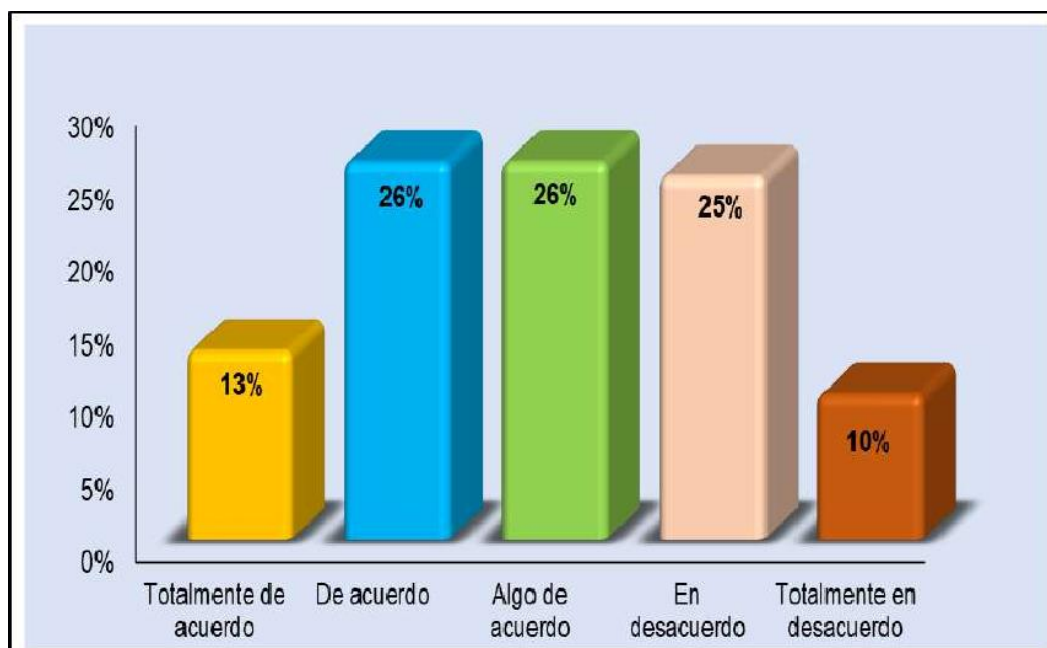
Fuente: Cuestionario. (Anexo 03, pág. 101)

Fecha: 11 de Julio de 2023

Elaboración: Tesistas.

Figura 11.

¿Los servidores terminan el día de trabajo cansado y con dolores musculares?



Fuente: Tabla 15.

Interpretación: En la Tabla 15, se puede observar que, un 26% (56) de los servidores de la Red de Salud Ambo, manifestaron estar de acuerdo que, los servidores terminan el día de trabajo cansado y con dolores musculares, un 26% (55) algo de acuerdo, un 25% (53) en desacuerdo, un 13% (26) totalmente de acuerdo y un 10% (22) totalmente en desacuerdo.

Tabla 16.

¿Los servidores realizan pausas activas entre 5 a 10 minutos después de determinadas horas de trabajo?

Calificación	N = 212	
	N	%
Totalmente de acuerdo	10	5%
De acuerdo	66	31%
Algo de acuerdo	85	40%
En desacuerdo	43	20%
Totalmente en desacuerdo	8	4%
Total	212	100%

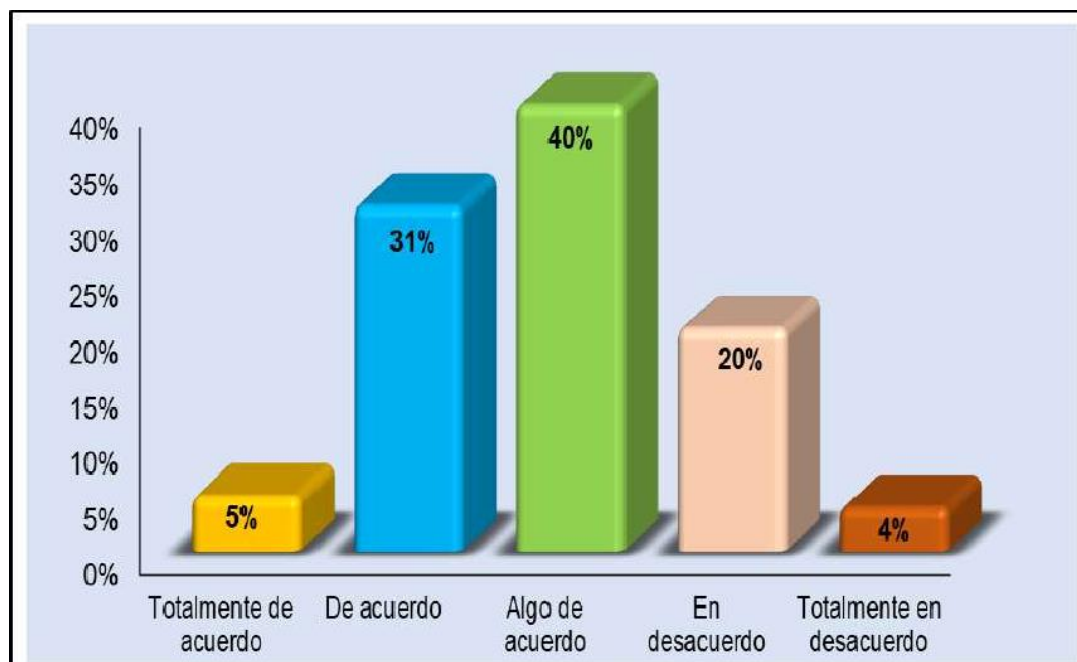
Fuente: Cuestionario. (Anexo 03, pág. 101)

Fecha: 11 de Julio de 2023

Elaboración: Tesistas.

Figura 12.

¿Los servidores realizan pausas activas entre 5 a 10 minutos después de determinadas horas de trabajo?



Fuente: Tabla 16.

Interpretación: En la Tabla 16, se puede observar que, un 40% (85) de los servidores de la Red de Salud Ambo, manifestaron estar algo de acuerdo que, los servidores realizan pausas activas entre 5 a 10 minutos después de determinadas horas de trabajo, un 31% (66) de acuerdo, un 20% (43) en desacuerdo, un 5% (10) totalmente de acuerdo y un 4% (8) totalmente en desacuerdo.

Tabla 17.

¿La entidad se preocupa por las condiciones ergonómicas de los servidores para el desarrollo del trabajo óptimo?

Calificación	N = 212	
	N	%
Totalmente de acuerdo	0	0%
De acuerdo	33	16%
Algo de acuerdo	57	27%
En desacuerdo	75	35%
Totalmente en desacuerdo	47	22%
Total	212	100%

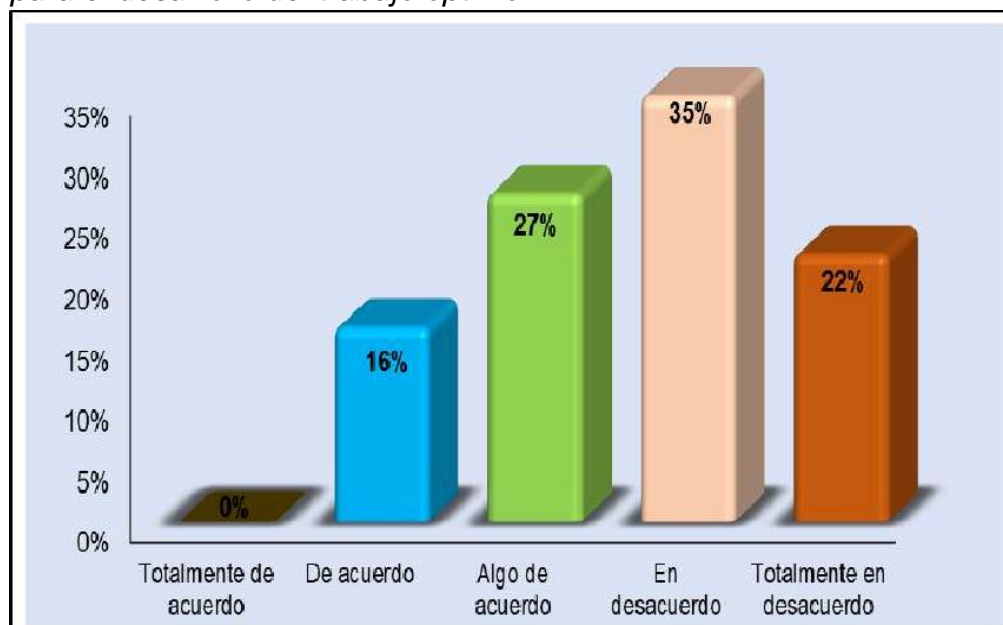
Fuente: Cuestionario. (Anexo 03, pág. 101)

Fecha: 11 de Julio de 2023

Elaboración: Tesistas.

Figura 13.

¿La entidad se preocupa por las condiciones ergonómicas de los servidores para el desarrollo del trabajo óptimo?



Fuente: Tabla 17.

Interpretación: En la Tabla 17, se puede observar que, un 35% (75) de los servidores de la Red de Salud Ambo, manifestaron estar en desacuerdo que, la entidad se preocupa por las condiciones ergonómicas de los servidores para el desarrollo del trabajo óptimo, un 27% (57) algo de acuerdo, un 22% (47) totalmente en desacuerdo y un 16% (33) de acuerdo.

Tabla 18.

¿La entidad brinda recomendaciones para manejar los efectos de estrés laboral?

Calificación	N = 212	
	N	%
Totalmente de acuerdo	1	1%
De acuerdo	30	14%
Algo de acuerdo	76	36%
En desacuerdo	78	37%
Totalmente en desacuerdo	27	12%
Total	212	100%

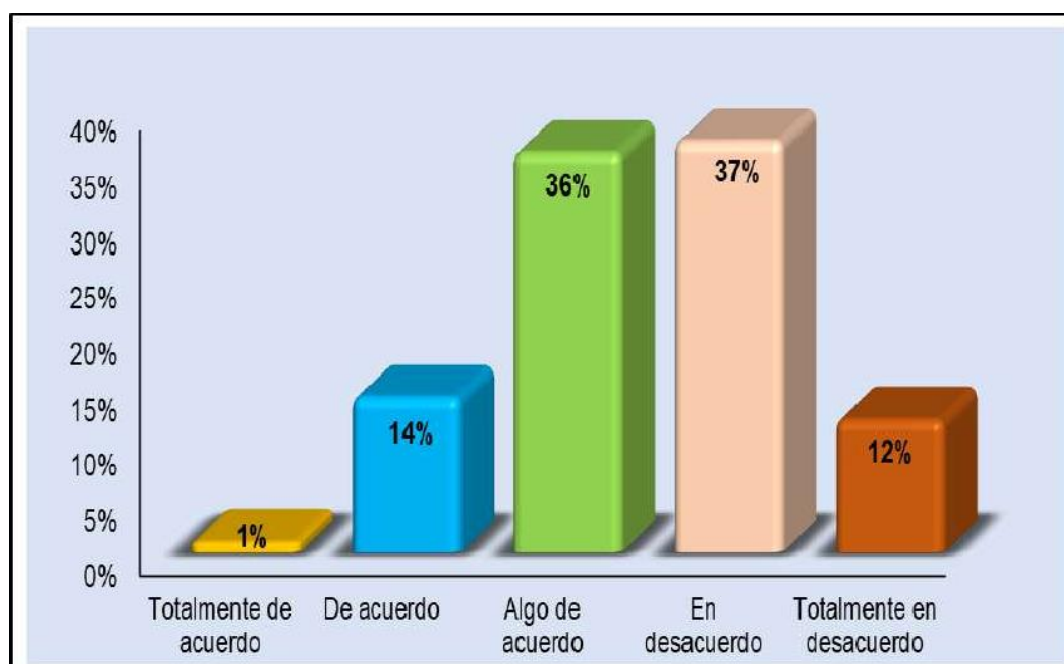
Fuente: Cuestionario. (Anexo 03, pág. 101)

Fecha: 11 de Julio de 2023

Elaboración: Tesistas.

Figura 14.

¿La entidad brinda recomendaciones para manejar los efectos del estrés laboral?



Fuente: Tabla 18.

Interpretación: En la Tabla 18, se puede observar que, un 37% (78) de los servidores de la Red de Salud Ambo, manifestaron estar en desacuerdo que, la entidad brinda recomendaciones para manejar los efectos de estrés laboral, un 36% (76) algo de acuerdo, un 14% (30) de acuerdo, un 12% (27) totalmente en desacuerdo y un 1% (1) totalmente de acuerdo.

Resultados de la variable: Productividad laboral.

Tabla 19.

¿Los servidores utilizan de manera óptima los recursos asignados por la entidad?

Calificación	N = 212	
	N	%
Siempre	21	10%
Casi siempre	88	41%
A veces	78	37%
Casi nunca	8	4%
Nunca	17	8%
Total	212	100%

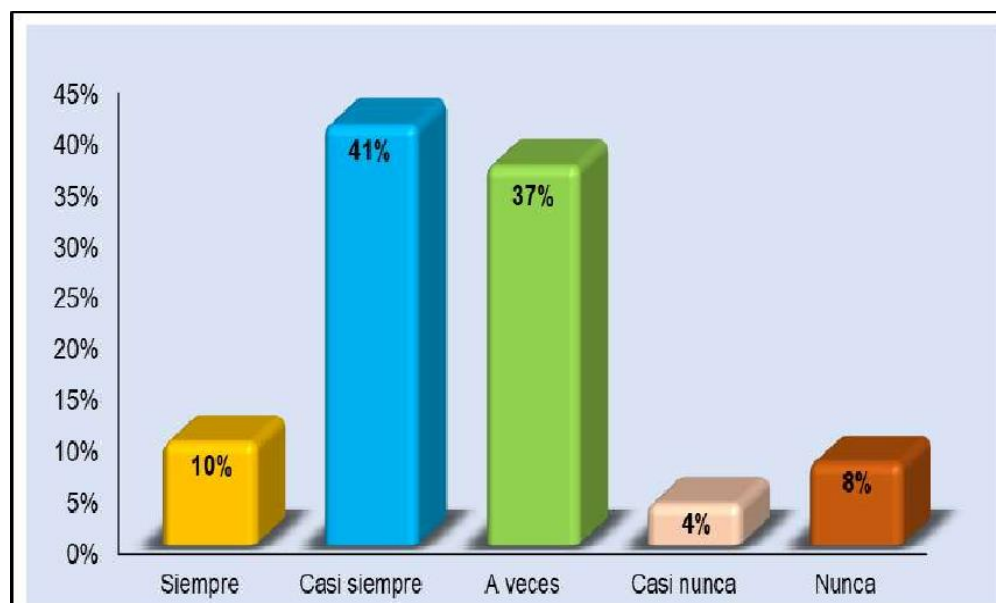
Fuente: Cuestionario. (Anexo 04, pág. 102)

Fecha: 11 de Julio de 2023

Elaboración: Tesistas.

Figura 15.

¿Los servidores utilizan de manera óptima los recursos asignados por la entidad?



Fuente: Tabla 19.

Interpretación: En la Tabla 19, se puede observar que, un 41% (88) de los servidores de la Red de Salud Ambo, manifestaron que casi siempre, los servidores utilizan de manera óptima los recursos asignados por la entidad, un 37% (78) a veces, un 10% (21) siempre, un 8% (17) nunca y un 4% (8) casi nunca.

Tabla 20.

¿Los servidores desarrollan de manera adecuada sus labores con los recursos asignados?

Calificación	N = 212	
	N	%
Siempre	27	13%
Casi siempre	103	48%
A veces	54	26%
Casi nunca	18	8%
Nunca	10	5%
Total	212	100%

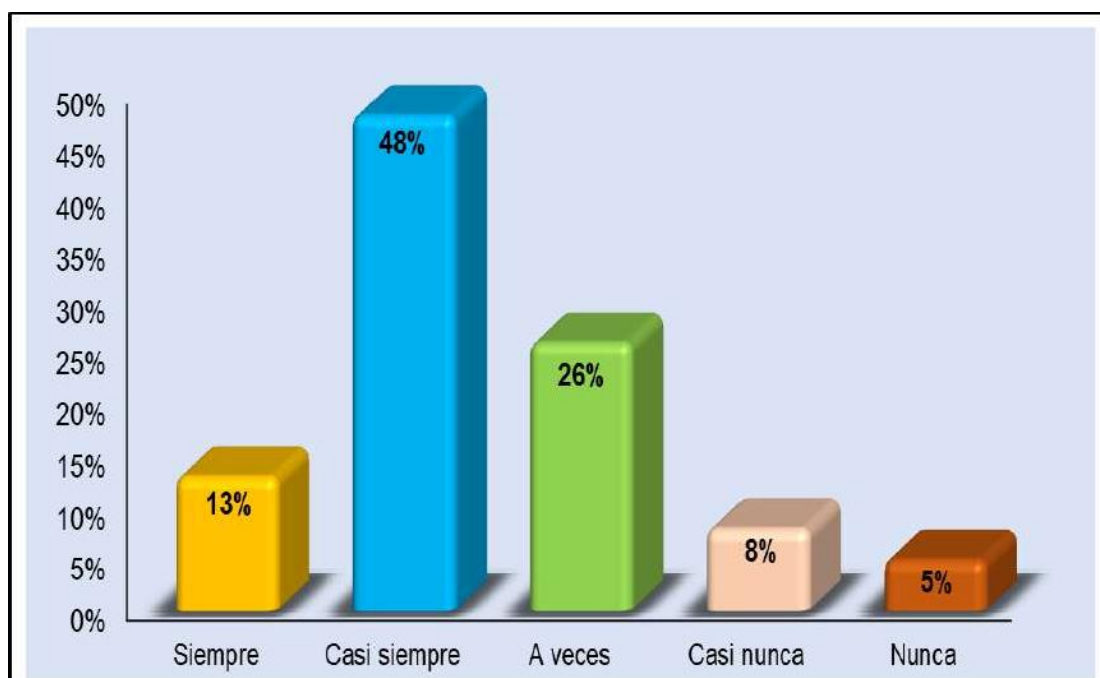
Fuente: Fuente: Cuestionario. (Anexo 04, pág. 102)

Fecha: 11 de Julio de 2023

Elaboración: Tesistas.

Figura 16.

¿Los servidores desarrollan de manera adecuada sus labores con los recursos asignados?



Fuente: Tabla 20.

Interpretación: En la Tabla 20, se puede observar que, un 48% (103) de los servidores de la Red de Salud Ambo, manifestaron que casi siempre, los servidores desarrollan de manera adecuada sus labores con los recursos asignados, un 26% (54) a veces, un 13% (27) siempre, un 8% (18) casi nunca y un 5% (10) nunca.

Tabla 21.

¿La entidad distribuye oportunamente los recursos para un buen desempeño laboral?

Calificación	N = 212	
	N	%
Siempre	19	9%
Casi siempre	37	18%
A veces	79	37%
Casi nunca	73	34%
Nunca	4	2%
Total	212	100%

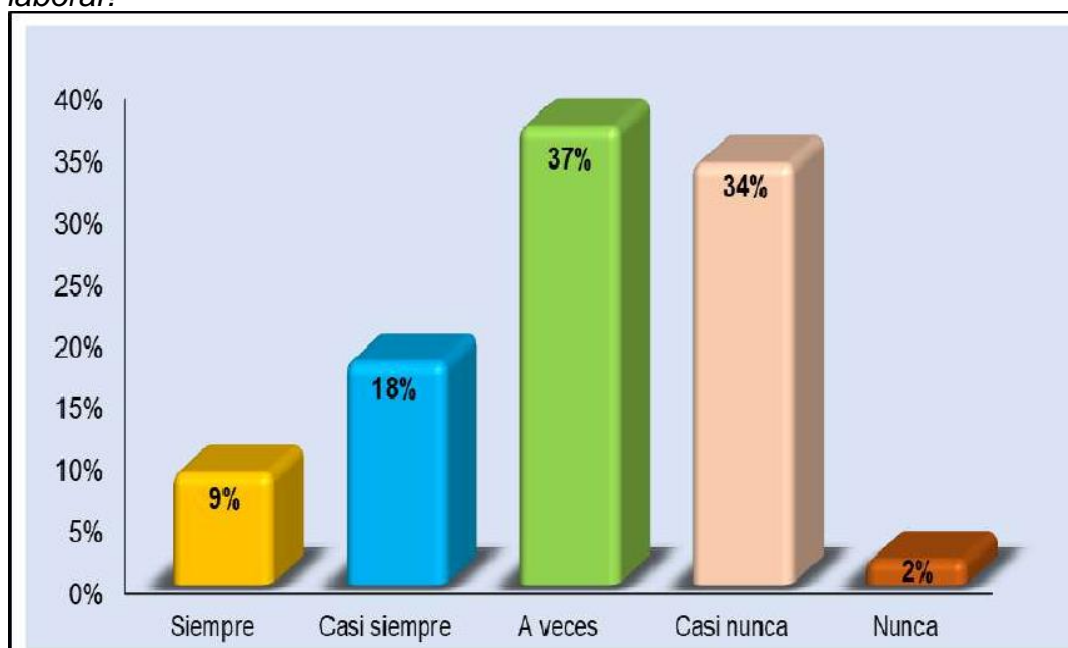
Fuente: Cuestionario. (Anexo 04, pág. 102)

Fecha: 11 de Julio de 2023

Elaboración: Tesistas.

Figura 17.

¿La entidad distribuye oportunamente los recursos para un buen desempeño laboral?



Fuente: Tabla 21.

Interpretación: En la Tabla 21, se puede observar que, un 37% (79) de los servidores de la Red de Salud Ambo, manifestaron que a veces, la entidad distribuye oportunamente los recursos para un buen desempeño laboral, un 34% (73) casi nunca, un 18% (37) casi siempre, un 9% (19) siempre y un 2% (4) nunca.

Tabla 22.

¿El equipamiento de la entidad es el adecuado y suficiente para el cumplimiento de labores?

Calificación	N = 212	
	N	%
Siempre	10	5%
Casi siempre	59	28%
A veces	72	34%
Casi nunca	55	26%
Nunca	16	7%
Total	212	100%

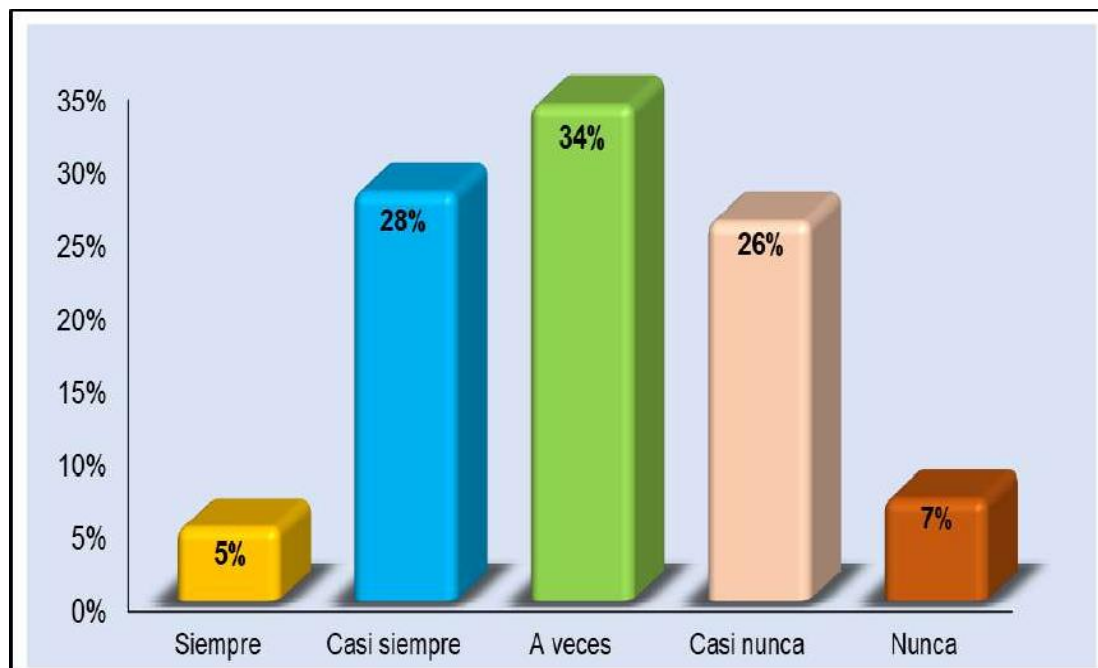
Fuente: Cuestionario. (Anexo 04, pág. 102)

Fecha: 11 de Julio de 2023

Elaboración: Tesistas.

Figura 18.

¿El equipamiento de la entidad es el adecuado y suficiente para el cumplimiento de labores?



Fuente: Tabla 22.

Interpretación: En la Tabla 22, se puede observar que, un 34% (72) de los servidores de la Red de Salud Ambo, manifestaron que a veces, el equipamiento de la entidad es el adecuado y suficiente para el cumplimiento de labores, un 28% (59) casi siempre, un 26% (55) casi nunca, un 7% (16) nunca y un 5% (10) siempre.

Tabla 23.

¿Los recursos tecnológicos de la entidad contribuyen a un mejor desempeño de labores?

Calificación	N = 212	
	N	%
Siempre	9	4%
Casi siempre	75	35%
A veces	84	40%
Casi nunca	42	20%
Nunca	2	1%
Total	212	100%

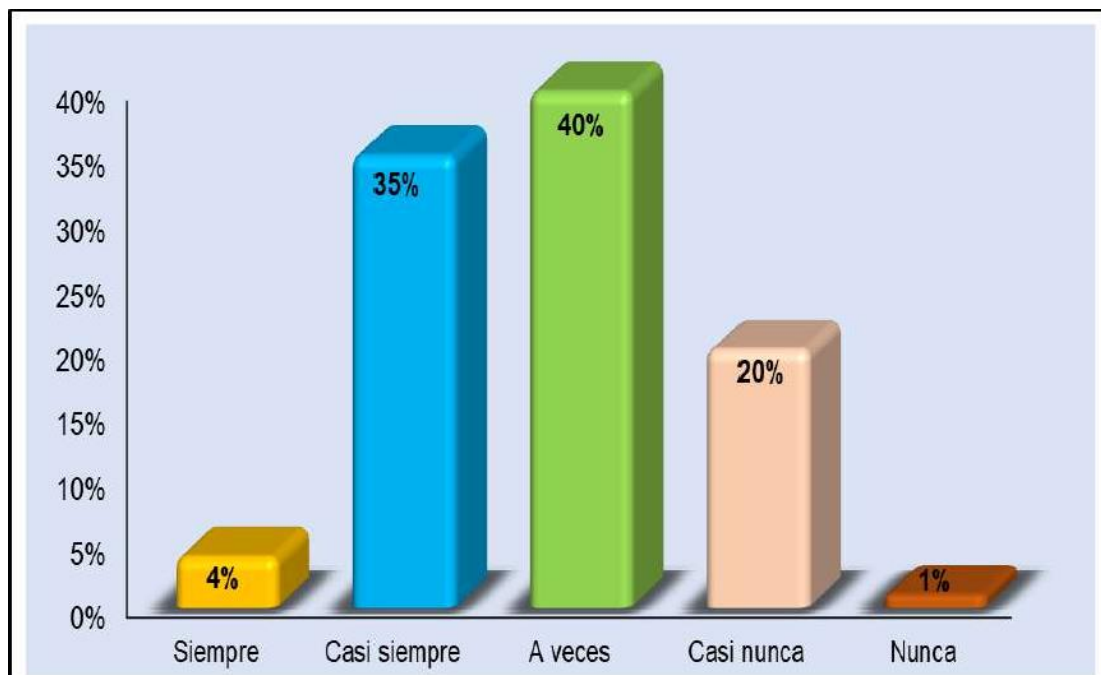
Fuente: Cuestionario. (Anexo 04, pág. 102)

Fecha: 11 de Julio de 2023

Elaboración: Tesistas.

Figura 19.

¿Los recursos tecnológicos de la entidad contribuyen a un mejor desempeño de labores?



Fuente: Tabla 23.

Interpretación: En la Tabla 23, se puede observar que, un 40% (84) de los servidores de la Red de Salud Ambo, manifestaron que a veces, los recursos tecnológicos de la entidad contribuyen a un mejor desempeño de labores, un 35% (75) casi siempre, un 20% (42) casi nunca, un 4% (9) siempre y un 1% (2) nunca.

Tabla 24.

¿Los servidores distribuyen adecuadamente el material y el tiempo de trabajo para el logro de metas institucionales?

Calificación	N = 212	
	N	%
Siempre	14	7%
Casi siempre	110	52%
A veces	80	37%
Casi nunca	8	4%
Nunca	0	0%
Total	212	100%

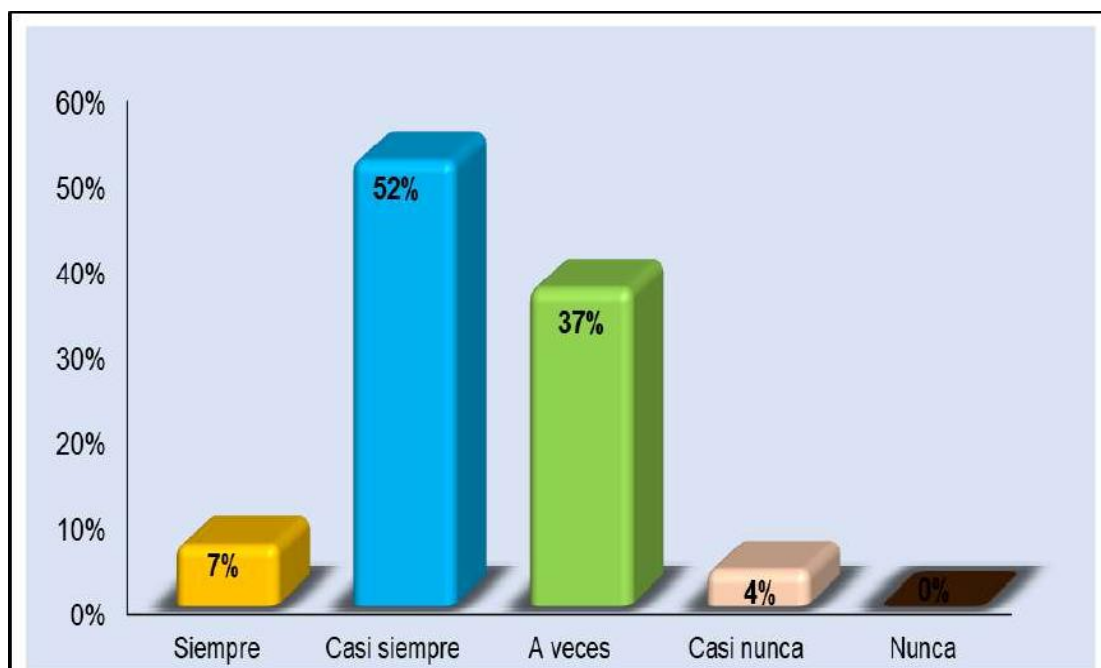
Fuente: Cuestionario. (Anexo 04, pág. 102)

Fecha: 11 de Julio de 2023

Elaboración: Tesistas.

Figura 20.

¿Los servidores distribuyen adecuadamente el material y el tiempo de trabajo para el logro de metas institucionales?



Fuente: Tabla 24.

Interpretación: En la Tabla 24, se puede observar que, un 52% (110) de los servidores de la Red de Salud Ambo, manifestaron que casi siempre, los servidores distribuyen adecuadamente el material y el tiempo de trabajo para el logro de metas institucionales, un 37% (80) a veces, un 7% (14) siempre y un 4% (8) casi nunca.

Tabla 25.

¿La comunicación en el entorno laboral es fluida, cordial y contribuye al logro de metas?

Calificación	N = 212	
	N	%
Siempre	14	7%
Casi siempre	101	48%
A veces	82	39%
Casi nunca	12	5%
Nunca	3	1%
Total	212	100%

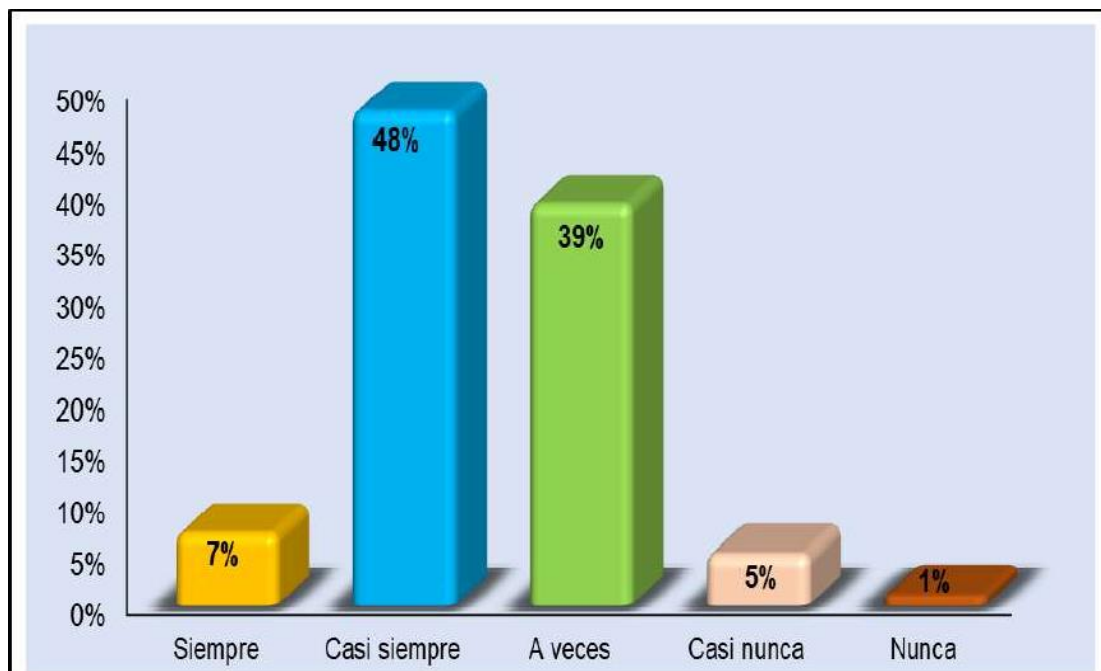
Fuente: Cuestionario. (Anexo 04, pág. 102)

Fecha: 11 de Julio de 2023

Elaboración: Tesistas.

Figura 21.

¿La comunicación en el entorno laboral es fluida, cordial y contribuye al logro de metas?



Fuente: Tabla 25.

Interpretación: En la Tabla 25, se puede observar que, un 48% (101) de los servidores de la Red de Salud Ambo, manifestaron que casi siempre, la comunicación en el entorno laboral es fluida, cordial y contribuye al logro de metas, un 39% (82) a veces, un 7% (14) siempre, un 5% (12) casi nunca y un 1% (3) nunca.

Tabla 26.

¿Las actividades programadas son desarrolladas en el tiempo establecido?

Calificación	N = 212	
	N	%
Siempre	14	7%
Casi siempre	103	49%
A veces	74	35%
Casi nunca	18	8%
Nunca	3	1%
Total	212	100%

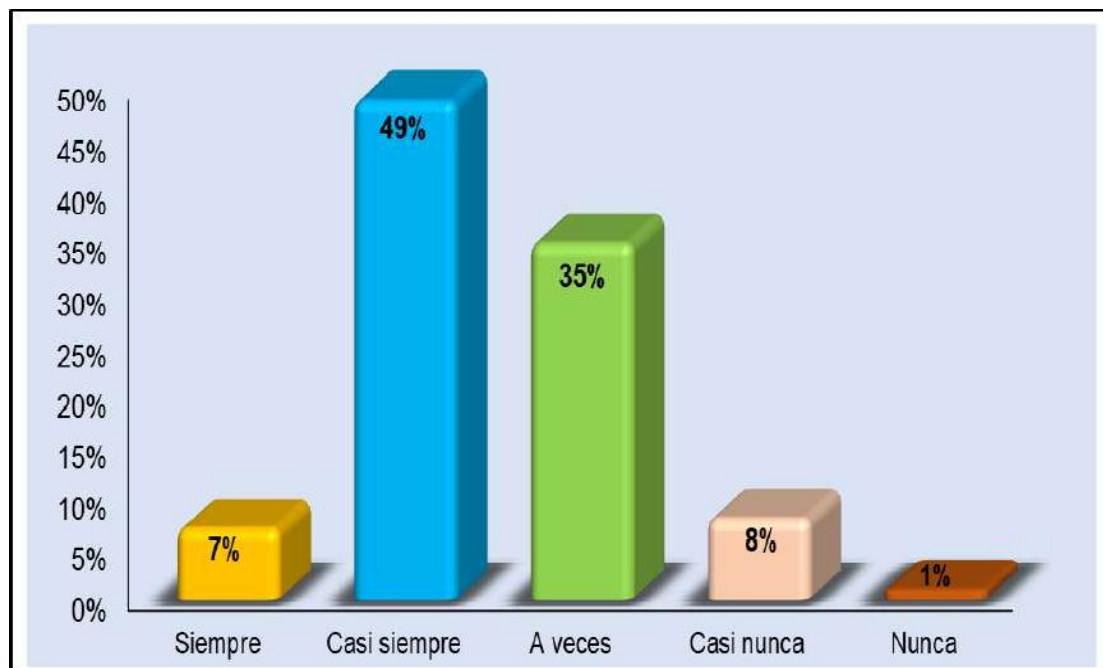
Fuente: Cuestionario. (Anexo 04, pág. 102)

Fecha: 11 de Julio de 2023

Elaboración: Tesistas.

Figura 22.

¿Las actividades programadas son desarrolladas en el tiempo establecido?



Fuente: Tabla 26.

Interpretación: En la Tabla 26, se puede observar que, un 49% (103) de los servidores de la Red de Salud Ambo, manifestaron que casi siempre, las actividades programadas son desarrolladas en el tiempo establecido, un 35% (74) a veces, un 7% (14) siempre, un 8% (18) casi nunca y un 1% (3) nunca.

Tabla 27.

¿Las decisiones de los inmediatos superiores son oportunas y contribuyen al logro de metas?

Calificación	N = 212	
	N	%
Siempre	3	1%
Casi siempre	95	45%
A veces	94	44%
Casi nunca	18	9%
Nunca	2	1%
Total	212	100%

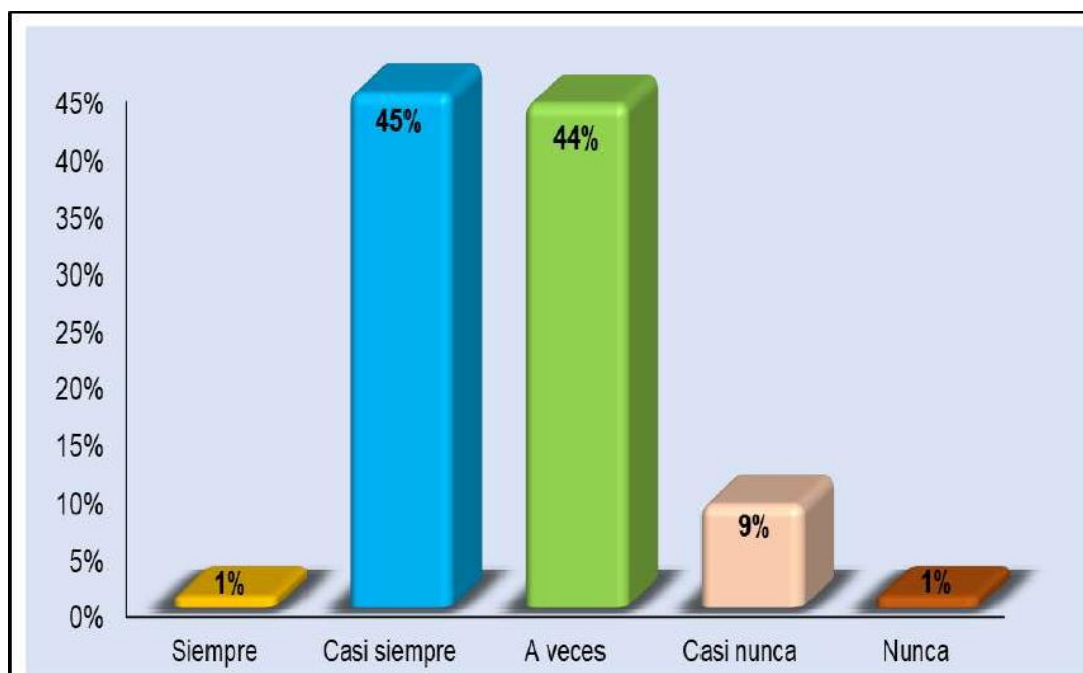
Fuente: Cuestionario. (Anexo 04, pág. 102)

Fecha: 11 de Julio de 2023

Elaboración: Tesistas.

Figura 23.

¿Las decisiones de los inmediatos superiores son oportunas y contribuyen al logro de metas?



Fuente: Tabla 27.

Interpretación: En la Tabla 27, se puede observar que, un 45% (95) de los servidores de la Red de Salud Ambo, manifestaron que casi siempre, las decisiones de los inmediatos superiores son oportunas y contribuyen al logro de metas, un 44% (94) a veces, un 9% (18) casi nunca, un 1% siempre y nunca respectivamente.

Tabla 28

¿La entidad realiza capacitaciones para el fortalecimiento de capacidades de los servidores?

Calificación	N = 212	
	N	%
Siempre	54	25%
Casi siempre	59	28%
A veces	80	38%
Casi nunca	7	3%
Nunca	12	6%
Total	212	100%

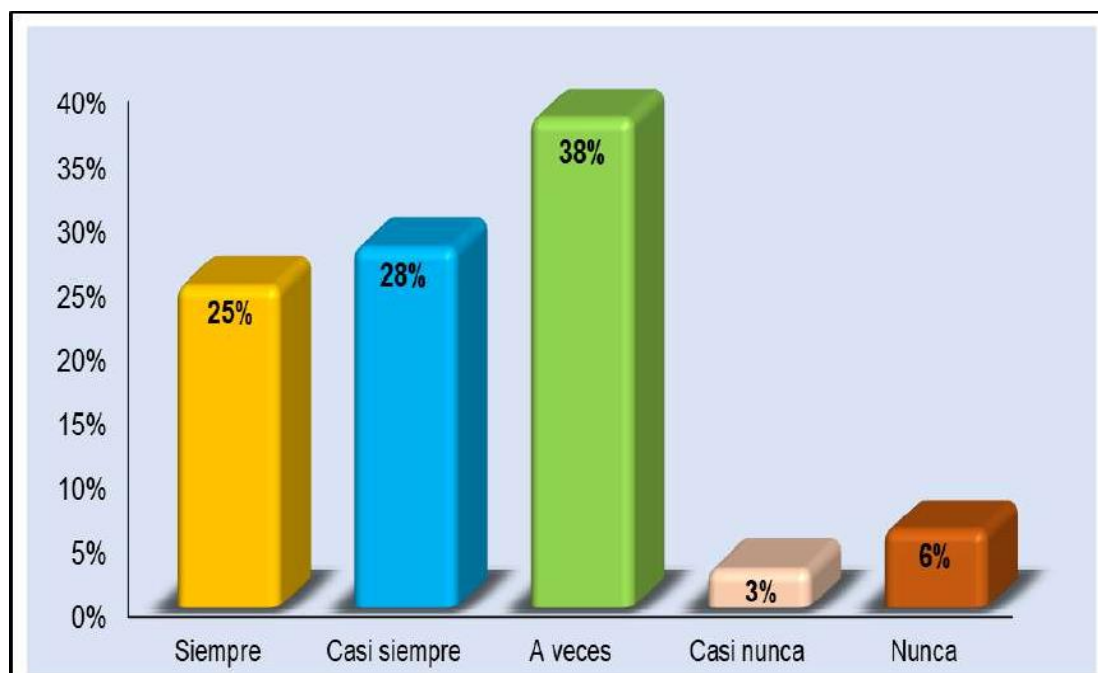
Fuente: Cuestionario. (Anexo 04, pág. 102)

Fecha: 11 de Julio de 2023

Elaboración: Tesistas.

Figura 24.

¿La entidad realiza capacitaciones para el fortalecimiento de capacidades de los servidores?



Fuente: Tabla 28.

Interpretación: En la Tabla 28, se puede observar que, un 38% (80) de los servidores de la Red de Salud Ambo, manifestaron que a veces, la entidad realiza capacitaciones para el fortalecimiento de capacidades de los servidores, un 28% (59) casi siempre, un 54% (25) siempre, un 6% (12) nunca y un 3% (7) casi nunca.

Tabla 29.

¿Los servidores aplican sus conocimientos técnicos para solucionar los problemas de su entorno laboral?

Calificación	N = 212	
	N	%
Siempre	30	14%
Casi siempre	99	47%
A veces	57	27%
Casi nunca	20	9%
Nunca	6	3%
Total	212	100%

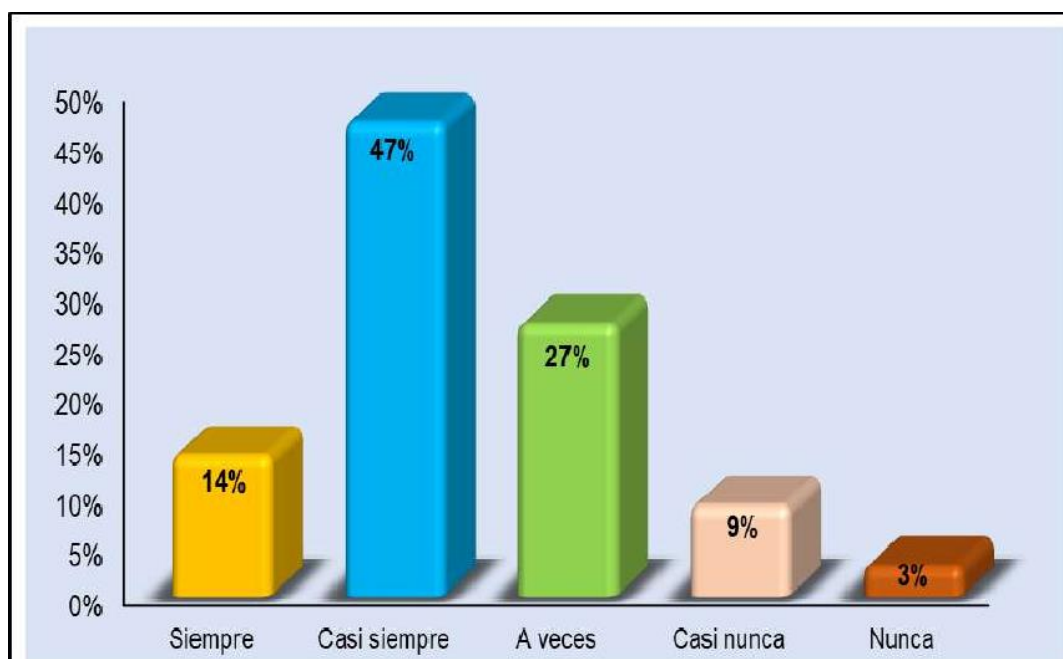
Fuente: Fuente: Cuestionario. (Anexo 04, pág. 102)

Fecha: 11 de Julio de 2023

Elaboración: Tesistas.

Figura 25.

¿Los servidores aplican sus conocimientos técnicos para solucionar los problemas de su entorno laboral?



Fuente: Tabla 29.

Interpretación: En la Tabla 29, se puede observar que, un 47% (99) de los servidores de la Red de Salud Ambo, manifestaron que casi siempre, los servidores aplican sus conocimientos técnicos para solucionar los problemas de su entorno laboral, un 27% (57) a veces, un 14% (30) siempre, un 9% (20) casi nunca y un 3% (6) nunca.

Tabla 30.

¿Los servidores evitan que los problemas familiares y/o problemas de salud interfieran en el desempeño laboral?

Calificación	N = 212	
	N	%
Siempre	40	19%
Casi siempre	98	46%
A veces	50	24%
Casi nunca	20	9%
Nunca	4	2%
Total	212	100%

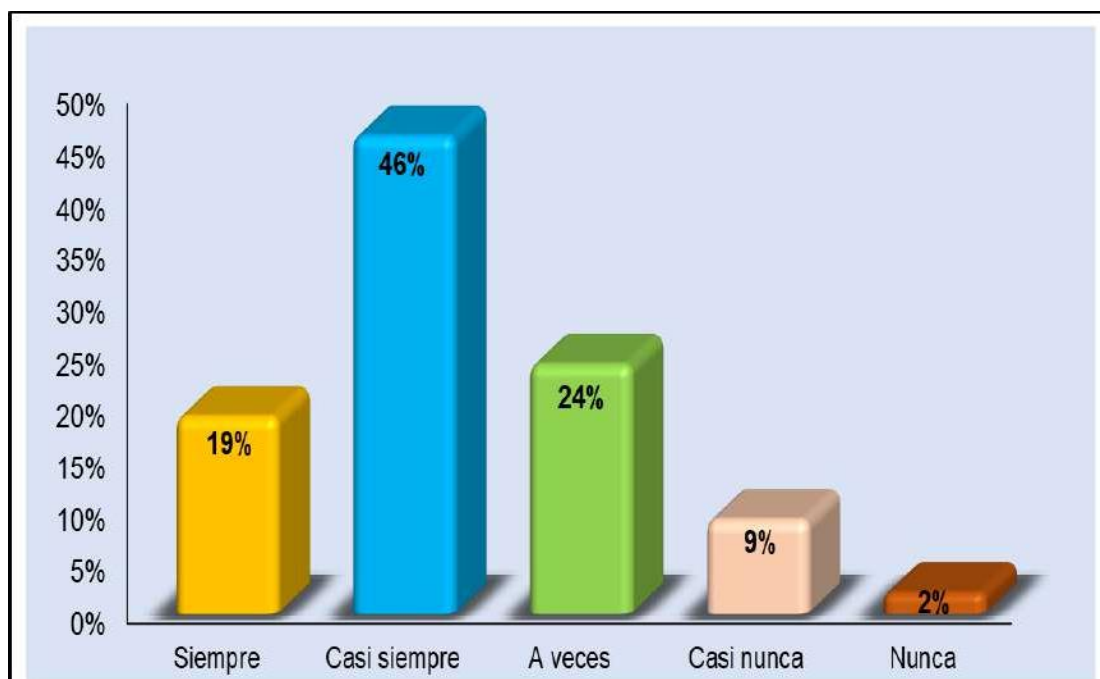
Fuente: Cuestionario. (Anexo 04, pág. 102)

Fecha: 11 de Julio de 2023

Elaboración: Tesistas.

Figura 26.

¿Los servidores evitan que los problemas familiares y/o problemas de salud interfieran en el desempeño laboral?



Fuente: Tabla 30.

Interpretación: En la Tabla 30, se puede observar que, un 46% (98) de los servidores de la Red de Salud Ambo, manifestaron que casi siempre, los servidores evitan que los problemas familiares y/o problemas de salud interfieran en el desempeño laboral, un 24% (50) a veces, un 19% (40) siempre, un 9% (20) casi nunca y un 2% (4) nunca.

Tabla 31.

¿Los servidores realizan aportes técnicos y/o académicos en beneficio de la institución en tiempo prudente?

Calificación	N = 212	
	N	%
Siempre	7	3%
Casi siempre	83	39%
A veces	84	40%
Casi nunca	29	14%
Nunca	9	4%
Total	212	100%

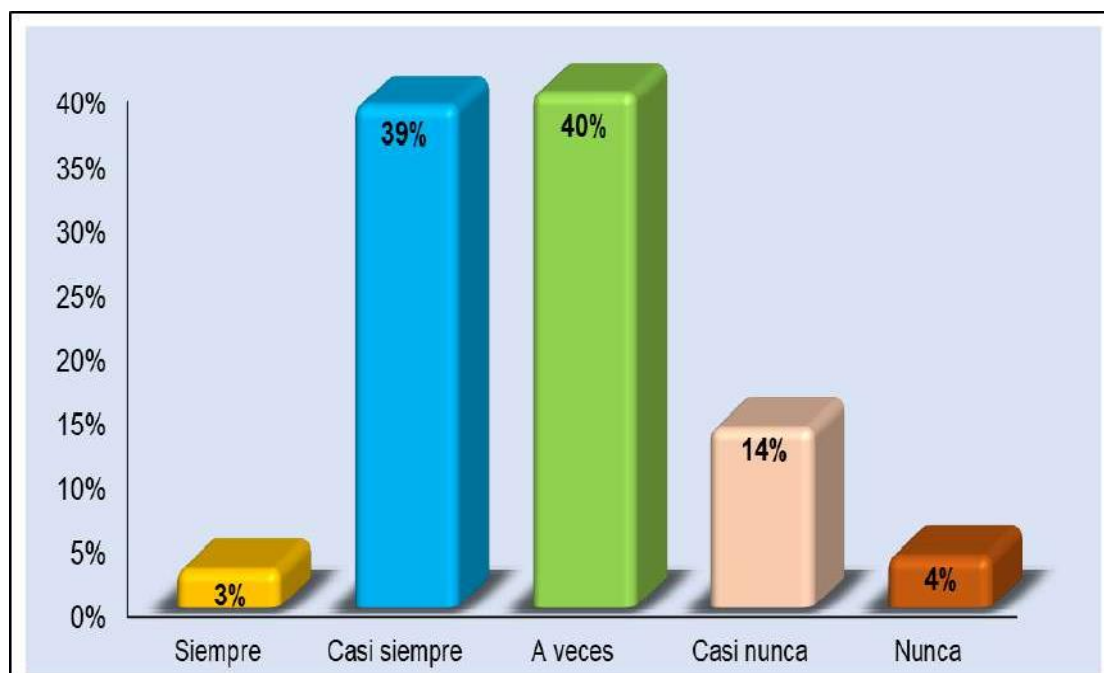
Fuente: Cuestionario. (Anexo 04, pág. 102)

Fecha: 11 de Julio de 2023

Elaboración: Tesistas.

Figura 27.

¿Los servidores realizan aportes técnicos y/o académicos en beneficio de la institución en tiempo prudente?



Fuente: Tabla 31.

Interpretación: En la Tabla 31, se puede observar que, un 40% (84) de los servidores de la Red de Salud Ambo, manifestaron que a veces, los servidores realizan aportes técnicos y/o académicos en beneficio de la institución en tiempo prudente, un 39% (83) casi siempre, un 14% (29) casi nunca, un 4% (9) nunca y un 3% (7) siempre.

Tabla 32.

¿Los servidores desarrollan el trabajo en equipo para cumplir con las metas establecidas y tener mejores resultados?

Calificación	N = 212	
	N	%
Siempre	26	13%
Casi siempre	102	48%
A veces	64	30%
Casi nunca	13	6%
Nunca	7	3%
Total	212	100%

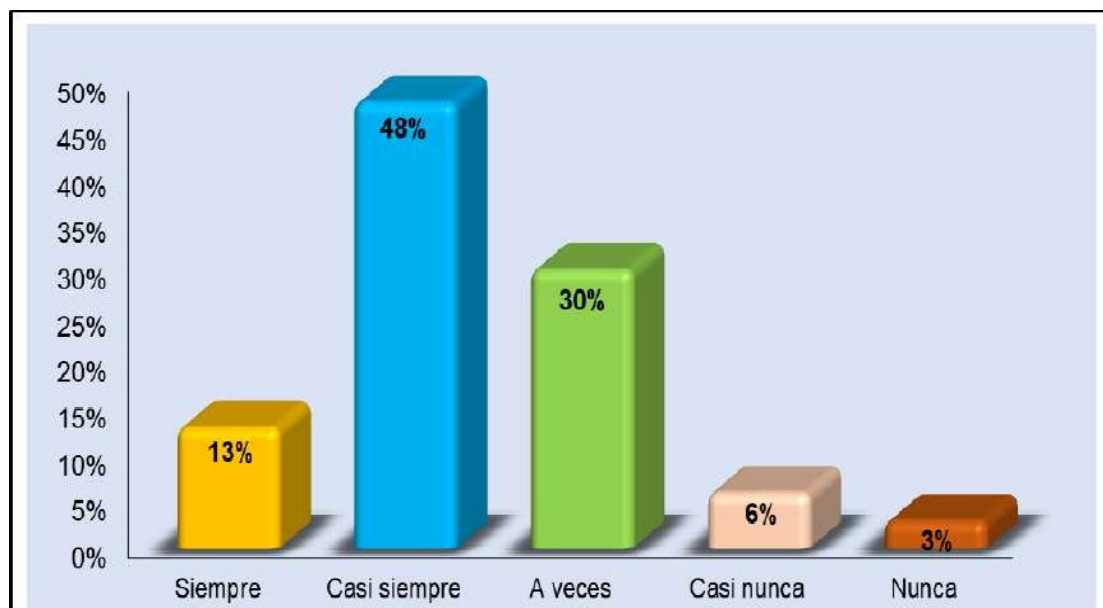
Fuente: Cuestionario. (Anexo 04, pág. 102)

Fecha: 11 de Julio de 2023

Elaboración: Tesistas.

Figura 28.

¿Los servidores desarrollan el trabajo en equipo para cumplir con las metas establecidas y tener mejores resultados?



Fuente: Tabla 32.

Interpretación: En la Tabla 32, se puede observar que, un 48% (102) de los servidores de la Red de Salud Ambo, manifestaron que casi siempre, los servidores desarrollan el trabajo en equipo para cumplir con las metas establecidas y tener mejores resultados, un 30% (64) a veces, un 13% (26) siempre, un 6% (13) casi nunca y un 3% (7) nunca.

4.2 Análisis inferencial

Tabla 33.
Contrastación de hipótesis.

Correlación entre variables y dimensiones		Correlación Rho de Spearman		
		Coefficiente de correlación	Sig. bilateral	N
Hi	Ergonomía laboral con la productividad	0.736**	0,000	212
Hi1	La ergonomía geométrica con la productividad	0.538*	0,000	212
Hi2	La ergonomía ambiental con la productividad	0.644**	0,000	212
Hi3	La ergonomía temporal con la productividad	0.362**	0,000	212
Hi4	La ergonomía organizacional con la productividad	0.464**	0,000	212

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

Los resultados de la Tabla 33, producto de la prueba de hipótesis correlación Rho de Spearman, evidencian un grado de correlación positiva alta de $r_s=0.736$ entre la ergonomía laboral y la productividad con un valor de significancia de 0.000 menor a 0.05, del mismo modo se observar que las dimensiones de la variable ergonomía laboral tienen correlación con la productividad, es así que: ergonomía geométrica ($r_s=0.538$ correlación moderada y Sig. 0.000), ergonomía

ambiental ($r=0.644$ correlación alta y Sig. 0.000), ergonomía temporal ($r=0.362$ correlación baja y Sig. 0.000) y ergonomía organizacional ($r=0.464$ correlación moderada y Sig. 0.000); con los resultados se aceptan todas las hipótesis de investigación y se rechazan las hipótesis nulas.

CAPÍTULO V. DISCUSIÓN

En este capítulo se realizó la comparación de los resultados obtenidos por los antecedentes citados con los resultados obtenidos en la investigación. Es así que:

Duval & Ureña (2020) en su estudio concluyeron que, los colaboradores de ambas instituciones no especifican con resultados diferenciadores entre ambos segmentos que existe un impacto en la productividad al estar los mismos expuestos a ambientes de trabajo con colores e iluminación diferentes ya que estos otorgan mayor importancia al factor monetario y de capacitación como claves para incrementar la productividad en el área de trabajo, restando importancia a las condiciones físicas del espacio de trabajo; al respecto los resultados de la investigación demuestran que los servidores de la Red de Salud Ambo manifestaron estar algo de acuerdo con la distribución física del ambiente de trabajo permite moverse y cambiar de postura con facilidad un 34% (Tabla 5), así también manifestaron estar de acuerdo con: El ambiente de trabajo tiene adecuada ventilación y temperatura ambiental para desempeñar las labores de manera óptima un 39% (Tabla 9), el nivel de iluminación para realizar las funciones asignadas es el adecuado un 54% (Tabla 10), la sobrecarga y el trabajo bajo presión generan malestar en la salud y estrés laboral un 41% (Tabla 12), el nivel de ruido del entorno laboral permite concentrarse en el trabajo un 16% (Tabla 11). Frente a ello, se puede concluir que es importante contar con un ambiente de trabajo

ideal para el buen desempeño de las funciones y de esta manera evitar generar incomodidades para los trabajadores, se recomienda que la arquitectura de los espacios de trabajo cuente con las dimensiones necesarias para cada ambiente.

Castro Sánchez (2019), concluyó que existe una falta de colaboración y buen trato entre colaboradores, la ausencia de planes para la motivación laboral esto explica porque el personal ejecuta el mínimo esfuerzo para cumplir tareas. Al respecto los resultados de la investigación demuestran que un 38% de los servidores manifestaron que a veces la entidad realiza capacitaciones para el fortalecimiento de capacidades (Tabla 28) y casi siempre para un 47% los servidores aplican sus conocimientos técnicos para solucionar los problemas de su entorno laboral (Tabla 29). Al respecto es importante señalar que el trabajo en equipo es fundamental para lograr que las actividades programadas se logren con éxito y contribuyan con los objetivos institucionales.

Noa Cjanahuire (2019), concluyó que existe una relación muy significativa entre las dimensiones de la ergonomía (geométrica y ambiental) con la variable productividad laboral del personal en el área administrativa del Hospital; en ese sentido toda acción ergonómica tiene un efecto directo en la productividad laboral del personal administrativo en el área administrativa del Hospital Regional de Cusco. Al respecto los resultados de la investigación demuestran que un 35% de los servidores de la Red de Salud Ambo manifestaron que la entidad

no se preocupa por las condiciones ergonómicas de los servidores para el desarrollo del trabajo óptimo (Tabla 17) y un 37% manifestó que tampoco les brinda recomendaciones para manejar los efectos de estrés laboral (Tabla 18)

Los resultados del estudio de Colque Alegría (2018) evidencian que el 59.8% de los colaboradores consideraron que a veces la distribución física de su ambiente de trabajo es adecuada, el 12% a veces termina el día cansado y con dolores musculares, 27.2% mencionaron que algunas veces no cuentan con buena iluminación en sus ambientes de trabajo. Al respecto los resultados de la investigación demuestran que los servidores de la Red de Salud Ambo manifestaron que los mobiliarios que adquiere la entidad son ergonómicos un 35% (Tabla 6), para un 44% la postura del cuerpo para el trabajo es la adecuada (Tabla 7) y un 26% terminan el día de trabajo cansado y con dolores musculares (Tabla 15). Al respecto es importante señalar que, la mayoría de trabajadores a nivel nacional pasa el mayor tiempo en un entorno laboral aproximado de 8 horas de trabajo en su mayoría de horas sentado y frente a una computadora, por ello, es importante tomar medidas de protección y de seguridad en el trabajo para evitar contraer enfermedades visuales, dolores musculares, entre otros.

Garabito & Gargate (2021) demuestra que, los resultados evidenciaron una relación estadística significativa entre la distancia de observación a la computadora ($p=0.032$), la mesa de trabajo ($p=0.001$), la silla de trabajo ($p=0.028$) y el sexo ($p=0.015$) y concluyó que, el

síndrome visual por computadoras (SVC) es una problemática actual del trabajador administrativo, debido a que están expuestos a más de cinco horas al día frente a una computadora. Al respecto los resultados de la investigación demuestran que un 40% de los servidores de la Red de Salud Ambo realizan pausas activas entre 5 a 10 minutos después de determinadas horas de trabajo (Tabla 16). Frente a ello es necesario que los servidores cuenten con adecuados niveles de iluminación de ambiente de trabajo y ejercicios visuales para evitar contraer miopías o enfermedades que alteren la vista.

Cárdenas & Ruiz (2022) concluyó, que la ergonomía guarda relación significativa de forma moderada con la productividad del personal administrativo ($r_s=0.640$ y $p=0.000$), del mismo modo con la eficiencia ($r_s=0.401$ y $p=0.000$), la eficacia ($r_s=0.436$ y $p=0.000$) y la efectividad ($r_s=0.558$ y $p=0.000$). Al respecto los resultados de la investigación demuestran que casi siempre para un 48% de los servidores de la Red de Salud Ambo, la comunicación en el entorno laboral es fluida, cordial y contribuye al logro de metas (Tabla 25) y para un 49% las actividades programadas son desarrolladas en el tiempo establecido (Tabla 26). Finalmente, los resultados de la investigación demuestran una correlación positiva alta de $r_s=0.736$ entre la ergonomía laboral y la productividad con un valor de significancia de 0.000 menor a 0.05, con el cual se admite que, la ergonomía laboral tiene relación significativa con la productividad de los servidores públicos de la Red de Salud Ambo, 2023.

CONCLUSIONES

1. La ergonomía laboral y la productividad tienen un grado de correlación positiva alta de $r_s=0.736$ con un valor de significancia de 0.000 menor a 0.05, con el cual se aceptó la hipótesis de investigación, la ergonomía laboral tiene relación significativa con la productividad de los servidores públicos de la Red de Salud Ambo, 2023; por lo tanto cada indicador geométrico, ambiental, temporal u organizacional que afecte sobre el servidor será del mismo grado en el que se afecte sobre la productividad de la organización.
2. La ergonomía geométrica y la productividad tienen un grado de correlación positiva moderada de $r_s=0.538$ con un valor de significancia de 0.000 menor a 0.05, con el cual se aceptó la hipótesis de investigación, la ergonomía geométrica tiene relación significativa con la productividad de los servidores públicos de la Red de Salud Ambo, 2023. Es decir, con un buen dimensionamiento de los espacios físicos, mobiliarios ergonómicos y confort postural se evitará en gran medida que los servidores contraigan efectos negativos secundarios con su salud y por ende su desempeño laboral.
3. La ergonomía ambiental y la productividad tienen un grado de correlación positiva alta de $r_s=0.644$ con un valor de significancia de 0.000, con el cual se aceptó la hipótesis de investigación, la ergonomía ambiental tiene relación significativa con la productividad de los servidores públicos de la Red de Salud Ambo, 2023. Es decir, con adecuadas condiciones ambientales, un adecuado nivel de iluminación y sonido los servidores

podrán concentrarse mejor, relajarse y obtener mejores resultados en cuanto a productividad; así como reducir los efectos negativos contra su salud.

4. La ergonomía temporal y la productividad tienen un grado de correlación positiva baja de $r_s=0.362$ con un valor de significancia de 0.000, con el cual se aceptó la hipótesis de investigación, la ergonomía temporal tiene relación significativa con la productividad de los servidores públicos de la Red de Salud Ambo, 2023. Es decir, la productividad de los servidores sería mayor si se cumplen con adecuadas medidas de pausas, descansos visuales y movimientos durante sus jornadas laborales.
5. La ergonomía organizacional y la productividad tienen un grado de correlación positiva moderada de $r_s=0.464$ con un valor de significancia de 0.000, con el cual se aceptó la hipótesis de investigación, la ergonomía organizacional tiene relación significativa con la productividad de los servidores públicos de la Red de Salud Ambo, 2023. Es decir, si se cumplen adecuadamente las medidas de salud y seguridad en el trabajo los servidores tendrán mejores condiciones laborales para el desempeño de sus funciones. Los resultados demuestran que la Red no está cumpliendo lo suficientemente bien para generar una expectativa de satisfacción o tranquilidad para los colaboradores.

SUGERENCIAS

1. Al personal directivo de la Red de Salud Ambo, así como a los servidores públicos adoptar las medidas necesarias sobre las condiciones de trabajo actuales y plantearse un plan que sirva para mejorar la calidad en el trabajo, esto implica contar con un ambiente ergonómico que cumpla con lo necesario, equipamiento, medidas de seguridad y salud que garanticen el mejor desempeño de sus funciones y se eviten enfermedades a corto o largo plazo.
2. La Red de Salud Ambo debe de tener en cuenta, al momento de realizar las adquisiciones de los bienes de oficina, que estas contribuyan con una adecuada postura para el servidor y gestionar la manera de adquirir estos recursos en caso el presupuesto no incluye los gastos para este tipo de recursos con el apoyo de los colaboradores; con ello se mejoraría la productividad de los colaboradores que pasan una jornada completa de trabajo en su mayoría posicionados en una misma postura y por ende un mejor cumplimiento de metas en la organización.
3. La Red de Salud Ambo debe realizar un diagnóstico del nivel de iluminación y condiciones ambientales de todas las oficinas de su jurisdicción de manera que, si las oficinas no cuentan con una adecuada iluminación, se reemplazan las bombillas o focos led o se evalúe una nueva organización de ambientes para que los servidores puedan desempeñar sus funciones de manera óptima y eviten tener inconvenientes con su salud.

4. Se recomienda a todos los servidores públicos de la Red de Salud Ambo a adoptar recomendaciones respecto al cuidado de la salud, promoviendo a realizar pausas visuales o estar mucho tiempo sentado, por lo que se sugiere que a través de la oficina de recursos humanos o la que haga de veces adopten medidas necesarias para evitar que los servidores en un futuro tengan dolores musculares, dolores de espalda, columna, problemas de visión, estrés laboral u otros síntomas; sin dejar de lado los objetivos de la empresa que velan por el bienestar de la población, por ello deberían establecer metas diarias o semanales para así cumplir con los objetivos de la organización.

5. Los servidores de manera organizada conformen un comité de salud y seguridad en el trabajo, para que a partir de ello puedan hacer llegar sus demandas a la entidad con finalidad de proteger su salud e integridad durante las horas de permanencia en la entidad. Asimismo, gestionar junto con los altos directivos para poder obtener los recursos necesarios y evitar una larga espera o evadir una solución al problema.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez Carrillo, L. T. (2018). *Ergonomía y la productividad laboral en los talleres de confección textil de la Galería Generales, La Victoria, 2018* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/24851/Alvarez_CLT.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- Apud, E., & Meyer, F. (2003). La importancia de la ergonomía para los profesionales de la salud. *Ciencia y enfermería*, 9(1). <https://doi.org/10.4067/S0717-95532003000100003>
- Cañari, L. R. (2017). *Motivación laboral y comportamiento organizacional en los docentes de la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús 6059. Lima – 2016* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. <http://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/AUTONOMA/405>
- Cárdenas Dávila, Y., & Ruiz Bernal, F. de M. (2022). *Ergonomía y la productividad del personal administrativo en la municipalidad distrital de Yarinacocha, 2022*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Ucayali]. http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/5882/B11_2022_UNU_ADMINISTRACION_T_2022_YURI_CARDENAS_ET_AL_V1.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Castro Sánchez, M. K. (2019). *Análisis del clima laboral y su relación con la productividad del personal administrativo de un hospital del sector público de la ciudad de Guayaquil*. [Tesis de Maestría, Universidad

Católica de Santiago de Guayaquil].
<http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/13949>

Colque Alegría, J. L. (2018). *La ergonomía y la productividad laboral en la Empresa Overall, Miraflores 2018*. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/19890/Colque_AJL-SD.pdf?sequence=6&isAllowed=y

Comunidad de Madrid. (2019). *Ergonomía. Riesgos ergonómicos*.
https://madrid.ugt.org/sites/madrid.ugt.org/files/manual_riesgos_ergonomicos_2019_on_line_def_0.pdf

Cortés Díaz, J. M. (2018). *Técnicas de prevención de riesgos laborales*. (Onceava edición). Editorial Tebar.
<https://books.google.com.pe/books?id=pjoYI7cYVVUC&pg=PA561&dq=ergonomia+laboral&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwib1cXfnpr9AhVeG7kGHSAdbNwQ6AF6BAgFEAI#v=onepage&q=ergonomia%20laboral&f=false>

Duval, J. P., & Ureña, G. (2020). *Estudio comparativo de las influencias del color y la iluminación de los espacios de trabajo, en la productividad laboral de los colaboradores de las áreas de servicio al cliente de dos instituciones del sector público de Santo Domingo, Durante el período Agosto – Diciembre del 2019*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Pedro Henríquez Ureña].
<https://repositorio.unphu.edu.do/bitstream/handle/123456789/4122/Estudio%20comparativo%20de%20las%20influencias%20del%20color%20y%20la%20iluminacion%20de%20los%20espacios%20de%20trabajo%20en%20la%20productividad%20laboral%20de%20los%20colaboradores%20de%20las%20areas%20de%20servicio%20al%20cliente%20de%20dos%20instituciones%20del%20sector%20publico%20de%20santo%20domingo%20durante%20el%20periodo%20agosto%20-%20diciembre%20del%202019.pdf>

20y%20la%20iluminaci%C3%B3n%20de%20los-%20Jean%20Paul%
20Duval-%20Glorimer%20Ure%C3%B1a%20.pdf?sequence=1&isAllo
wed=y

Fontalvo Herrera, T. J., De la Hoz Granadillo, E., & Morelos Gómez, J. (2017). La productividad y sus factores: Incidencia en el mejoramiento organizacional. *Dimensión Empresarial*, 16(1).
<https://doi.org/10.15665/rde.v15i2.1375>

Garabito Dueñas, Y. E., & Gargate Salvador, E. S. (2017). *Tiempo de exposición, ergonomía y nivel de conocimiento asociados al síndrome visual por computadoras en trabajadores administrativos de la UNHEVAL - Huánuco 2019*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Hermilio Valdizán].
<https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/6394/TMH00161G26.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

García Gallego, E., & Sierra Trujillo, M. (2020). *Factores determinantes de la baja productividad laboral percibidos por un grupo de trabajadores del área comercial de una organización del sector de hidrocarburos de la ciudad de Medellín*. [Tesis de Maestría, Universidad EAFIT].
https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/16062/ErikaMariana_GarciaGallego_Mariana_SierraTrujillo_2020.pdf?sequence=2&isAllowed=y

George Quintero, S. G., Gámez Toirac, Y., González Rodríguez, I., Labori Ruiz, R., & Guevara Silveira, S. A. (2021). *Eficacia, efectividad, eficiencia y equidad en relación con la calidad en los servicios de*

salud.

35.

<http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/445/4452032014/4452032014.pdf>

Gómez, M. A., & Acosta, R. H. (2003). *Acerca del trabajo en grupos o equipos*. 11 (6). <http://eprints.rclis.org/5035/1/acerca.pdf>

González Maestre, D. (2007). *Ergonomía y psicología*. FC Editorial.

Hernández, S. R., Fernández, C. C., & Baptista, L. M. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill.

Instituto de Salud Pública de Chile. (2016). *Guía de ergonomía. Identificación y control de factores de riesgo en el trabajo de oficina y el uso de computador*.

<https://www.ispch.cl/sites/default/files/D031-PR-500-02-001%20Guia%20ergonomia%20trabajo%20oficina%20uso%20PC.pdf>

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2008). *Ergonomía*.

<https://www.insst.es/documents/94886/710902/Ergonom%C3%ADa+-+A%C3%B1o+2008.pdf/18f89681-e667-4d15-b7a5-82892b15e1fa>

Mamani, A. Y., & Cáceres, L. J. (2019). *Desempeño laboral: Una revisión teórica*. <https://core.ac.uk/download/pdf/270250907.pdf>

Menéndez Díez, F., Fernández Zapico, F., Llanesa Álvarez, F. J., Rodríguez Getino, J. Á., & Espeso Expósito, M. (2007). *Formación superior en prevención de riesgos laborales. Parte obligatoria y común*. (Primera edición). Lex Nova.

<https://books.google.com.pe/books?id=dGvJhWIkMWMc&pg=PA439&dq=ergonomia+laboral&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwib1cXfnpr9AhVeG7kGHSAdbNwQ6AF6BAgGEAl#v=onepage&q=ergonomia%20laboral&f=false>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2015). *Guía Básica de Autodiagnóstico en Ergonomía para Oficinas*.
https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SST/INTERES/guia_autodiagnostico_oficinas_virtual.pdf

Resolución Ministerial [R.M] N°375-2008-TR, n.º Norma Básica de Ergonomía y de Procedimiento de Evaluación de Riesgo Disergonómico (2008).
[https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/982841B4C16586CD05257E280058419A/\\$FILE/4_RESOLUCION_MINISTERIAL_375_30_11_2008.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/982841B4C16586CD05257E280058419A/$FILE/4_RESOLUCION_MINISTERIAL_375_30_11_2008.pdf)

Noa Cjanahuire, L. B. (2019). *Relación entre la ergonomía y la productividad laboral del personal en el área administrativa del Hospital Regional de Cusco, 2019*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco].
http://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/6469/253T20220105_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Organización Mundial de la Salud [OMS]. (2021). *Organización Mundial de la Salud*. Trastornos musculoesqueléticos. Retrieved April 17, 2023, from

<https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/musculoskeletal-conditions>

Picó Amador, J. M. P. (1976). *Seguridad e higiene en el trabajo*. Editorial Tebar.

RRHHDigital. (2013). *La importancia de la Ergonomía en el puesto de trabajo*.

<https://www.rrhhdigital.com/secciones/89615/La-importancia-de-la-Ergonomia-en-el-puesto-de-trabajo>

Sánchez, C. H., Reyes, R. C., & Mejía, S. K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. (Universidad Ricardo Palma).

<https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>

Sánchez Carlessi, H., Reyes Romero, C., & Mejía Sáenz, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. (Universidad Ricardo Palma).

<https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>

Sociedad de ergonomistas de México, A.C. (2022). *Ergonomía, trabajo a turnos y nocturno*.

<http://www.semec.org.mx/index.php/articulos-y-noticias/articulos/80-trabajo-a-turnos-y-nocturno.html#:~:text=Supone%20tres%20turnos%3A>

%20ma%C3%B1ana%2C%20tarde,los%20d%C3%ADas%20de%20I
a%20semana.

SUNAFIL. (2022). *La Seguridad y Salud en el Trabajo*.
<https://www.gob.pe/institucion/sunafil/campa%C3%B1as/7354-la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo>

ANEXOS



Anexo 01.
Matriz de consistencia

Título de la investigación. Ergonomía laboral y productividad de los servidores públicos de la Red de Salud Ambo, 2023.

Formulación del problema	Objetivo	Hipótesis	Variable / Dimensiones	Metodología
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable 1	Nivel de estudio
¿En qué medida se relacionan la ergonomía laboral y la productividad de los servidores públicos de la Red de Salud Ambo, 2023?	Determinar el grado de relación entre la ergonomía laboral con la productividad de los servidores públicos de la Red de Salud Ambo, 2023.	Ha: La ergonomía laboral tiene relación significativa con la productividad de los servidores públicos de la Red de Salud Ambo, 2023.	ERGONOMÍA LABORAL	Correlacional
				Tipo
				Aplicada
Problemas específico	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Dimensiones:	Diseño
¿En qué medida se relacionan la ergonomía geométrica y la productividad de los servidores públicos de la Red de Salud Ambo, 2023?	Determinar el grado de relación entre la ergonomía geométrica con la productividad de los servidores públicos de la Red de Salud Ambo, 2023.	Hi₁: La ergonomía geométrica tiene relación significativa con la productividad de los servidores públicos de la Red de Salud Ambo, 2023.	<ul style="list-style-type: none"> ● E. geométrica ● E. ambiental ● E. temporal ● E. organizacional 	No experimental, transversal 
¿En qué medida se relacionan la ergonomía ambiental y la productividad de los servidores públicos de la Red de Salud Ambo, 2023?	Determinar el grado de relación entre la ergonomía ambiental con la productividad de los servidores públicos de la Red de Salud Ambo, 2023.	Hi₂: La ergonomía ambiental tiene relación significativa con la productividad de los servidores públicos de la Red de Salud Ambo, 2023.		
			PRODUCTIVIDAD LABORAL	Técnica
¿En qué medida se relacionan la ergonomía temporal y la productividad de los servidores públicos de la Red de Salud Ambo, 2023?	Determinar el grado de relación entre la ergonomía temporal con la productividad de los servidores públicos de la Red de Salud Ambo, 2023.	Hi₃: La ergonomía temporal tiene relación significativa con la productividad de los servidores públicos de la Red de Salud Ambo, 2023.	Dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> ● Eficiencia ● Eficacia ● Efectividad 	Encuesta
			Población:	Instrumento
¿En qué medida se relacionan la ergonomía organizacional y la productividad de los servidores públicos de la Red de Salud Ambo, 2023?	Determinar el grado de relación entre la ergonomía organizacional con la productividad de los servidores públicos de la Red de Salud Ambo, 2023.	Hi₄: La ergonomía organizacional tiene relación significativa con la productividad de los servidores públicos de la Red de Salud Ambo, 2023.	496 servidores públicos de la Red de Salud Ambo.	Cuestionario
				Muestra:
				212 servidores públicos.



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
CARRERA PROFESIONAL DE CIENCIAS
ADMINISTRATIVAS



Anexo 02

Consentimiento informado

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN. Ergonomía laboral y productividad de los servidores públicos de la Red de Salud Ambo, 2023.

El presente es un trabajo de investigación desarrollado por Luz Mery Huarac Trujillo, Angela Fiorela Morales Salvador y Sheyla Greyci Solorzano Davila para obtener el Título de Licenciadas en Administración.

Para llevar a cabo este trabajo necesitamos la colaboración de los servidores públicos para el desarrollo de los cuestionarios que forman parte de la investigación. Su participación será anónima y sus respuestas confidenciales, la información que usted nos proporcione se utilizarán solamente para fines del presente trabajo de investigación, sin repercutir negativamente en su persona.

Certificado de consentimiento

"Yo he leído la información de esta página y consiento voluntariamente participar en el estudio y entiendo que tengo derecho a retirarme en cualquier momento sin que esto implique riesgo a mi persona."

PARTICIPANTE: FRED HUMBERTO MUNGUIS TAFUR

DNI.

22521800

FIRMA

Gobierno Regional Huanuco
 RED DE SALUD AMBO
 C.P.C. Fred Humberto Munguis Tafur
 DIRECTOR ADMINISTRATIVO
 MAT. 14-1131

FECHA

11 Julio 2023



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
CARRERA PROFESIONAL DE CIENCIAS
ADMINISTRATIVAS



ANEXO
CONSENTIMIENTO INFORMADO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN. Ergonomía laboral y productividad de los servidores públicos de la Red de Salud Ambo, 2023.

El presente es un trabajo de investigación desarrollado por Luz Mery Huarac Trujillo, Angela Fiorela Morales Salvador y Sheyla Greyci Solorzano Davila para obtener el Título de Licenciadas en Administración.

Para llevar a cabo este trabajo necesitamos la colaboración de los servidores públicos para el desarrollo de los cuestionarios que forman parte de la investigación. Su participación será anónima y sus respuestas confidenciales, la información que usted nos proporcione se utilizarán solamente para fines del presente trabajo de investigación, sin repercutir negativamente en su persona.

Certificado de consentimiento

"Yo he leído la información de esta página y consiento voluntariamente participar en el estudio y entiendo que tengo derecho a retirarme en cualquier momento sin que esto implique riesgo a mi persona."

PARTICIPANTE: Yajaira Esperanza Brito Girón

DNI. 45839735

FIRMA 

FECHA 11 / 07 / 2023

AMBO, 07 DE JULIO DE 2023.

CARTA N° 080-2023-GRH-GRDS-DIRESA-RSA-OA/URH
Sra. LUZ MERY HUARAC TRUJILLO
DNI: 75452327
PRESENTE. -
ASUNTO : CARTA DE RESPUESTA A LO SOLICITADO

Por el presente me dirijo a usted, con la finalidad de saludarla y a la vez informarle que, habiendo atendido su solicitud de permiso para realizar trabajo de investigación titulado "LA ERGONOMÍA LABORAL Y PRODUCTIVIDAD DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA RED DE SALUD AMBO, 2023"

Se le **AUTORIZA** para realizar trabajo de investigación en la Red de Salud Ambo.

Sin otro particular aprovecho la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial consideración y mi estima personal.

Atentamente,


MINISTERIO DE SALUD
 GOBIERNO REGIONAL HUÁNUCO
 DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD HUÁNUCO
 RED DE SALUD AMBO

Enr. Enrique Alfredo Soto Rosales
 DIRECTOR SUBCULTIVO
 CEP 40482

07/07/2023
 HASR/JHC/Jpc
 C.c



Anexo 03.
Cuestionario sobre ergonomía laboral

Título de investigación. Ergonomía laboral y productividad de los servidores públicos de la Red de Salud Ambo, 2023.

Instrucciones. Estimado/a señor (a), lo saludo cordialmente y le comunico que me encuentro desarrollando una investigación para el cual apelo a su colaboración y responder con veracidad las preguntas del cuestionario con el siguiente puntaje.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Algo de acuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

ÍTEM	Puntaje				
	1	2	3	4	5
Dimensión: Ergonomía geométrica					
1. ¿La distribución física del ambiente de trabajo le permite moverse y cambiar de postura con mucha facilidad?					
2. ¿Los mobiliarios que adquiere la entidad son ergonómicos y le permiten desarrollar su trabajo de manera óptima?					
3. ¿La postura del cuerpo que tengo para desarrollar mi trabajo es la adecuada porque cuento con el equipamiento necesario?					
4. ¿Las máquinas y equipos asignados por la institución son fáciles de usar?					
Dimensión: Ergonomía ambiental					
5. ¿El ambiente de trabajo tiene adecuada ventilación y temperatura ambiental para desempeñar las labores de manera óptima?					
6. ¿El nivel de iluminación en mi área de trabajo es adecuado para realizar mis actividades diarias de trabajo sin tener dificultades visuales?					
7. ¿El nivel de ruido en su entorno laboral le permiten concentrarse en su trabajo?					
8. ¿La sobrecarga y el trabajo bajo presión le genera malestar en mi salud y le genera estrés laboral?					
Dimensión: Ergonomía temporal					
9. ¿El horario fijo de trabajo es el adecuado y permite realizar actividades familiares?					
10. ¿En el trabajo estoy sentado o de pie más de 2 horas continuas?					
11. ¿Terminó el día de trabajo cansado y con dolores musculares?					
12. ¿En el trabajo realiza pausas activas entre 5 a 10 minutos después de determinadas horas de trabajo?					
Dimensión: Ergonomía organizacional					
13. ¿La entidad se preocupa por las condiciones ergonómicas de los servidores para el desarrollo del trabajo óptimo?					
14. ¿Recibo recomendaciones de la entidad para manejar los efectos de estrés laboral?					

Muchas gracias



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
CARRERA PROFESIONAL DE CIENCIAS
ADMINISTRATIVAS



Anexo 04.
Cuestionario sobre productividad laboral

Título de investigación. Ergonomía laboral y productividad de los servidores públicos de la Red de Salud Ambo, 2023.

Instrucciones. Estimado/a señor (a), lo saludo muy cordialmente y le comunico que me encuentro desarrollando una investigación para el cual apelo a su colaboración y le solicito responder con veracidad cada pregunta del cuestionario. Es necesario responder todas las preguntas teniendo en cuenta el siguiente puntaje.

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

ÍTEM	Puntaje				
	1	2	3	4	5
Dimensión: Eficiencia					
1. ¿Utiliza de manera óptima los recursos asignados por la entidad?					
2. ¿Desarrolla de la mejor manera mis labores con los recursos asignados?					
3. ¿La entidad distribuye de manera oportuna los recursos para un adecuado desempeño laboral?					
4. ¿El equipamiento de la entidad es el adecuado y suficiente para el cumplimiento de mis labores?					
5. ¿Los recursos tecnológicos de la entidad contribuyen a un mejor desempeño de labores?					
6. ¿Racionaliza al máximo el material y el tiempo de trabajo para el logro de metas institucionales?					
Dimensión: Eficacia					
7. ¿La comunicación en mi entorno laboral es fluida y cordial y contribuyen al logro de metas?					
8. ¿Las actividades programadas son desarrolladas en el tiempo establecido?					
9. ¿Las decisiones de los inmediatos superiores son oportunas y contribuyen al logro de metas?					
Dimensión: Efectividad					
10. ¿La entidad realiza capacitaciones para el fortalecimiento de capacidades de los servidores?					
11. ¿Aplico mis conocimientos técnicos para solucionar los problemas de su entorno laboral?					
12. ¿Evito que los problemas familiares y/o problemas de salud interfieran en mi desempeño laboral?					
13. ¿El personal realiza aportes técnicos y/o académicos en beneficio de la institución en tiempo prudente?					
14. ¿Trabajo en equipo para cumplir con las metas establecidas y tener mejores resultados?					

Muchas gracias



**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
CARRERA PROFESIONAL DE CIENCIAS
ADMINISTRATIVAS**



**Anexo.
Validación de jueces**

Título de investigación. Ergonomía laboral y productividad de los servidores públicos de la Red de Salud Ambo, 2023.

Dirección de la unidad de investigación

FCAT-UNHEVAL

**VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DOCUMENTAL
(JUICIO DE EXPERTO)**

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Cuestionario
 NOMBRE DEL EXPERTO : Mg. Roulo Verónica Rasmussen Santamaría
 ESPECIALIDAD DEL EXPERTO : Mg. en Cs. Administrativas - Unión Gestión Pública

TABLA DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO

N°	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	DEFICIENTE				BAJO				REGULAR				BUENO				MUY BUENO				PTJE.	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
1	Los ítems son claros y está redactados en lenguaje apropiado al grupo de estudio																				X		
2	Los ítems ayudan a describir conductas																						X
3	Los ítems presentan consistencia con el marco teórico																					X	
4	Los ítems tienen coherencia con la estructura de dimensiones e indicadores																					X	
5	La cantidad de ítems es suficiente para cada indicador																					X	
6	La organización de los ítems tiene una secuencia lógica																					X	
7	El instrumento es útil para la investigación propuesta																					X	
PUNTAJE PROMEDIO																					95.7		

OPINION GLOBAL:


FIRMA DEL EXPERTO

DNI	N° CELULAR	E-MAIL
22520752	990313773	rrasmussen@unheval.edu.pe



**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
CARRERA PROFESIONAL DE CIENCIAS
ADMINISTRATIVAS**



**Anexo.
Validación de jueces**

Título de investigación. Ergonomía laboral y productividad de los servidores públicos de la Red de Salud Ambo, 2023.

Dirección de la unidad de investigación

FCAT-UNHEVAL

**VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DOCUMENTAL
(JUICIO DE EXPERTO)**

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Cuestionario
 NOMBRE DEL EXPERTO : Mg. Ivast. Hancilla Chamorro
 ESPECIALIDAD DEL EXPERTO : Gestión y Negocios

TABLA DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO

Nº	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	DEFICIENTE				BAJO				REGULAR				BUENO				MUY BUENO				PT./E.
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1	Los ítems son claros y está redactados en lenguaje apropiado al grupo de estudio																			X		
2	Los ítems ayudan a describir conductas																			X		
3	Los ítems presentan consistencia con el marco teórico																				X	
4	Los ítems tienen coherencia con la estructura de dimensiones e indicadores																			X		
5	La cantidad de ítems es suficiente para cada indicador																				X	
6	La organización de los ítems tiene una secuencia lógica																			X		
7	El instrumento es útil para la investigación propuesta																				X	
PUNTAJE PROMEDIO																						

OPINION GLOBAL:

Apto para aplicar

FIRMA DEL EXPERTO

DNI	Nº CELULAR	E-MAIL
42330645	962679084	ihancilla@unheval.edu.pe



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
CARRERA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



Anexo 06.
Operacionalización de variables

Variable	Concepto	Dimensión	Concepto	Indicador	Valor final
Ergonomía laboral	Es la ciencia que busca optimizar la interacción entre el trabajador, máquina y ambiente de trabajo para adecuar los puestos, ambientes y la organización del trabajo a las capacidades y limitaciones de los trabajadores, con el fin de minimizar el estrés y la fatiga y con ello incrementar el rendimiento y la seguridad del trabajador. (Resolución Ministerial N° 375-2008-TR, Título II, 3.6°)	Ergonomía geométrica	Estudia la relación entre el operador, en lo relativo a sus dimensiones, las condiciones geométricas de los medios y el espacio de trabajo. (González Maestre, 2007, p. 49)	<ul style="list-style-type: none"> ● Dimensionado ● Confort postural ● Biomecánica y operatividad 	Escala Likert (5) Totalmente de acuerdo (4) De acuerdo (3) Indiferente (2) En desacuerdo (1) Totalmente en desacuerdo Escala de medición: ordinal
		Ergonomía ambiental	Estudia los factores ambientales como: físicos, químicos y biológicos que constituyen parte del ambiente de trabajo. (González Maestre, 2007, p. 49)	<ul style="list-style-type: none"> ● Condiciones ambientales ● Ambiente visual ● Ambiente sónico) ● Factor psicosocial 	
		Ergonomía temporal	Estudia el bienestar del trabajador en relación con los tiempos (horarios de trabajo, descansos, etc.), evitando con ello problemas de fatiga. (Picó Amador, 1976, p. 580)	<ul style="list-style-type: none"> ● Horarios de trabajo ● Ritmos de trabajo ● Pausas y descansos 	
		Ergonomía organizacional	Se encarga de la adaptación de los factores organizativos, sociales y culturales que rodean a los operadores a sus necesidades. (González Maestre, 2007, p. 50)	<ul style="list-style-type: none"> ● Seguridad en el trabajo ● Salud y confort laboral 	
Productividad laboral	Productividad se refiere a algún proceso en el cual intervienen elementos y actividades para obtener con menos recursos, o con los mismos, los mismos o mayores resultados respectivamente. (Fontalvo Herrera et al., 2017, p. 50)	Eficiencia	Trata sobre la capacidad de lograr un objetivo trazado con anterioridad en el tiempo mínimo y con el menor uso de recursos. (Fontalvo Herrera et al., 2017, p. 52)	<ul style="list-style-type: none"> ● Optimización de recursos ● Equipamiento institucional ● Tiempo de labores 	Escala Likert (5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca Escala de medición: ordinal
		Eficacia	Estado en la que una organización cumple con los resultados en relación a las metas y cumplimiento de los objetivos mediante un orden y tiempo esperado. (Mayo, 2009 citado por Fontalvo Herrera et al., 2017, p. 51)	<ul style="list-style-type: none"> ● Comunicación laboral ● Desarrollo de actividades ● Decisiones oportunas ● Trabajo en equipo 	
		Efectividad	Es la relación objetivos/resultados bajo condiciones reales. (George Quintero et al., 2021, p. 5)	<ul style="list-style-type: none"> ● Capacitaciones ● Solución de problemas ● Trabajo en equipo 	



RESOLUCIÓN DE DECANO N°0046-2023-UNHEVAL/FCAT.

Cayhuayna, 15 de febrero de 2023.

Vistos los documentos que se adjuntan en 06 folios;

CONSIDERANDO:

Que, con solicitud virtual presentado por las exestudiantes, **LUZ MERY HUARAC TRUJILLO, ANGELA FIORELA MORALES SALVADOR Y SHEYLA GREYCI SOLORZANO DAVILA** de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas; de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo; solicitan designación de Asesor de Tesis Individual y propone al Docente, Dr. EDWARD LUIS ZEVALLOS CHOY para seguir con el trámite correspondiente al desarrollo de la tesis;

Que, con Resolución de Consejo Universitario N° 3098-2019-UNHEVAL se aprobó las líneas de investigación alineadas a las áreas y sub áreas definidas por la OCDE y CONCYTEC, recomendadas por la SUNEDU;

Que, en el Reglamento de Grados y Títulos aprobado con Resolución Consejo Universitario N° 0734-2022-UNHEVAL, de fecha 07 de marzo de 2022, en el Art. 35° señala: "El interesado que va a obtener el Título Profesional... por la modalidad de tesis, debe solicitar al Decano de la Facultad, mediante solicitud, en el último año de estudios la designación de un Asesor de Tesis, adjuntando un (1) ejemplar del Proyecto de Tesis cuantitativa, cualitativa o mixto, aprobado en el desarrollo de la asignatura de tesis o similar, con el visto bueno del docente. Previamente deberá contar con la Constancia de Exclusividad del Tema que será expedida y remitido por la Unidad de Investigación de la Facultad. Asimismo, en el Capítulo I Del Asesor de Tesis, en el Artículo 58° señala "...El Asesor de Tesis debe ser docente ordinario de la UNHEVAL, con el grado de maestro o doctor, tener experiencia en el tema de investigación y estar registrado en DINA o REGINA en forma actualizada. ...";

Estando a las atribuciones conferidas a la Decana por la nueva Ley Universitaria N°30220, por el Estatuto de la UNHEVAL, aprobado con Resolución de Asamblea Universitaria N°001-2018-UNHEVAL de fecha 29.ENE.2018; por el Reglamento General de la UNHEVAL, aprobado con Resolución de Consejo Universitario N°2547-2018-UNHEVAL, de fecha 10.JUL.2018; por la Resolución de del Comité Electoral Universitario N°077-2020-UNHEVAL-CEU, de fecha 11 de diciembre de 2020, que proclama y acredita a la Dra. Mérida Sara Rivero Lazo como Decana titular de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo a partir del 14 de diciembre de 2020,

SE RESUELVE:

- 1° **DESIGNAR** al Docente, Dr. EDWARD LUIS ZEVALLOS CHOY como Asesor de la Tesis Colectiva a nombre las exestudiantes, **LUZ MERY HUARAC TRUJILLO, ANGELA FIORELA MORALES SALVADOR Y SHEYLA GREYCI SOLORZANO DAVILA** de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas; de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo por lo expuesto en los considerandos de la presente Resolución.
- 2° **DISPONER** a los tesisistas y al docente asesor que los trabajos de tesis estén debidamente alineados de acuerdo con las líneas de investigación de la UNHEVAL y de la Carrera Profesional de Ciencias Administrativas, asimismo a las áreas y subáreas definidas por la OCDE y CONCYTEC, recomendadas por la SUNEDU.
- 3° **DISPONER** al docente Asesor de tesis designado para que apoye en la elaboración del Proyecto de tesis e informe final (borrador) de la tesis colectiva de las exestudiantes precedentes.
- 4° **DAR A CONOCER** la presente Resolución al docente Asesor, interesados y a quienes corresponda.

Regístrese, comuníquese y archívese.

Dr. Reiter Lozano Dávila
DECANO (e)



Plan de la Unidad, la Paz y el Desarrollo
UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
 Licenciada con Resolución de Consejo Directivo N° 099-2019-SUNEDU/CD
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO
RESOLUCIÓN DE DECANO N°0091 -2023-UNHEVAL/FCAT.



Cayhuayna, 20 de marzo de 2023

Visto los documentos que se acompañan en dos (02) folios, más el proyecto de tesis;

CONSIDERANDO:

Que con Resolución de Decano N°0046-2023-UNHEVAL/FCAT-D, de fecha 15.FEB.2022, se designó al profesor **Dr. EDWARD LUIS ZEVALLOS CHOY** como Docente Asesor de Tesis colectiva las exestudiantes, **LUZ MERY HUARAC TRUJILLO, ANGELA FIORELA MORALES SALVADOR Y SHEYLA GREYCI SOLORZANO DAVILA** de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas; de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo;

Que, con solicitud dirigida a la Decana de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, Dra. Mérida Sara Rivero Lazo, presentado por de las exestudiantes, **LUZ MERY HUARAC TRUJILLO, ANGELA FIORELA MORALES SALVADOR Y SHEYLA GREYCI SOLORZANO DAVILA** de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas; de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, solicitan designación de los miembros del Jurado AdHoc para la revisión y dictamen sobre su Proyecto de Tesis Colectiva titulado **"LA ERGONOMÍA LABORAL Y PRODUCTIVIDAD DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA RED DE SALUD AMBO, 2023"** adjuntan copia de la Resolución de designación de Asesor de tesis y el ejemplar del proyecto de Tesis;

Que con Resolución de Consejo Universitario N°0734-2022-UNHEVAL, de fecha 07.MAR.2022, se aprobó el Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán – Huánuco, instrumento legal en el cual, en el Artículo 38° señala:..."el *tesista solicitará al Decano, mediante solicitud, la revisión por el Jurado de Tesis designado, adjuntando la copia de la resolución que aprueba el Proyecto de Tesis, adjuntando la copia de la resolución que aprueba el Proyecto de Tesis y cuatro (4) ejemplares del Borrador de Tesis, un ejemplar para cada miembro del Jurado*" Así mismo el Art. 39° señala: ..."El Jurado estará compuesto de: Presidente, Secretario y Vocal; presidido por el docente de mayor categoría y antigüedad; Jurado de Tesis que emitirá un informe colegiado al Decano, en un plazo no mayor de quince (15) días calendario, acerca del Proyecto de Tesis, Si el Trabajo fuera declarado insuficiente, lo devolverá para que el tesista lo corrija en un plazo que no exceda los treinta (30) días hábiles";

Estando a las atribuciones conferidas a la Decana por la nueva Ley Universitaria N°30220, por el Estatuto de la UNHEVAL, aprobado con Resolución de Asamblea Universitaria N°003-2021-UNHEVAL de fecha 25.ENE.2021; por el Reglamento General de la UNHEVAL, aprobado con Resolución de Consejo Universitario N°2547-2018-UNHEVAL, de fecha 10.JUL.2018; por la Resolución del Comité Electoral Universitario N°077-2020- UNHEVAL-CEU, de fecha 11 de diciembre de 2020, que proclama y acredita a la Dra. Mérida Sara Rivero Lazo como Decana titular de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo a partir del 14 de diciembre de 2020;

SE RESUELVE:

1° DESIGNAR a los miembros del Jurado Adhoc para la revisión y dictamen del Proyecto Tesis Colectiva: **"LA ERGONOMÍA LABORAL Y PRODUCTIVIDAD DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA RED DE SALUD AMBO, 2023"** a nombre de las exestudiantes, **LUZ MERY HUARAC TRUJILLO, ANGELA FIORELA MORALES SALVADOR Y SHEYLA GREYCI SOLORZANO DAVILA** de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas; de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo por los considerandos expuestos en la presente Resolución, conformados por los profesores siguientes:

DESIGNACIÓN	MIEMBROS	FUNCIÓN	CARGOS
Jurados de Proyecto de Tesis	Dr. Juan García Céspedes	Metodólogo(a)	Presidente
	Dr. Amancio Rodolfo Valdivieso Echevarría	Especialista 1	Secretario
	Dr. Aurelio Simón Rosas	Especialista 2	Vocal
	Dr. Juan Carlos Rojas Matos	Accesitario	

3° DISPONER para que, en un plazo máximo de 15 días hábiles, sea revisado y dictaminado por los miembros del Jurado Adhoc. Caso contrario serán reemplazados automáticamente.

4° DAR A CONOCER la presente Resolución a los miembros del Jurado, Asesor de tesis e interesado.

Regístrese, comuníquese y archívese.

Dra. Mérida Sara Rivero Lazo
DECANA FCAT

Distribución:

Jurado Adhoc (4)/Docente Asesor
 Interesados 32/ Archivo



"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"
UNIVERSIDAD NACIONAL HERMITO VALDIZÁN
 Licenciada con Resolución de Consejo Directivo N° 099-2019-SUNEDU/CD
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO
RESOLUCIÓN DECANO N° 0217-2023-UNHEVAL/FCAT.



Cayhuayna, 12 de mayo de 2023

Visto los documentos que se acompaña en siete folios más el ejemplar del proyecto de tesis;
 CONSIDERANDO:

Que con Resolución de Decano N°0046-2023-UNHEVAL/FCAT-D, de fecha 15.FEB.2023, se designó al docente Dr. EDWARD LUIS ZEVALLOS CHOY como Docente Asesor de Tesis Colectiva de las exestudiantes, LUZ MERY HUARAC TRUJILLO, ANGELA FIORELA MORALES SALVADOR Y SHEYLA GREYCI SOLORZANO DAVILA de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas; de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo

Que, con RESOLUCIÓN DE DECANO 0091-2023-UNHEVAL/FCAT-T., de fecha 20.MAR.2023, se designó a los miembros del Jurado Adhoc para la revisión y dictamen del Proyecto de Tesis Colectiva intitulado, "LA ERGONOMÍA LABORAL Y PRODUCTIVIDAD DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA RED DE SALUD AMBO, 2023" presentado por las exestudiantes, LUZ MERY HUARAC TRUJILLO, ANGELA FIORELA MORALES SALVADOR Y SHEYLA GREYCI SOLORZANO DAVILA de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas; de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo conformados por los docentes, Dr. Juan García Céspedes, Metodólogo; Dr. Amancio Rodolfo Valdieso Echevarría, Especialista 1; Dr. Aurelio Simón Rosas, Especialista 2 y Dr. Juan Carlos Rojas Matos, Accesitario;;

Que, mediante INFORME SIN-2023 emitido el 03.ABR.2023 en condiciones de miembros del Jurado Adhoc, habiendo revisado el proyecto Tesis Colectiva intitulado, "LA ERGONOMÍA LABORAL Y PRODUCTIVIDAD DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA RED DE SALUD AMBO, 2023" presentado por las exestudiantes, LUZ MERY HUARAC TRUJILLO, ANGELA FIORELA MORALES SALVADOR Y SHEYLA GREYCI SOLORZANO DAVILA de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas; de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo emiten informes con opinión FAVORABLE y sugieren su aprobación, por encontrarse de acuerdo a lo establecido en el Reglamento de Grados y Titulos de la UNH EVA L:

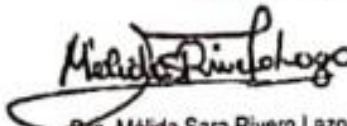
Que con Resolución de Consejo Universitario N°3412-2022-UNHEVAL, de fecha 24.OCT.2022, se aprobó el Reglamento General de Grados y Titulos de la Universidad Nacional Hermito Valdizán - Huánuco, instrumento legal en el cual, en el Artículo 37° señala: "...el tesista solicitará al Decano, mediante solicitud, la revisión por el Jurado de Tesis designado, adjuntando la copia de la resolución que aprueba el Proyecto de Tesis, adjuntando la copia de la resolución que aprueba el Proyecto de Tesis y cuatro (4) ejemplares del Borrador de Tesis, un ejemplar para cada miembro del Jurado" Así mismo el Art. 39° señala: "...El Jurado estará compuesto de: Presidente, Secretario y Vocal; presidido por el docente de mayor categoría y antigüedad; Jurado de Tesis que emitirá un informe colegiado al Decano, en un plazo no mayor de quince (15) días calendario, acerca del Proyecto de Tesis, Si el Trabajo fuera declarado insuficiente, lo devolverá para que el tesista lo corrija en un plazo que no exceda los treinta (30) días hábiles";

Estando a las atribuciones conferidas a la Decana por la nueva Ley Universitaria N° 30220, por el Estatuto de la UNHEVAL, aprobado con Resolución de Asamblea Universitaria N°001-2018-UNHEVAL de fecha 29.ENE.2018; por el Reglamento General de la UNHEVAL, aprobado con Resolución de Consejo Universitario N°2547-2018-UNHEVAL, de fecha 10.JUL.2018; por la Resolución de del Comité Electoral Universitario N°077-2020-UNHEVAL-CEU, de fecha 11 de diciembre de 2020, que proclama y acredita a la Dra. Mérida Sara Rivero Lazo como Decana titular de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo a partir del 14 de diciembre de 2020,

SE RESUELVE:

- 1° **APROBAR** el Proyecto de Tesis Colectiva intitulado, "LA ERGONOMÍA LABORAL Y PRODUCTIVIDAD DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA RED DE SALUD AMBO, 2023" presentado por las exestudiantes, LUZ MERY HUARAC TRUJILLO, ANGELA FIORELA MORALES SALVADOR Y SHEYLA GREYCI SOLORZANO DAVILA de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas; de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, por lo expuesto en los considerandos de la presente Resolución
- 2° **INSCRIBIR**, el presente Proyecto en el libro de Proyectos de Tesis de la Carrera Profesional de Ciencias Administrativas, de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo. Asimismo, debe registrarse la exclusividad del tema en la Unidad de Investigación de la Facultad.
- 3° **DAR A CONOCER** la presente Resolución a los interesados (as) y a quienes correspondan.

Regístrese, comuníquese y archívese.


 Dra. Mérida Sara Rivero Lazo

DECANA FCAT



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN
 Licenciada con Resolución de Consejo Directivo N° 099-2019-SUNEDUCO
 FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO



RESOLUCIÓN DE DECANO N° 0481-2023-UNHEVAL/FCAT.

Cayhuayna, 18 de setiembre de 2023

Visto los documentos que se acompañan en un (1) folio más el Borrador de Tesis;

CONSIDERANDO:

Que con Resolución de Decano N°0046- 2023 - UNHEVAL / FCAT- D, de fecha 15. FEB. 2023, se designó al docente **Dr. EDWARD LUIS ZEVALLOS CHOY** como Docente Asesor de Tesis Colectiva de las exestudiantes, **LUZ MERY HUARAC TRUJILLO, ANGELA FIORELA MORALES SALVADOR Y SHEYLA GREYCI SOLORZANO DAVILA** de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas; de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo

Que, con RESOLUCIÓN DE DECANO 0091-2023-UNHEVAL/FCAT- T., de fecha 20.MAR.2023, se designó a los miembros del Jurado Adhoc para la revisión y dictamen del Proyecto de Tesis Colectiva intitulado, **"LA ERGONOMÍA LABORAL Y PRODUCTIVIDAD DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA RED DE SALUD AMBO, 2023"** presentado por las exestudiantes, **LUZ MERY HUARAC TRUJILLO, ANGELA FIORELA MORALES SALVADOR Y SHEYLA GREYCI SOLORZANO DAVILA** de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas; de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo conformados por los docentes, Dr. Juan García Céspedes, Metodólogo; Dr. **Amancio Rodolfo Valdieso Echevarría, Especialista 1 (LICENCIA LABORAL)**; Dr. Aurelio Simón Rosas, Especialista 2 y Dr. Juan Carlos Rojas Matos, Accesitario;

Que, con RESOLUCIÓN DE DECANO 0217-2023-UNHEVAL/FCAT., de fecha 12.MAY.2023, se aprobó el Proyecto de Tesis Colectiva **"LA ERGONOMÍA LABORAL Y PRODUCTIVIDAD DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA RED DE SALUD AMBO, 2023"** presentado por las exestudiantes, **LUZ MERY HUARAC TRUJILLO, ANGELA FIORELA MORALES SALVADOR Y SHEYLA GREYCI SOLORZANO DAVILA** de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas; de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo;

Que, en concordancia al Art. 26° Inciso a) del Reglamento General de Grados y Títulos de la UNHEVAL, Aprobado con Resolución Consejo Universitario N°0734-2022-UNHEVAL, el 07. MAR.2022, que expone: *"El Jurado de Tesis será designado considerando el récord de participación de los docentes de cada Escuela Profesional. El Jurado de Tesis estará integrado por tres (3) docentes ordinarios como titulares y un docente ordinario como accesitario, de los cuales dos docentes titulares deben ser de la especialidad. El Jurado estará compuesto de: Presidente, Secretario y Vocal; presidido por el docente de mayor categoría y antigüedad; Jurado de Tesis que emitirá un informe colegiado al Decano, en un plazo no mayor de quince (15) días calendario, acerca del Proyecto de Tesis...". Asimismo, el Art. 25° inciso a) y b) señala: "La tesis puede ser la continuación del Trabajo de Investigación que fue sustentado para la obtención del Grado Académico de Bachiller y la Presentación de solicitud y con el informe de conformidad del Asesor solicitando la designación de un Jurado Evaluador para su revisión; adjuntando cuatro (4) ejemplares del Borrador de Tesis, un ejemplar para cada miembro del Jurado, precisando además haber cumplido con el control antiplagio, cuya constancia de apto debe ser anexada por la Dirección Unidad de Investigación de la Facultad."; y;*

Estando a las atribuciones conferidas a la Decana por la nueva Ley Universitaria N° 30220, por el Estatuto de la UNHEVAL, aprobado con Resolución de Asamblea Universitaria N°001-2018 UNHEVAL de fecha 29.ENE.2018; por el Reglamento General de la UNHEVAL, aprobado con Resolución de Consejo Universitario N°2547-2018- UNHEVAL, de fecha 10.JUL.2018; por la Resolución de del Comité Electoral Universitario N°077-2020-UNHEVAL- CEU, de fecha 11 de diciembre de 2020, que proclama y acredita a la Dra. Mérida Sara Rivero Lazo como Decana titular de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo a partir del 14 de diciembre de 2020,



Visión del Bicentenario del Perú: 2001 hacia el futuro

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
 Licenciada con Resolución de Consejo Directivo N° 099-2019-SUNEDU/CD
 FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO



SE RESUELVE:

- 1° REESTRUCTURAR Y DESIGNAR a los miembros del Jurado de Tesis, para la revisión y dictamen de la Tesis Colectiva "LA ERGONOMÍA LABORAL Y PRODUCTIVIDAD DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA RED DE SALUD AMBO, 2023" presentado por las exestudiantes, LUZ MERY HUARAC TRUJILLO, ANGELA FIORELA MORALES SALVADOR Y SHEYLA GREYCI SOLORZANO DAVILA de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas; de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo conformados por los profesores siguientes, por lo expuesto en los considerandos de la presente Resolución:

Dr. JUAN GARCÍA CÉSPEDES
 Dr. AURELIO SIMÓN ROSAS
 Dr. JUAN CARLOS ROJAS MATOS

PRESIDENTE
 SECRETARIO
 VOCAL

- 2° DISPONER para que, en un plazo máximo de 15 días hábiles, sea revisado y dictaminado por los miembros del Jurado de Tesis designados, caso contrario serán cambiados automáticamente.
- 3° DAR A CONOCER la presente Resolución a los miembros del Jurado de tesis, Docente Asesor de tesis, a las interesadas y a quienes correspondan.

Regístrese, comuníquese y archívese.

Dra. Melida Sara Rivero Lazo
 DECANA

Distribución:

- Jurados de tesis (4)
- Asesor de tesis (1)
- Interesados (1)
- Archivo



"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"
UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
 Licenciada con Resolución de Consejo Directivo N° 099-2019-SUNEDU/CD
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO



RESOLUCIÓN DE DECANO N° 0691-2023- UNHEVAL/FCAT-D.

Cayhuayna, 11 de diciembre de 2023

Visto los documentos que se acompañan, mas el borrador de tesis;

CONSIDERANDO:

Que con Resolución de Decano N°0046- 2023 - UNHEVAL / FCAT- D, de fecha 15. FEB. 2023, se designó al docente Dr. EDWARD LUIS ZEVALLOS CHOY como Docente Asesor de Tesis Colectiva de las exestudiantes, LUZ MERY HUARAC TRUJILLO, ANGELA FIORELA MORALES SALVADOR Y SHEYLA GREYCI SOLORZANO DAVILA de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas; de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo

Que, con RESOLUCIÓN DE DECANO 0091-2023-UNHEVAL/FCAT- T., de fecha 20.MAR.2023, se designó a los miembros del Jurado Adhoc para la revisión y dictamen del Proyecto de Tesis Colectiva intitulado, LA ERGONOMÍA LABORAL Y PRODUCTIVIDAD DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA RED DE SALUD AMBO, 2023 presentado por las exestudiantes, LUZ MERY HUARAC TRUJILLO, ANGELA FIORELA MORALES SALVADOR Y SHEYLA GREYCI SOLORZANO DAVILA de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas; de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo conformados por los docentes, Dr. Juan García Céspedes, Metodólogo; Dr. Amancio Rodolfo Valdívieso Echevarría, Especialista 1 (LICENCIA LABORAL); Dr. Aurelio Simón Rosas, Especialista 2 y Dr. Juan Carlos Rojas Matos, Accesorio;

Que, con RESOLUCIÓN DE DECANO 0217-2023-UNHEVAL/FCAT., de fecha 12.MAY.2023, se aprobó el Proyecto de Tesis Colectiva LA ERGONOMÍA LABORAL Y PRODUCTIVIDAD DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA RED DE SALUD AMBO, 2023 presentado por las exestudiantes, LUZ MERY HUARAC TRUJILLO, ANGELA FIORELA MORALES SALVADOR Y SHEYLA GREYCI SOLORZANO DAVILA de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas; de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo;

Que, con RESOLUCIÓN DE DECANO 0481-2023-UNHEVAL/FCAT., de fecha 18.SET.2023, se RECONFORMA la designación de los Miembros del Jurado de Tesis a razón de la Licencia laboral por cargo de confianza del Dr. Amancio Rodolfo Valdívieso Echevarría, Presidente, nombrando en su lugar al Dr. Juan García Céspedes; para la revisión y dictamen del Informe final de la tesis colectiva: LA ERGONOMÍA LABORAL Y PRODUCTIVIDAD DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA RED DE SALUD AMBO, 2023 presentado por las exestudiantes, LUZ MERY HUARAC TRUJILLO, ANGELA FIORELA MORALES SALVADOR Y SHEYLA GREYCI SOLORZANO DAVILA de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas; de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo;

Que, INFORME S/N-2023-UNHEVAL/FCAT-ARVE con fecha 16 de octubre de 2023, emitido por los docentes: JUAN GARCÍA CÉSPEDES, PRESIDENTE Y Dr. AURELIO SIMÓN ROJAS, SECRETARIO, e INFORME S/N-2023-D/FCAT/UNHEVAL/JCRM de fecha 25.OCT.2023 emitido por el Dr. Juan Carlos Rojas Matos, VOCAL en sus condiciones de miembros titulares del jurado de tesis, habiendo revisado el Informe final de tesis, han dictaminado acerca de la suficiencia del trabajo del Borrador de tesis colectiva: LA ERGONOMÍA LABORAL Y PRODUCTIVIDAD DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA RED DE SALUD AMBO, 2023 presentado por las exestudiantes, LUZ MERY HUARAC TRUJILLO, ANGELA FIORELA MORALES SALVADOR Y SHEYLA GREYCI SOLORZANO DAVILA de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas; de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo;

Que, con solicitud dirigido a la Decana de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, Dra. Mérida Sara Rivero Lazo por presentado por las exestudiantes, LUZ MERY HUARAC TRUJILLO, ANGELA FIORELA MORALES SALVADOR Y SHEYLA GREYCI SOLORZANO DAVILA de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas; de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, solicitan se fije hora, lugar y fecha para la sustentación en acto público de tesis colectiva LA ERGONOMÍA LABORAL Y PRODUCTIVIDAD DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA RED DE SALUD AMBO, 2023 toda vez que los jurados han informado acerca de la suficiencia del trabajo de tesis; por lo que proponen que el acto público de sustentación sea el día **MIÉRCOLES 13 DE DICIEMBRE DE 2023 A LAS 10.00 HORAS; EN EL AUDITORIO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO DE LA UNHEVAL;**



"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"
UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
 Licenciada con Resolución de Consejo Directivo N° 099-2018-SUNEDU/CD
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO



Que, el Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, aprobado con Resolución Consejo Universitario N° 0734-2022 -UNHEVAL, de fecha 07.MAR.2022, Artículo 28* que señala: "El Decano emitirá la resolución fijando el lugar, fecha y hora para la sustentación del Trabajo de Investigación. Asimismo, el Artículo 29* señala "Los miembros del Jurado Evaluador pueden formular observaciones durante el acto de la sustentación del Trabajo de Investigación, que no impliquen cambios de la estructura del informe, debiendo el egresado levantar dichas observaciones; de no existir observaciones, firmarán el Acta por cuadruplicado y por cada integrante";

Estando a las atribuciones conferidas a la Decana por la nueva Ley Universitaria N° 30220, por el Estatuto de la UNHEVAL, aprobado con Resolución de Asamblea Universitaria N°00 3-20 21- UNHEVAL de fecha 25.ENE.2021; por el Reglamento General de la UNHEVAL, aprobado con Resolución de Consejo Universitario N°2547-2018- UNHEVAL, de fecha 10.JUL.2018; por la Resolución del Comité Electoral Universitario N°077-2020- UNHEVAL- CEU, de fecha 11 de diciembre de 2020, que proclama y acredita a la Dra. Mérida Sara Rivero Lazo como Decana titular de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo a partir del 14 de diciembre de 2020;

SE RESUELVE:

- 1º **FIJAR** hora, lugar y fecha, para el acto de sustentación de la tesis colectiva: **LA ERGONOMÍA LABORAL Y PRODUCTIVIDAD DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA RED DE SALUD AMBO, 2023** presentado por las exestudiantes, **LUZ MERY HUARAC TRUJILLO, ANGELA FIORELA MORALES SALVADOR Y SHEYLA GREYCI SOLORZANO DAVILA** de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas; de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo en el **AUDITORIO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO DE LA UNHEVAL** para el día **MIÉRCOLES 13 DE DICIEMBRE DE 2023 A LAS 10.00 HORAS**; por lo expuesto en los considerandos de la presente Resolución.
- 2º **RECOMENDAR** a los siguientes miembros del jurado calificador el cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la UNHEVAL y de acuerdo con la solicitud precedente, el Jurado Calificador queda conformado de la siguiente manera;

Dr. JUAN GARCÍA CÉSPEDES	PRESIDENTE
Dr. AURELIO SIMÓN ROSAS	SECRETARIO
Dr. JUAN CARLOS ROJAS MATOS	VOCAL
- 3º **DAR A CONOCER** la presente Resolución a quienes correspondan y a los interesados.

Regístrese, comuníquese, archívese



Distribución :Jurado's de tesis (3)Asesor de Tesis(1)
 Interesados(3)

NOTA BIOGRÁFICA**Apellidos y Nombres:**

HUARAC TRUJILLO, LUZ MERY

Lugar y fecha de nacimiento del autor:

HUÁNUCO, 05/06/2001

Domicilio actual:

JR. MALECÓN HUALLAGA 221-AMARILIS-HUÁNUCO-HUÁNUCO

Apellidos y Nombres de los padres:

Padre: HUARAC DIONICIO, DEDICACIÓN

Madre: TRUJILLO CUCA, GENOVEVA

Centro educativos de estudios primarios:

I.E MIRKO ARTEMIO VALVERDE ALMEIDA N° 32927

Centro educativos de estudios secundarios:

I.E JULIO ARMANDO RUIZ VASQUEZ

COLEGIOS DE ALTO RENDIMIENTO JUNÍN

Centro educativos de estudios superiores:

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN DE HUÁNUCO

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO

ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Fecha que obtuvo el grado de Bachiller:

06 DE MARZO DE 2023



NOTA BIOGRÁFICA**Apellidos y Nombre:**

MORALES SALVADOR, ANGELA FIORELA

Lugar y fecha de nacimiento del autor:

HUÁNUCO, 22/08/2001

Domicilio actual:

URB. SANTA VICTORIA MZ. B LT. 34

Apellidos y Nombres de los padres:

Padre: MORALES PASQUEL, NILO SIMEÓN

Madre: SALVADOR CAMPOS, EMILAR INDIRA

Centro educativos de estudios primarios:

I.E PEDRO SANCHEZ GAVIDIA N° 32013

Centro educativos de estudios secundarios:

I.E PEDRO SANCHEZ GAVIDIA N° 32013

COLEGIO DE ALTO RENDIMIENTO – PASCO

Centro educativos de estudios superiores:

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN DE HUÁNUCO

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO

ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Fecha que obtuvo el grado de Bachiller:

06 DE MARZO DE 2023



NOTA BIOGRÁFICA**Apellidos y Nombre:**

SOLORZANO DAVILA, SHEYLA GREYCI

Lugar y fecha de nacimiento del autor:

YANAHUANCA, 15/04/2000

Domicilio actual:

JR. LOS CLAVELES N° A-5 AA.VV SAN JUAN DE VICHAYCOTO- HUÁNUCO-HUÁNUCO-
PILLCO MARCA

Apellidos y Nombres de los padres:

Padre: SOLORZANO ESPINOZA, SAMUEL

Madre: DAVILA PUENTE, ELDA

Centro educativos de estudios primarios:

I.E SANTO DOMINGO SAVIO N° 35004

Centro educativos de estudios secundarios:

I.E ERNESTO DIEZ CANSECO

Centro educativos de estudios superiores:

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN DE HUÁNUCO

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO

ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Fecha que obtuvo el grado de Bachiller:

06 DE MARZO DE 2023





"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"
UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
 Licenciada con Resolución de Consejo Directivo N° 099-2019-SUNEDU/CD
 FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO

**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS
 PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

En la ciudad universitaria de Cayhuayna, a los trece días del mes de diciembre del año 2023, siendo las diez horas en mérito a la Resolución de N° 0891-2023-UNHEVAL/FCAT., de fecha 11 de diciembre de 2023, con el cual se programó fijar hora, lugar y fecha, para el acto de sustentación de tesis colectiva, se reunieron en la sala de Grados de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, los miembros integrantes del Jurado Examinador de la Tesis Colectiva intitulado, **LA ERGONOMÍA LABORAL Y PRODUCTIVIDAD DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA RED DE SALUD AMBO, 2023** presentado por las exestudiantes, **LUZ MERY HUARAC TRUJILLO, ANGELA FIORELA MORALES SALVADOR Y SHEYLA GREYCI SOLORZANO DAVILA** de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas; de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, siendo Asesor de Tesis el docente **Dr. EDWARD LUIS ZEVALLOS CHOY** designado con Resolución de Decano N° 0046-2022-UNHEVAL/FCAT-D, de fecha 15.FEB.2023. Procediendo a dar inicio al Acto de Sustentación de tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración; siendo los Miembros del Jurado de tesis, los siguientes Profesores, designados con RESOLUCIÓN DE DECANO N° 0481-2023-UNHEVAL/FCAT. del 18.SET.2023, quedando conformado los Miembros del Jurado de la siguiente manera:

Dr. AURELIO SIMÓN ROSAS
Dr. JUAN CARLOS ROJAS MATOS

SECRETARIO
VOCAL

Finalizado el Acto de Sustentación de Tesis, se procedió a deliberar y verificar la calificación, habiendo obtenido la nota y resultados siguientes:

TESISTA	Presidente	Secretario	Vocal	PROMEDIO FINAL	PROMEDIO EN LETRAS
LUZ MERY HUARAC TRUJILLO	16	15	16	16	Dieciséis
ANGELA FIORELA MORALES SALVADOR	16	15	16	16	Dieciséis
SHEYLA GREYCI SOLORZANO DAVILA	16	15	16	16	Dieciséis

Se da por concluido el Acto de Sustentación de Tesis a horas...11:45..., en fe de lo cual firmamos,


 Dr. Juan García Céspedes
 PRESIDENTE


 Dr. Aurelio Simón Rosas
 SECRETARIO


 Dr. Juan Carlos Rojas Matos
 VOCAL



UNIVERSIDAD NACIONAL "HERMILIO VALDIZÁN"

Licenciada con Resolución del Consejo Directivo N° 099-2019-SUNEDU/CD

CONSTANCIA DE SIMILITUD N° 063-2023-SOFTWARE ANTIPLAGIO
TURNITIN-FCAT-UNHEVAL

El director de la Unidad de la Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo emite la presente CONSTANCIA DE SIMILITUD, aplicando el Software TURNITIN, la cual reporta un 15% de similitud, correspondiente a las interesadas: Huarac Trujillo, Luz Mery; Morales

titulada: LA ERGONOMÍA LABORAL Y PRODUCTIVIDAD DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA RED DE SALUD AMBO, 2023., cuyo asesor es el Dr. Zevallos Choy, Edward Luis; por consiguiente

SE DECLARA APTO

Se expide la presente, para los trámites pertinentes

Pilco Marca, 27 de noviembre 2023

.....
Dr. REITER LOZANO DÁVILA
Director de la Unidad de Investigación
Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo
UNHEVAL

NOMBRE DEL TRABAJO

LA ERGONOMÍA LABORAL Y PRODUCTIVIDAD DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA RED DE SALUD AMBO, 2023.

AUTOR

HUARAC TRUJILLO, LUZ MERY; MORALES SALVADOR, ANGELA FIORELA; SOLORIZANO DAVILA, SHEYLA GREYCI

RECUENTO DE PALABRAS

18840 Words

RECUENTO DE CARACTERES

106062 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

100 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

47 MB

FECHA DE ENTREGA

Nov 27, 2023 4:41 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Nov 27, 2023 4:43 PM GMT-5

● 15% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 14% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 8% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Bloques de texto excluidos manualmente
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 15 palabras)



.....
 Dr. REITER LOZANO DÁVILA
 Director de la Unidad de Investigación
 Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo
 UNHEVAL

● 15% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 14% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 8% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán

1	repositorio.unheval.edu.pe Internet	4%
2	hdl.handle.net Internet	1%
3	repositorio.unphu.edu.do Internet	1%
4	repositorio.ucv.edu.pe Internet	1%
5	ispch.cl Internet	<1%
6	repositorio.ucsg.edu.ec Internet	<1%
7	coursehero.com Internet	<1%
8	scribd.com Internet	<1%

9	pt.slideshare.net Internet	<1%
10	redsaludhuanuco.gob.pe Internet	<1%
11	repositorio.usm.cl Internet	<1%
12	Submitted works	<1%
13	colaboradores.ipchile.cl Internet	<1%
14	repositorio.uandina.edu.pe Internet	<1%
15	IPChile on 2023-06-29 Submitted works	<1%
16	cybertesis.unmsm.edu.pe Internet	<1%
17	repositorio.unu.edu.pe Internet	<1%
18	portal.amelica.org Internet	<1%
19	Universidad Cesar Vallejo on 2022-05-23 Submitted works	<1%
20	Universidad de Chiclayo on 2022-06-21 Submitted works	<1%

21	ciencialatina.org Internet	<1%
22	repositorio.unac.edu.pe Internet	<1%
23	salutsexual.sidastudi.org Internet	<1%
Submitted works		
25	Universidad Alas Peruanas on 2021-06-10 Submitted works	<1%
26	Universidad Cesar Vallejo on 2017-12-02 Submitted works	<1%
27	repositorio.upagu.edu.pe Internet	<1%
28	repositorio.udh.edu.pe Internet	<1%
29	Universidad Argentina John F. Kennedy on 2023-10-29 Submitted works	<1%
30	Universidad Cesar Vallejo on 2016-03-07 Submitted works	<1%
31	Universidad de Málaga - Tii on 2021-09-26 Submitted works	<1%
32	repositorio.uap.edu.pe Internet	<1%

33	Universidad Ricardo Palma on 2022-04-01 Submitted works	<1%
34	alicia.concytec.gob.pe Internet	<1%
35	repositorio.undac.edu.pe Internet	<1%



AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DIGITAL Y DECLARACIÓN JURADA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR UN GRADO ACADÉMICO O TÍTULO PROFESIONAL

1. Autorización de Publicación: (Marque con una "X")

Pregrado	x	Segunda Especialidad		Posgrado:	Maestría	Doctorado
<i>Pregrado (tal y como está registrado en SUNEDU)</i>						
Facultad	CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO					
Escuela Profesional	CIENCIAS ADMINISTRATIVAS					
Carrera Profesional	CIENCIAS ADMINISTRATIVAS					
Grado que otorga						
Título que otorga	LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN					
<i>Segunda especialidad (tal y como está registrado en SUNEDU)</i>						
Facultad						
Nombre del programa						
Título que Otorga						
<i>Posgrado (tal y como está registrado en SUNEDU)</i>						
Nombre del Programa de estudio						
Grado que otorga						

2. Datos del Autor(es): (Ingrese todos los datos requeridos completos)

Apellidos y Nombres: HUARAC TRUJILLO, LUZ MERY						
Tipo de Documento:	DNI	<input checked="" type="checkbox"/>	Pasaporte	<input type="checkbox"/>	C.E.	<input type="checkbox"/>
Nro. de Documento:	75452327			Nro. de Celular:	988193039	
				Correo Electrónico:	lhuaractrujillo05@gmail.com	
Apellidos y Nombres: MORALES SALVADOR, ANGELA FIORELA						
Tipo de Documento:	DNI	<input checked="" type="checkbox"/>	Pasaporte	<input type="checkbox"/>	C.E.	<input type="checkbox"/>
Nro. de Documento:	72513204			Nro. de Celular:	935615467	
				Correo Electrónico:	angelafirelamoralessalvador@gmail.com	
Apellidos y Nombres: SOLORZANO DAVILA, SHEYLA GREYCI						
Tipo de Documento:	DNI	<input type="checkbox"/>	Pasaporte	<input type="checkbox"/>	C.E.	<input type="checkbox"/>
Nro. de Documento:	71032238			Nro. de Celular:	921473021	
				Correo Electrónico:	greycisolorzanodavila@gmail.com	

3. Datos del Asesor: (ingrese todos los datos requeridos completos según DNI, no es necesario indicar el Grado Académico del Asesor)

¿El Trabajo de Investigación cuenta con un Asesor?: (marque con una "X" en el recuadro del costado, según corresponda)							SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>
Apellidos y Nombres: ZEVALLOS CHOY, EDWARD LUIS					ORCID ID:	0000-0003-0393-4311				
Tipo de Documento:	DNI	<input checked="" type="checkbox"/>	Pasaporte	<input type="checkbox"/>	C.E.	<input type="checkbox"/>	Nro. de documento:	22513953		

4. Datos del Jurado calificador: (ingrese solamente los Apellidos y Nombres completos según DNI, no es necesario indicar el Grado Académico del Jurado)

Presidente:	GARCIA CÉSPEDES, JUAN
Secretario:	SIMÓN ROSAS, AURELIO
Vocal:	ROJAS MATOS, JUAN CARLOS
Vocal:	
Vocal:	
Accesitario	


5. Declaración Jurada: (Ingrese todas las datos requeridos completos)

a) Soy Autor (a) (es) del Trabajo de Investigación Titulado: (Ingrese el título tal y como está registrado en el Acto de Sustentación)	
LA ERGONOMIA LABORAL Y PRODUCTIVIDAD DE LOS SERVIDORES PUBLICOS DE LA RED DE SALUD AMBO, 2023	
b) El Trabajo de Investigación fue sustentado para optar el Grado Académico ó Título Profesional de: (tal y como está registrado en SUNEDU)	
TITULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN	
c) El Trabajo de investigación no contiene plagio (ninguna frase completa o párrafo del documento corresponde a otro autor sin haber sido citado previamente), ni total ni parcial, para lo cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias.	
d) El trabajo de investigación presentado no atenta contra derechos de terceros.	
e) El trabajo de investigación no ha sido publicado, ni presentado anteriormente para obtener algún Grado Académico o Título profesional.	
f) Los datos presentados en los resultados (tablas, gráficos, textos) no han sido falsificados, ni presentados sin citar la fuente.	
g) Los archivos digitales que entrego contienen la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado.	
h) Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán (en adelante LA UNIVERSIDAD), cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido del Trabajo de Investigación, así como por los derechos de la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causas en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido del trabajo de investigación. De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.	

6. Datos del Documento Digital a Publicar: (Ingrese todas las datos requeridos completos)

Ingrese solo el año en el que sustentó su Trabajo de Investigación: (Verifique la Información en el Acto de Sustentación)		2023			
Modalidad de obtención del Grado Académico o Título Profesional: (Marque con X según Ley Universitaria con la que inició sus estudios)	Tesis	X	Tesis Formato Artículo		
	Trabajo de Investigación		Trabajo de Suficiencia Profesional		
	Trabajo Académico		Otros (especifique modalidad)		
Palabras Clave: (solo se requieren 3 palabras)	ERGONOMIA LABORAL	PRODUCTIVIDAD LABORAL	ERGONOMIA AMBIENTAL		
Tipo de Acceso: (Marque con X según corresponda)	Acceso Abierto	X	Condición Cerrada (*)		
	Con Período de Embargo (*)		Fecha de Fin de Embargo:		
¿El Trabajo de Investigación, fue realizado en el marco de una Agencia Patrocinadora? (ya sea por financiamientos de proyectos, esquema financiero, beca, subvención u otras; marcar con una "X" en el recuadro del costado según corresponda):			SI	NO	X
Información de la Agencia Patrocinadora:					
El trabajo de investigación en digital y físico tienen los mismos registros del presente documento como son: Denominación del programa Académico, Denominación del Grado Académico o Título profesional, Nombres y Apellidos del autor, Asesor y Jurado calificador tal y como figura en el Documento de Identidad, Título completo del Trabajo de Investigación y Modalidad de Obtención del Grado Académico o Título Profesional según la Ley Universitaria con la que se inició los estudios.					



7. Autorización de Publicación Digital:

A través de la presente. Autorizo de manera gratuita a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán a publicar la versión electrónica de este Trabajo de Investigación en su Biblioteca Virtual, Portal Web, Repositorio Institucional y Base de Datos académica, por plazo indefinido, consintiendo que con dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente. Se autoriza cambiar el contenido de forma, más no de fondo, para propósitos de estandarización de formatos, como también establecer los metadatos correspondientes.

Firma: 		
Apellidos y Nombres:	HUARAC TRUJILLO, LUZ MERY	Huella Digital
DNI:	75452327	
Firma: 		
Apellidos y Nombres:	MORALES SALVADOR, ANGELA FIORELA	Huella Digital
DNI:	72513204	
Firma: 		
Apellidos y Nombres:	SOLORZANO DAVILA, SHEYLA GREYCI	Huella Digital
DNI:	71032238	
Fecha: 13/12/2023		

Nota:

- ✓ No modificar los textos preestablecidos, conservar la estructura del documento.
- ✓ Marque con una X en el recuadro que corresponde.
- ✓ Llenar este formato de forma digital, con tipo de letra **calibri**, **tamaño de fuente 09**, manteniendo la alineación del texto que observa en el modelo, sin errores gramaticales (*recuerde las mayúsculas también se tildan si corresponde*).
- ✓ La información que escriba en este formato debe coincidir con la información registrada en los demás archivos y/o formatos que presente, tales como: DNI, Acta de Sustentación, Trabajo de Investigación (PDF) y Declaración Jurada.
- ✓ Cada uno de los datos requeridos en este formato, es de carácter obligatorio según corresponda.