



UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS,
ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



TESIS

**“ERGONOMÍA Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE OROPESA, PROVINCIA DE QUISPICANCHI – CUSCO -2022”**

Línea de investigación: organización y
productividad

Presentado por:

Bach. John Condorhuanca Ninantay

Bach. Edwin Ccorimanya Mamani

**PARA OPTAR AL TÍTULO PROFESIONAL
DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

ASESOR: Lic. Miriam Huamán Condori

0000-0002-6739-3625

CUSCO – PERÚ

2022



PRESENTACIÓN

Señor Decano de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, de la Universidad Andina del Cusco.

En cumplimiento al Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Andina del Cusco, tengo a bien poner a vuestra distinguida consideración la Tesis titulada **"ERGONOMÍA Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE OROPESA, PROVINCIA DE QUISPICANCHI – CUSCO -2022"**, con el objeto de optar al título profesional de Licenciado en Administración.

La presente investigación permitirá conocer cómo la ergonomía y el desempeño laboral se asocian estadísticamente en la entidad pública; Municipalidad Distrital de Oropesa, Provincia De Quispicanchi – Cusco.



AGRADECIMIENTO

A la Universidad Andina del Cusco por brindarnos la oportunidad de ser parte de ella y acogernos en este prestigioso centro educativo superior, por ayudarnos en nuestro crecimiento profesional basado en los valores, también a los diferentes docentes que compartieron sus experiencias y conocimientos a lo largo de nuestro proceso de aprendizaje. A nuestra asesora Lic. Miriam Huaman Condori, por darnos la oportunidad de recurrir a sus capacidades y conocimientos durante el proceso de elaboración de nuestra investigación, quien nos brindó su apoyo incondicional con esmero y mucha dedicación a quien le tenemos un gran aprecio y admiración.

A los Dictaminantes: Mgt. Mireya Aparicio González y a la Mgt. Sharon Farah Pérez Alarcón por sus recomendaciones y el reforzamiento en los temas complicados que fueron de vital importancia en nuestro trabajo de investigación.

A mis compañeros, que durante el proceso de formación educativa universitaria realizamos intercambio de conocimientos y analizamos nuestros distintos puntos de vista como también el apoyo moral, compañerismo y sobre todo la práctica de la empatía.

Los autores



DEDICATORIA

A Dios por guiarme, fortalecer mis capacidades y superar mis debilidades, derramando siempre sus bendiciones.

A mis amados padres Crisólogo y Ana, por haber inculcado en mí los valores de la familia, también por haber confiado y guiado siempre con su amor y confianza de manera incondicional durante todo el transcurso de mi carrera profesional, quienes son y serán mis más grandes motivos e inspiración de seguir adelante.

A mis hermanos Edith, Yesica y Waldir, quienes fueron el soporte y apoyo emocional, que alegran mi vida día – día, son mis grandes motivos para que yo pueda alcanzar mis objetivos y así fomentar en mi familia a que puedan seguir mis pasos y decirles que uno mismo logra sus objetivos con esfuerzo y dedicación y que si se puede llegar a ser un buen profesional para ser el orgullo de uno mismo y de los padres.

John Condorhuanca Ninantay

A Dios por guiarme, fortalecer mis capacidades y superar mis debilidades, derramando siempre sus bendiciones.

A mis queridos padres Luz Marina y Jaime, por haber confiado en mí, por guiarme e inculcarme los valores constantemente en la familia y con los demás, brindándome siempre su total confianza y apoyo de manera incondicional durante todo el transcurso de mi carrera profesional, quienes son y serán mi fuente de inspiración para seguir adelante.

A mis hermanas Carmen Rosa, Mishell Jackeline y Jhoselin Sharmelin, quienes fueron el soporte cuando quería dejar de estudiar, por alegrar mi vida, son mis grandes confidentes y mayor motivación para que yo pueda triunfar profesionalmente. Para ellas; seguir mis pasos, y darles ánimos para que puedan lograr sus objetivos con trabajo, esfuerzo y dedicación todo es posible y les demostraré siendo un gran profesional y el orgullo de mis amados padres.

Edwin Ccorimanya Mamani



NOMBRES Y APELLIDOS DEL JURADO DE LA TESIS Y DEL ASESOR Y CO-ASESOR(ES)

Mg. Sharon Farah Pérez Alarcón
Dictaminante

Mg. Mireya Aparicio González
Dictaminante

Lic. Miriam Huamán Condori
Asesor



ÍNDICE

PRESENTACIÓN	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DEDICATORIA	iv
NOMBRES Y APELLIDOS DEL JURADO DE LA TESIS Y DEL ASESOR Y CO- ASESOR(ES)	v
ÍNDICE.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE FIGURAS	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN.....	1
1.1. Planteamiento del Problema.....	1
1.2. Formulación del problema.....	3
1.2.1. Problema general.....	3
1.2.2. Problemas específicos	3
1.3. Objetivos de la investigación	3
1.3.1. Objetivo general	3
1.3.2. Objetivos específicos.....	3
1.4. Justificación de la investigación.....	3
1.4.1. Relevancia social.....	3
1.4.2. Implicancias prácticas	4
1.4.3. Valor teórico	4
1.4.4. Utilidad metodológica.....	4
1.4.5. Viabilidad o factibilidad.....	4
1.5. Delimitación de la investigación	4
1.5.1. Delimitación temporal.....	5
1.5.2. Delimitación espacial	5
1.5.3. Delimitación Conceptual.....	5
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO	6
2.1. Antecedentes del Problema	6
2.1.1. Antecedentes Internacionales.....	6
2.1.2. Antecedentes Nacionales.....	7
2.1.3. Antecedentes Locales	8



2.2.	Bases legales.....	9
2.3.	Bases teóricas	9
2.3.1.	<i>Ergonomía</i>	9
2.3.2.	<i>Desempeño laboral</i>	19
2.4.	Marco Conceptual	24
2.5.	Formulación de hipótesis.....	26
2.5.1.	<i>Hipótesis General</i>	26
2.5.2.	<i>Hipótesis Específicas</i>	26
2.6.	Variables de estudio	26
2.6.1.	<i>Variables</i>	26
2.6.2.	<i>Conceptualización de la variable</i>	26
2.6.3.	<i>Operacionalización de Variables</i>	28
CAPÍTULO III MÉTODO DE INVESTIGACIÓN		29
3.1.	Enfoque de Investigación	29
3.2.	Diseño de la investigación.....	29
3.3.	Alcance de la investigación.....	29
3.4.	Población y muestra de la investigación	29
3.4.1.	<i>Población</i>	29
3.4.2.	<i>Muestra</i>	29
3.5.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	30
3.5.1.	<i>Técnica</i>	30
3.5.2.	<i>Instrumento</i>	30
3.5.3.	<i>Validez y Confiabilidad de Instrumentos</i>	30
3.6.	Procesamiento de Datos	30
CAPÍTULO IV RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN		32
4.1.	Presentación y fiabilidad del instrumento aplicado.....	32
4.2.	Resultados respecto a los objetivos específicos	33
4.2.1	<i>Resultados de la variable ergonomía</i>	33
4.2.2	<i>Resultados del desempeño laboral</i>	39
4.3.	Resultados respecto al objetivo general	43
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN		48
5.1.	Descripción de los hallazgos más relevantes y significativos	48
5.2.	Limitaciones del estudio (opcional)	49
5.3.	Comparación crítica con la literatura y los antecedentes de investigación	49



5.4. Implicancias del estudio	50
CONCLUSIONES.....	52
RECOMENDACIONES	53
ANEXOS	63
Anexo 1: Matriz de Consistencia.....	64
Anexo 2: Matriz de Instrumentos	65
Anexo 3: Instrumento de Recolección de Datos	69
Anexo 4: Procedimiento de la baremación.....	71
Anexo 5: Resultados descriptivos	72
Anexo 6: Marco institucional	74
Anexo 7: Organigrama funcional	75



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. <i>Clases de sistema, componentes y unión</i>	14
Tabla 2. <i>Distribución de los ítems</i>	32
Tabla 3. <i>Descripción de la baremación y escala de interpretación</i>	33
Tabla 4. <i>Estadísticas de fiabilidad</i>	33
Tabla 5. <i>Ergonomía ambiental</i>	34
Tabla 6. <i>Ergonomía geométrica</i>	35
Tabla 7. <i>Ergonomía temporal</i>	36
Tabla 8. <i>Comparación promedio de las dimensiones de ergonomía</i>	37
Tabla 9. <i>Variable ergonomía</i>	38
Tabla 10. <i>Desempeño de la tarea</i>	39
Tabla 11. <i>Civismo</i>	40
Tabla 12. <i>Conductas contraproductivas</i>	41
Tabla 13. <i>Comparación promedio de las dimensiones de desempeño laboral</i>	42
Tabla 14. <i>Variable desempeño laboral</i>	43
Tabla 15. <i>Interpretaciones del coeficiente de correlación</i>	44
Tabla 16. <i>Prueba de hipótesis específica 1</i>	44
Tabla 17. <i>Prueba de hipótesis específica 2</i>	45
Tabla 18. <i>Prueba de hipótesis específica 3</i>	46
Tabla 19. <i>Prueba de hipótesis general</i>	47



ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1.</i> Silla ergonómica.....	12
<i>Figura 2.</i> Sistema, máquina y hombre	13
<i>Figura 3.</i> Objetivos del trabajo en equipo.....	21
<i>Figura 4.</i> Ergonomía ambiental.....	34
<i>Figura 5.</i> Ergonomía geométrica	35
<i>Figura 6.</i> Ergonomía temporal	36
<i>Figura 7.</i> Comparación promedio de las dimensiones de ergonomía	37
<i>Figura 8.</i> Variable ergonomía	38
<i>Figura 9.</i> Desempeño de la tarea.....	39
<i>Figura 10.</i> Civismo	40
<i>Figura 11.</i> Conductas contraproductivas.....	41
<i>Figura 12.</i> Comparación promedio de las dimensiones de desempeño laboral	42
<i>Figura 13.</i> Variable desempeño laboral	43



RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado “Ergonomía y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Oropesa, Provincia de Quispicanchi – Cusco -2022” tuvo el objetivo principal de determinar el grado de correlación entre las variables ergonomía y desempeño laboral. Por tal motivo, el enfoque metodológico fue el cuantitativo, alcance correlacional, diseño no experimental de corte transversal. Contó con la participación de 50 trabajadores de la Municipalidad de Oropesa, a quienes se les hizo encuesta como técnica y cuestionario como instrumento de recolección de datos. En base al análisis de los datos se obtuvieron hallazgos respecto a las variables estudiadas, donde: la ergonomía es inadecuada y el desempeño laboral es malo según los encuestados. Además, la contrastación hipotética mostró que la ergonomía y el desempeño laboral están correlacionadas significativamente de manera positiva según $\chi^2(x^2_{calculado}=30.915 > x^2_{teórico})$ y $Rho\ de\ Spearman = 0.786$ con p-valor menor a 0.05 ($p < 0.05$). En cuanto a la ergonomía ambiental y desempeño laboral también se evidenció correlación significativa según $\chi^2=16.725$ y $Rho\ de\ Spearman = 0.578$ ($p < 0.05$). La ergonomía geométrica también tiene relación significativa con el desempeño laboral según $\chi^2=24.392$ y $Rho\ de\ Spearman = 0.603$ ($p < 0.05$). Respecto a la ergonomía temporal y desempeño laboral, el χ^2 fue 10.963 y $Rho\ de\ Spearman$ fue igual a 0.468 ($p < 0.05$). Por lo tanto, las dos variables están vinculadas de manera significativa. En base a los resultados se concluye que, la ergonomía es un factor que incide directamente en el desempeño laboral.

Palabras clave: Ergonomía, ergonomía ambiental, ergonomía geométrica, ergonomía temporal, desempeño laboral, tarea, civismo y contra productiva.



ABSTRACT

The present research work entitled "Ergonomics and labor performance in the District Municipality of Oropesa, Province of Quispicanchi - Cusco -2022" had the main objective of determining the degree of correlation between the variable's ergonomics and labor performance. For this reason, the methodological approach was quantitative, correlational scope, non-experimental cross-sectional design. It had the participation of 50 workers from the Municipality of Oropesa, who were surveyed as a technique and a questionnaire as a data collection instrument. Based on the analysis of the data, findings were obtained regarding the variables studied, where: ergonomics is inadequate and work performance is bad according to the respondents. Likewise, the hypothesis test showed that ergonomics and work performance are significantly positively correlated according to $\chi^2(x^2_{\text{calculated}}=30.915 > x^2_{\text{theoretical}})$ and Spearman's Rho = 0.786 with p-value less than 0.05 ($p < 0.05$). Regarding environmental ergonomics and work performance, a significant correlation was also evidenced according to $\chi^2=16.725$ and Spearman's Rho = 0.578 ($p < 0.05$). Geometric ergonomics also has a significant relationship with work performance according to $\chi^2=24.392$ and Spearman's Rho = 0.603 ($p < 0.05$). Regarding temporary ergonomics and work performance, the χ^2 was 10.963 and Spearman's Rho was equal to 0.468 ($p < 0.05$), therefore, both variables are significantly related. Based on the results, it is concluded that ergonomics is a factor that directly affects work performance.

Keywords: Ergonomics, environmental ergonomics, geometric ergonomics, temporal ergonomics, laboral task, performance, civility and counterproductive.

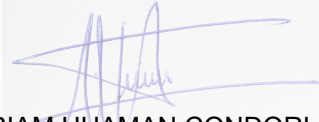
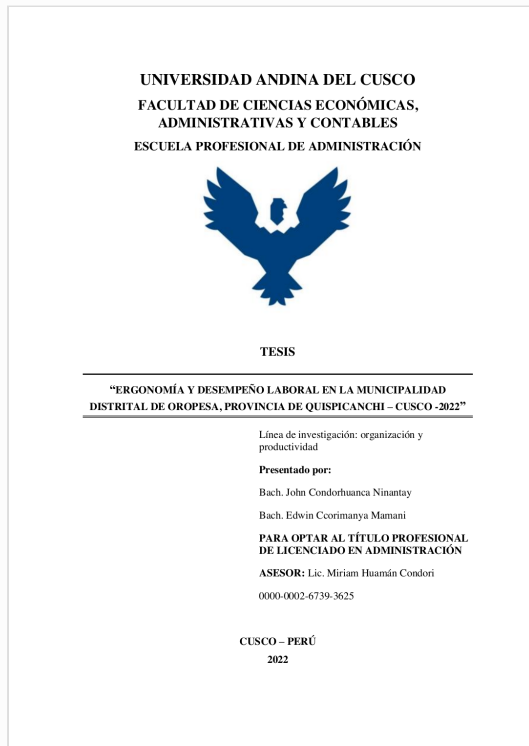


Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por **Turnitin**. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega: John - Edwin Condorhuanca Ninantay - Ccorimanya Mamani
Título del ejercicio: ERGONOMÍA Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD...
Título de la entrega: ERGONOMÍA Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD...
Nombre del archivo: TESIS_APROBADA_PARA_TITULACION_-_JHON_Y_EDWIN.pdf
Tamaño del archivo: 1.53M
Total páginas: 87
Total de palabras: 24,718
Total de caracteres: 142,755
Fecha de entrega: 01-jun.-2023 09:55p. m. (UTC-0500)
Identificador de la entrega... 2107145372



MIRIAM HUAMAN CONDORI
DNI 23979998



ERGONOMÍA Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE OROPESA, PROVINCIA DE QUISPICANCHI – CUSCO -2022

por John - Edwin Condorhuanca Ninantay - Ccorimanya Mamani

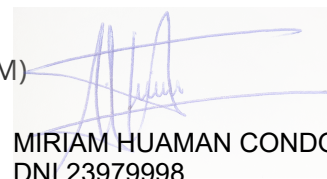
Fecha de entrega: 01-jun-2023 09:55p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2107145372

Nombre del archivo: TESIS_APROBADA_PARA_TITULACION_-_JHON_Y_EDWIN.pdf (1.53M)

Total de palabras: 24718

Total de caracteres: 142755



MIRIAM HUAMAN CONDORI
DNI 23979998



37

UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS,
ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



TESIS

**“ERGONOMÍA Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE OROPESA, PROVINCIA DE QUISPICANCHI – CUSCO -2022”**

Línea de investigación: organización y
productividad

Presentado por:

Bach. John Condorhuanca Ninantay

Bach. Edwin Ccorimanya Mamani

13

**PARA OPTAR AL TÍTULO PROFESIONAL
DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

ASESOR: Lic. Miriam Huamán Condori

0000-0002-6739-3625

CUSCO – PERÚ

2022

MIRIAM HUAMAN CONDORI
DNI 23979998



DISTRITAL DE OROPESA, PROVINCIA DE QUISPICANCHI -
CUSCO -2022



INFORME DE ORIGINALIDAD

MIRIAM HUAMAN CONDORI
DNI 23979998

24%

INDICE DE SIMILITUD

21%

FUENTES DE INTERNET

9%

PUBLICACIONES

16%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	1%
2	repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	es.scribd.com Fuente de Internet	1%
4	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.autonomadeica.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.uaustral.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	apirepositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	1%



CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN

1.1. Planteamiento del Problema

En la actualidad, muchas organizaciones resaltan la importancia de la ergonomía en los procedimientos de producción y la incidencia que tiene en la organización de la labor. Es así que, la “Organización Internacional del Trabajo” (OIT); organismo asociado a las naciones unidas, señala la importancia del fomento de la seguridad social y la comodidad que deben tener los empleados al momento de realizar sus labores en la base del diálogo y negociación colectiva.

En el contexto organizacional actual, ya sean entidades públicas o privadas consideran al recurso humano como pieza fundamental dentro del desarrollo de sus actividades. Por ende, el bienestar del recurso humano se vuelve más susceptible al cambio; donde el trabajo es una causa determinante para mantener la vida de las personas porque les ayuda a crecer y ganar dinero. Por el mismo hecho de la globalización, las empresas y las organizaciones gubernamentales establecieron parámetros que beneficiaran a los colaboradores y en sí misma a las entidades, ya que el colaborador al encontrarse en un ambiente adecuado para cumplir con sus funciones estas desarrollaran sus actividades laborales de forma segura y cumpliendo con la normativa y necesidades existentes.

Hoy en día con los conocimientos científicos que buscan mejorar la seguridad, la eficacia, eficiencia y la seguridad del colaborador, se centran en la inversión en la aplicación de estrategias. De modo que, muchas organizaciones destinan sus recursos, procesos, medios y ambientes que puedan adaptarse a las limitantes mentales y físicas, capacidades y necesidades de los colaboradores que requieren ser fortalecidos y mejorados.

Además, diversas organizaciones en los últimos años y más aún con las normativas que estas deben tener para con sus colaboradores están en la necesidad de reinventar y mejorar su forma de trabajo y así encaminar a que se pueda llegar a obtener mejores resultados.

A nivel nacional, el mercado laboral es incierto e inestable por factores sociopolíticos que provocaron crisis económica en el país, el cual generó consecuentemente desempleo, empleo informal y precariedad laboral. Así mismo, los esfuerzos del Estado peruano para la protección del empleo, ingresos y el funcionamiento de las organizaciones privadas y públicas en tiempos de emergencia, no cumplió con los propósitos deseados ya que las estadísticas de investigación de los últimos años indica que hay niveles altos de descontento



laboral. Puesto que, muchos de los trabajadores se quejan que las circunstancias laborales las cuales no son adecuadas para el buen desempeño de sus tareas.

En el ámbito regional se observa que las entidades públicas carecen de un adecuado ambiente de trabajo estas dificultades se viene atravesando de año en año reflejándose así, en el desempeño laboral ya que los colaboradores no se adecuan al puesto y a la forma de trabajo que realizan, por ello el rendimiento del colaborador no es el adecuado o nivel esperado que este podría dar.

La “Municipalidad Distrital de Oropesa”, tiene como propósito primordial de cuidar el servicio de los ciudadanos de la localidad; en dicha institución se han observado bajos niveles de desempeño laboral, en razón a que los colaboradores de esta no cumplen adecuadamente con sus funciones y tienen muchas conductas negativas que desfavorecen la prestación de servicios. Es por ello que se observan dificultades en la atención al ciudadano.

Con respecto al desempeño de tareas en esta institución pública, se observa cierto nivel de incumplimiento de tareas, en razón a que existe constante rotación del personal, asiendo así que se generen retrasos en la atención de los tramites que solicitan los ciudadanos, así también se pudo observar que no se tiene un liderazgo desarrollado, debido a que cada oficina trabaja de manera individual, buscando el cumplimiento de sus propios objetivos, afectando así que se puede dar una mejor respuesta inmediata ya que existe división de poderes y el trabajo en equipo no funciona de manera adecuada.

En cuanto al civismo o también llamado desempeño contextual este también muestra dificultades en razón a que la mayor parte del personal que labora tiene problemas para el manejo de relaciones interpersonales; no existe un espíritu de apoyo mutuo. Se evidencia además falencias en el trabajo colaborativo lo cual limita y afecta así al ambiente psicológico de la organización, por lo que se ve afectado directamente el desempeño laboral en dicha institución.

Con respecto a las conductas contra productivas o también llamado falta de productividad se percibe constantemente faltas e inoperancia por parte de los colaboradores, así a las distintas oficinas se manifiesta de manera reiterativa conductas inadecuadas como son: salir de la oficina a tomar un poco de aire, mala utilización de la Internet, hacer llamadas personales constantemente, ausentarse a reuniones y capacitaciones, llegar cansados a la oficina, entre otras, generando así retrasos a la atención de solicitudes en la gestión municipal.

De continuar con estas deficiencias en cuanto al desempeño laboral en la Municipalidad del Distrito de Oropesa, no se podrá realizar un cumplimiento adecuado de



los objetivos planteados por la gestión, además de ello se tendrá deficiencias en sus procedimientos y tareas que realizan para el servicio de los ciudadanos, por lo se tendrá una mala impresión de la gestión municipal y de sus autoridades, afectando directamente a la imagen institucional.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es el nivel de relación que existe entre ergonomía y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Oropesa, Provincia Quispicanchi – 2022?

1.2.2. Problemas específicos

- a) ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre ergonomía geométrica y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Oropesa, Provincia de Quispicanchi – 2022?
- b) ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre ergonomía ambiental y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Oropesa, Provincia de Quispicanchi – 2022?
- c) ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre ergonomía temporal y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Oropesa, Provincia de Quispicanchi – 2022?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar cuál es el nivel de relación que existe entre ergonomía y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Oropesa, Provincia de Quispicanchi – 2022.

1.3.2. Objetivos específicos

- a) Establecer cuál es el grado de relación entre ergonomía geométrica y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Oropesa, Provincia Quispicanchi – 2022.
- b) Establecer cuál es el grado de relación entre ergonomía ambiental y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Oropesa, Provincia Quispicanchi – 2022.
- c) Establecer cuál es el grado de relación entre ergonomía temporal y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Oropesa, Provincia Quispicanchi – 2022.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Relevancia social

Esta investigación se encuentra justificado, debido a que se centró principalmente en temas de ergonomía y desempeño laboral, cuyo impacto social se



genera a partir de los hallazgos y en función a ello la investigación propone recomendaciones que serán de beneficio para los trabajadores y ciudadanos que participen de diversas formas y trabajen para que la Municipalidad y su cuerpo técnico establezcan las medidas pertinentes para una adecuada actuación de los colaboradores hacia los ciudadanos del sector. De esta forma se beneficiará la institución, los colaboradores y la futura población usuaria de la presente.

1.4.2. Implicancias prácticas

A través de sugerencias formativas relacionadas con el manejo adecuado de los sistemas organizacionales en la gestión del talento humano, este estudio ayudó a esclarecer algunas debilidades en cuanto a ergonomía y desempeño laboral. El estudio es práctico porque ayuda a los gobiernos locales y al departamento de recursos humanos a tomar decisiones para mejorar las brechas que se encontraron vinculadas a las variables estudiadas con la ayuda de los hallazgos, conclusiones y recomendaciones.

1.4.3. Valor teórico

Los sistemas de gestión del talento humano son herramientas estratégicas que coadyuvan en el manejo transparente de los recursos que pertenecen a los fondos públicos. Por lo tanto, el estudio reúne datos teóricos sobre las variables investigadas; ergonomía y desempeño en el trabajo, así como teorías relacionadas a las dimensiones. Como resultado, el valor teórico de la investigación proviene de un examen exhaustivo y metódico de los antecedentes y teorías respecto a la ergonomía y desempeño laboral.

1.4.4. Utilidad metodológica

Para la medición de la variable en este estudio se utilizó instrumentos válidos y confiables; cuestionario sobre ergonomía y desempeño laboral. Siendo estos, el aporte metodológico del estudio, que, además, podrá ser útil para los futuros investigadores quienes podrán utilizar este documento como antecedente.

1.4.5. Viabilidad o factibilidad

El trabajo de investigación fue viable y factible en lo económico y académico en razón que contó con los recursos tanto en conocimientos, tecnológicos, financieros y de tiempo que permitieron obtener información verídica, confiable que permitieron la culminación del trabajo de investigación.

1.5. Delimitación de la investigación



1.5.1. Delimitación temporal

Tomando en cuenta la temporalidad, la investigación se ejecutó en el tiempo comprendido de 12 meses; enero a diciembre 2022, tiempo en el que se realizó el proyecto de investigación, así como la recolección de datos o trabajo de campo y el debido análisis de datos para generar los resultados descriptivos e inferenciales.

1.5.2. Delimitación espacial

El trabajo de campo, es decir, el recabo de los datos provenientes de los participantes en la revisión teórica y práctica se realizó en los ambientes de la “Municipalidad Distrital de Oropesa”, el cual pertenece a la Provincia de Quispicanchi y Región Cusco.

1.5.3. Delimitación Conceptual

La presente está delimitada conceptualmente en las variables “ergonomía” y “desempeño laboral” así como las dimensiones e indicadores que le corresponden a cada variable.



CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del Problema

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Condori (2018) en su estudio “*Riesgos ergonómicos y el desempeño laboral en el Gobierno Autónomo Departamental de La Paz (G.A.D.L.P)*”, cuya metodología fue desarrollada a nivel descriptivo, de diseño no experimental de corte transeccional. El objeto principal del estudio estuvo relacionado con describir los riesgos ergonómicos que afectan al desempeño laboral en el lugar donde efectuó su estudio. En base a sus resultados concluyó que, la carga postural no es el adecuado por la existencia de mobiliario y equipo inadecuado. En vista que, no se utilizan correctamente estos recursos permitiendo una mala postura y un estilo de vida sedentario. En cuanto a las circunstancias ambientales, se determinó que no existen problemas significativos con la calidad del aire, la iluminación o el ruido. En cuanto a los factores psicosociales, los empleados creen que, aunque la carga de trabajo sea alta, se logra una excelente organización con un ambiente de trabajo aceptable y las posturas adecuadas en el trabajo. Los empleados también deben recibir capacitación para mejorar su contacto con su espacio de trabajo, según el trabajador. trabajar para prevenir el daño musculoesquelético.

En Ecuador Torres (2015) en su tesis de título “*Evaluación y prevención de los riesgos ergonómicos en la revisión técnica vehicular de la Agencia Metropolitana de Tránsito del Municipio de Quito*”; cuyo propósito fue justamente el análisis y posterior identificación de factores de riesgos relacionados con la ergonomía durante el trabajo. En función a los resultados concluyó que, los considerados factores de riesgo que surgen en las líneas de actualización emanan de factores reales como el ruido, temperatura y clima organizacional entre trabajadores. Al ser un trabajo modernizado, los investigadores tienen una apuesta ergonómica insignificante. El personal de inspección se cansa porque no duerme lo suficiente durante el día.

Maldonado (2015) en su tesis “*El trabajo en equipo y su influencia en la satisfacción laboral de los funcionarios del área de vinculación de la Empresa Pública Petroecuador*”. Se planteó el propósito primordial de establecer la medida en que la satisfacción laboral es determinada por el trabajo en equipo en el ámbito de su estudio. A partir de sus resultados pudo concluir que, entre las variables existe una fuerte correlación, de modo que la hipótesis planteada fue aceptada. Así mismo, se analizó el trabajo colaborativo de los trabajadores del área de vinculación de la EP Petroecuador y se encontró que el 70,83 de ellos considera que



su departamento tiene un buen trabajo en equipo, lo que significa que las personas trabajan en conjunto y se comprometen a alcanzar metas de manera más efectiva y adecuada. De tal forma que, el 83,30% considera a la actitud positiva como el factor más importante en el trabajo en equipo. El hecho de que el 41,7% de los funcionarios considere que el factor de reconocimiento de la contribución es regular indica que la relación entre el líder y los integrantes del equipo es óptima, como lo indican los resultados de la variable trabajo en equipo; lo que indica que los funcionarios no están suficientemente satisfechos con este aspecto. También se valoró el nivel de satisfacción laboral de los funcionarios, donde se evidenció que, el 75,00% de los oficiales están satisfechos en su departamento, lo que indica que están entusiasmados con su puesto y lugar de trabajo.

2.1.2. *Antecedentes Nacionales*

El trabajo de Rivera (2019) titulado “*Riesgo ergonómico en el personal de enfermería en el Hospital Huacho – 2018*”; tomó como objetivo principal describir cómo es el riesgo ergonómico existente entre el personal que labora en distintas áreas del hospital. La metodología que empleó tuvo un alcance descriptivo transeccional. Cuyos resultados fueron suficientes para concluir que, según el personal de enfermería del centro hospitalario, el nivel de riesgo ergonómico es alto, con tendencia a ser medio. Eso indica que los enfermeros padecen enfermedades mientras cuidan a los pacientes en horas de trabajo, lo cual es un tema importante. Hay evidencia de enfermedades asociadas al riesgo ergonómico. El aspecto geométrico está directamente relacionado con las guías reales que produce la postura y el sufrimiento en diferentes partes del cuerpo, por lo que es uno de los descubrimientos más importantes de la revisión. El personal que trabaja en el área de enfermería del centro hospitalario se enfrenta a un riesgo ergonómico alto, generalmente medio, de tipo geométrico. Según el servicio del profesional de enfermería, la dimensión ambiental es la única que se genera de media a alta porque está fuertemente influenciada por el lugar y método de descubrimiento. El personal de enfermería se enfrenta a un nivel de riesgo ambiental ergonómico medio-alto. De esta forma, somos conscientes de que el entorno laboral en el que te encuentras no es bueno para tu salud. Desde la perspectiva de la carga de trabajo, se encontró que una gran parte de los trabajadores experimenta fatiga y riesgo ergonómico a lo largo de su jornada laboral. El personal de enfermería se enfrenta a un riesgo ergonómico temporal de moderado a alto.

En la investigación realizada por Rivera (2020), denominada “*Estudio ergonómico para el personal administrativo de la Municipalidad Provincial De Jauja – 2020*”; tuvo como su principal objetivo diagnosticar la ergonomía de los locales en los que laboran el



personal del ámbito de estudio. Llegó a la conclusión de que el personal administrativo se apega a la ergonomía recomendada en base a los hallazgos. A pesar de la presencia de problemas menores, los niveles de alumbrado en los ambientes de trabajo fueron adecuados para el trabajo. El personal en este caso se encuentra en una situación de riesgo medio por los cargos que ocupa en el desempeño de sus funciones, según lo determinado por la percepción e investigación. Por otro lado, como resultado de los resultados y análisis de los niveles de ruido se ha llegado a la siguiente conclusión: La exposición al ruido no supone riesgos significativos, por lo que no se considera que el trabajador corra peligro. En cuanto a la gravedad del riesgo psicosocial; Los trabajadores en general muestran un nivel de riesgo bajo, exceptuando al personal del área de Contabilidad y un personal de la Subgerencia de Tesorería, quienes evidenciaron un nivel de riesgo medio cada uno.

Sotelo (2019) en su tesis “*Trabajo en equipo y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Educación del Callao 2019*”; se planteó el objetivo general de hallar la relación entre sus variables en la unidad de estudio. De tal forma que, la metodología que empleó tuvo un enfoque cuantitativo, nivel correlacional, no experimental. Para la prueba de hipótesis empleó el X^2 (chi cuadrado) y el grado de confiabilidad fue del 95%. En base a ello, encontró que las variables en estudio se relacionaban significativamente ($p < 0.05$). También se identificó que, la dimensión colaboración y el desempeño laboral se relacionaban puesto que se evidenció $X^2_C = 41.256 > X^2_T$ ($p < 0.05$) con 9 gl. Así mismo, se evidenció relación entre coordinación y desempeño laboral evidenciándose en $X^2_C = 40.473 > X^2_T$ ($p < 0.05$) con 9 gl. De igual forma la dimensión esfuerzo también tiene relación con desempeño según $X^2_C = 35.651 > X^2_T$ ($p < 0.05$) y 9 gl. Bajo los resultados se concluyó que, los aspectos del desempeño laboral están en función del trabajo en equipo en el ambiente estudiado.

2.1.3. Antecedentes Locales

En la tesis de Quispe (2019) titulada “*Ergonomía en la Empresa Municipal EMUFEC S.A. Cusco 2018*”; tomó como objetivo principal conocer en qué situación se encuentra esta variable en la unidad de análisis. Para lo cual, empleó una metodología de alcance descriptivo, llegando así a la conclusión de que la “ergonomía” evidenciada un promedio de 2.94 indicando que no es adecuada ni inadecuada. Según los colaboradores, el lugar de trabajo no garantiza un microclima óptimo porque carecen de un sistema de ventilación, resultando en ocasiones en un ambiente sofocante. La ergonomía ambiental recibió una puntuación media de 2,52, por lo que no es adecuada ni insuficiente. Recibió una puntuación media de 3,20 en ergonomía temporal, indicando si es adecuada o inadecuada.



Además, las jornadas de trabajo son necesarias para el crecimiento de sus acciones. No tiene sistema de calefacción, por lo que es incómodo hacer cosas en invierno. La iluminación no se transmite por los ejercicios realizados por todos los especialistas. Sin embargo, incluso se les exige que regresen a trabajar después de que haya terminado su jornada laboral durante los meses festivos de Cusco y otros momentos en que hay más actividades. Los empleados tienen problemas de salud y estrés laboral como consecuencia de la sobrecarga laboral, y descansos insuficientes porque deben tomarlos con frecuencia para seguir el plan.

Aroni y Champi (2017) en su tesis titulada “*Ergonomía y satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pilpichaca Provincia Huaytará Región Huancavelica, periodo 2016*”; se propusieron el objetivo de hallar las correlaciones entre sus variables de estudio. Para lo cual, emplearon el enfoque metodológico cuantitativo y alcance correlacional. Llegando a concluir que en el periodo 2016 y de acuerdo al discernimiento de los colaboradores, la ergonomía no incidía significativamente en su nivel de satisfacción laboral. Considerando los factores para llegar a esta conclusión con la confianza del 95% y un nivel de trascendencia del 5% y se eligió para este estudio la “prueba Tau b de Kendall” porque contiene variables ordinales nativas; por tanto, con los 21 valores $T_b = 0\%$, $p = 100\%$; Así, el primer valor obtenido permite decir que no existe asociación significativa entre las variables, mientras que el segundo valor indica que, si seleccionamos la hipótesis de investigación, existe un 100% de probabilidad de ser incorrecta.

2.2. Bases legales

-) “Reglamento Del Texto Único Ordenado de La Ley de La Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo En Sobretiempo, DS N° 008 – 2002 – TR”.
-) “Norma Básica de Ergonomía y de Procedimiento de Evaluación de Riesgo Disergonómico – RM 375 – 2008 - TR”.
-) “Ley de Seguridad y Salud En El Trabajo, Ley N° 29783”.
-) “Resolución Ministerial Nro. 375-2008-TR”.
-) “Ley Orgánica de Municipalidades, Ley N° 27972”.

2.3. Bases teóricas

2.3.1. Ergonomía

2.3.1.1 Definición de ergonomía

De acuerdo a Obregón (2016), la ergonomía tiene existencia desde tiempos en los que se materializó la civilización humana, solo necesitamos mirar las herramientas y armas que los pueblos primitivos usaron para demostrar ello e



intentaron adaptar las herramientas y armas a su tamaño en ese momento. Los conceptos de equipamiento, recursos materiales y herramientas de adaptación, complementados por los planes de trabajo, espacios saludables y entornos físicos, son los fundamentos de la ergonomía que no existían, solo estaban establecidos de manera empírica. Tomando en cuenta la evolución histórica de la ergonomía, se puede resumir en tres fases: La etapa local o doméstica, la etapa del artesano y la etapa moderna (p. 2).

La necesidad de una tecnología que pudiera dar respuesta al diseño de cabinas de aviones y paneles de control surgió durante la Segunda Guerra Mundial (1939-1945), lo que resultó en un alto número de errores debido al agotamiento físico y mental de la lectura correcta de estos dispositivos; en consecuencia, fue en este punto que surgió el requerimiento de tecnología que abordó dos cuestiones:

- El conflicto de la humanidad frente a la técnica
- Necesidad de adecuar las actividades a la humanidad

2.3.1.2 Objetivos de la ergonomía

El fin principal de la “ergonomía” es hacer que las herramientas, las tareas y los equipos se ajusten a las necesidades y capacidades de las personas para que sean más eficientes, seguras, efectivas y cómodas. Otros objetivos pueden incluir lo siguiente, dependiendo de su aplicación: reducir enfermedades y lesiones; reducir la fatiga física, mental y psicológica; Elegir el método más propicio para el personal disponible y planificar la actividad laboral de forma que sea fácil, cómoda y segura (Obregón, 2016, p. 13).

2.3.1.3 Principios fundamentales de la ergonomía

Para Cortés (2016) es la aplicación de objetos, herramientas y entornos creados por humanos al individuo para equilibrar la eficiencia funcional con el bienestar humano respecto a la salud, seguridad y satisfacción (p. 570).

Para lograr esto, partimos de dos principios fundamentales:

- La máquina se concibe como un componente personal que se puede modificar y mejorar.
- La persona es la base para el cálculo en el sistema persona-máquina. La máquina debe estar diseñada para que pueda hacer su trabajo sin sentirse cansada o agotada de ninguna manera, ya sea física, sensorial o mental.



2.3.1.4 Alcance de la ergonomía

Desde una variedad de perspectivas, Estrada (2016) ha sugerido que “la ergonomía” es un tema de estudio para el trabajo humano. Según este punto de vista, es descabellado pretender discutir una ergonomía solitaria, pero de diferentes tipos de utilización de la disciplina o al menos de varias ergonomías. En consecuencia, se establecen diversos alcances, entre los cuales se encuentran los siguientes:

- Minimización y eliminación de factores riesgosos
- Reducción del ausentismo; Reducción de esfuerzos que no son necesarios y causan fatiga.
- Mejora del sistema de rotación de personal.
- Mejora de la productividad del proceso de trabajo.
- Mejora de la calidad del producto y del proceso de producción.
- Mejora de las condiciones de trabajo.
- Mejora de los procedimientos de selección y formación del personal.
- Mejorar la calidad de vida en el trabajo.
- Mejorar los entornos en los que se pueden llevar a cabo actividades no relacionadas con el trabajo.
- Rediseño de puestos de trabajo de acuerdo con las características del usuario.
- Diseño de productos teniendo en cuenta sus criterios de usabilidad.
- Trabajo con ejercicios y utilización de elementos, aparatos y máquinas.
- Facilitar el uso de entornos, es decir familiarizar al colaborador con su entorno y objetos físicos.

2.3.1.5 La ergonomía como punto de encuentro entre la calidad y la prevención

La calidad ha sido desde tiempos inmemorables un término de uso común, sin embargo, en los últimos ha tomado mayor trascendencia, porque se vende calidad, el sentido etimológico de “lo que distingue una cosa” para ser algo que todo el mundo busca en un producto, en el trabajo o en la vida: una versión moderna de lo bueno, bonito y barato que se extiende a lo intangible. Existen diferentes puntos de vista para entender la calidad: uno trascendente en el que la calidad es sinónimo de excelencia, basado en las características o atributos del producto, subjetivo según la percepción del usuario, basado en la fabricación y un enfoque económico en el que la calidad es algo que tiene un valor, sugiriendo el conjunto de ello que la calidad ha de estar presente en todas las fases de fabricación y elaboración de los bienes y servicios, incluyendo el disfrute por el usuario (Llaneza, 2016).



Calidad y prevención son las dos caras de la misma moneda y si hablamos de calidad total, tenemos que incluir en ese tema las condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral; lo cual trae consigo la distinción de lo importante que es el trabajo y controlar y prevenir situaciones de insatisfacción profesional. Estos principios que, incorporados a la gestión de una empresa, conlleva entender la prevención no como una obligación impuesta por la reglamentación laboral los cuales deben ser complementados por los gestores de la prevención e incluir dentro de la formación no programada, el conocimiento de las modernas técnicas de producción conocidas más por sus acrónimos (JIT) Just in Time, (TQM) Total Quality Management para llevar así una Gestión Total de la Salud Laboral (GTSL). La lentitud para cumplir con las obligaciones puede ser modificada con estos planteamientos atendibles/entendibles por cualquier gerente con un objetivo básico: competitividad y supervivencia de la empresa incluyendo, sino a todos los puestos de trabajo, a los trabajadores ocupantes de los que queden.

Figura 1. Silla ergonómica



Nota. Imagen tomado de (Tusillaergonomica.com, 2022).

a. Sistema hombre – máquina - entorno

Para Obregón (2016) el sistema hombre, maquinaria y espacio está establecido por la variable hombre, donde las determinantes organizativas; estructura organizacional, canales de comunicación y aspectos territoriales determinados en un espacio geográfico donde se lleva el trabajo efectivo (p. 31).

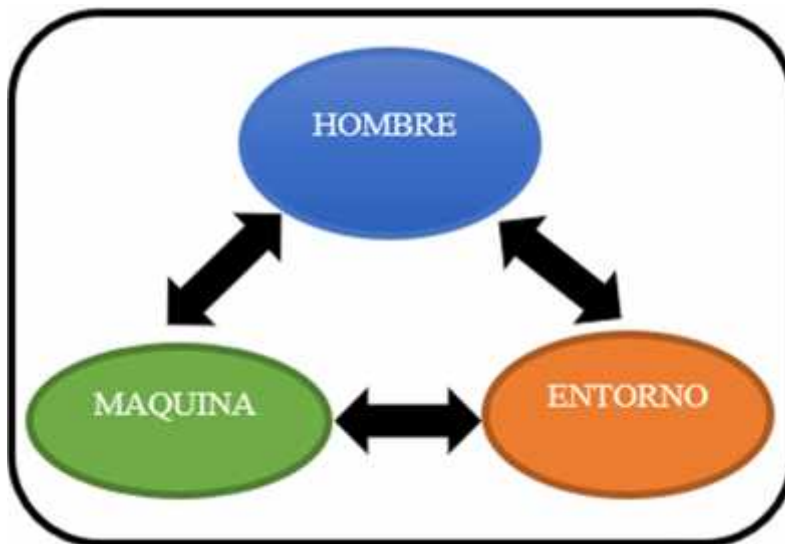


El fundamento de las conexiones útiles entre las partes del marco hombre-máquina-clima en la etapa del plan funciona con el uso del marco, esto implica los últimos requisitos previos de elección, aprendizaje, centralización del método externo para la acción del trabajo y estrategias para su reconocimiento.

El hombre tiene varias oportunidades de crecimiento, ya sea en el aspecto laboral, social y/o familiar, todos tienen sus propios ambientes únicos, y el individuo es parte de cada uno de ellos, que juntos forman para él un todo social. El desempeño laboral del trabajador será el mismo independientemente de los conflictos o la estabilidad que experimente en cada espacio.

Es importante tener en cuenta que cada uno de los sistemas estudiados es interdependiente para tener éxito, por lo que no pueden operar por sí solos.

Figura 2. Sistema, máquina y hombre



Nota. Adaptado de (Obregón, 2016, p. 31).

El sistema hombre es la persona, que se constituye como la base del cálculo en el sistema persona-máquina, por lo que debe estar diseñado para que la persona pueda realizar su trabajo sin sentirse cansada o agotada de ninguna manera (Cortés, 2016, p. 570).

El sistema máquina, se considera a cualquier elemento físico, dispositivo, equipo, método de trabajo, etc. que el individuo utiliza para realizar cualquier actividad con la intención de completar una tarea o llevar a cabo una función (Cortés, 2016, p. 572).

Según Ernest J. McCormick (2017), señaló que “los sistemas hombre-máquina se clasifican según su modo de funcionamiento, la naturalidad de sus componentes y sus uniones, así: sistemas semiautomáticos, manuales y automáticos” (pág. 17).



Tabla 1. *Clases de sistema, componentes y unión*

CLASE DE SISTEMA Y FORMA DE OPERACIÓN	COMPONENTES	UNIONES ENTRE COMPONENTES	EJEMPLOS
1. Sistema Manual: operador directo y flexible.	Herramientas manuales	Operador humano.	Artesano-herramientas.
2. Sistema mecánico o semiautomático: operador controlado e inflexible.	Partes físicas formando componentes.	Operador humano en respuesta a dispositivos de señalización.	Máquina, herramienta, vehículo, etc.
3. Sistema automático: predeterminado, programado y autorregulado.	Sistemas mecánicos movidos por energía.	Palancas, conductos, cables, etc., que forman el circuito de mando y control.	Planta embotelladora, máquinas transfert, etc.

Nota. Adaptado de (McCormick & García, 2017, pág. 17).

El sistema entorno, está compuesto por dos tipos generales de entornos. El primero está compuesto por el espacio real y el método de trabajo que utiliza el hombre, que van desde lo rápido, pasando por lo moderado hasta lo general. El segundo está formado por varios aspectos del entorno, como el ruido, la iluminación o la atmósfera (McCormick & García, 2017, p. 17).

De manera similar, la “ergonomía” es una de las ciencias enfocadas en la comprensión fundamental de cómo los humanos interactúan con otros componentes del sistema. Además, aplica principios teóricos y prácticos para mejorar la vida de los trabajadores generando bienestar en el desempeño general del sistema, Quiroz & Jimmy (2018, p. 28).

2.3.1.6 Dimensiones de la ergonomía

Obregón (2016) en su libro “Fundamentos de ergonomía” menciona que la “International Ergonomics Association (IEA)”, definió a esta disciplina como el conjunto de aquellas metodologías, procedimientos y principios para optimizar el bienestar humano y el rendimiento del sistema laboral que se conoce como ergonomía. Por ende, el estudio de cómo las personas interactúan con otras partes de un sistema es el campo científico conocido



como ergonomía (p. 11). Las siguientes son las dimensiones de la ergonomía, como lo señala el autor final: geográfica, temporal y ambiental.

A) Ergonomía ambiental

Se define como el estudio de todos los componentes ambientales que influyen en la conducta, desempeño, bienestar y motivación de un trabajador es el campo de la ergonomía. Los factores ambientales más comunes que intervienen en la comodidad del lugar de trabajo son: humedad, ruido, iluminación, vibraciones, entre otros según Confederación Regional de Organizaciones Empresariales de Murcia - CROEM (2015).

Así mismo, es el asociado a los factores del entorno de trabajo como iluminación adecuada, temperatura, humedad, vibraciones, dimensiones y distancias óptimas, etc. (Castellanos et al., 2018, p. 164).

El campo de la ergonomía se encarga de estudiar las condiciones físicas que acompañan al ser humano, los cuales debe observar con su mejor esfuerzo para poder realizar algunas tareas, como medir la temperatura ambiente, la vibración, la luz ambiental y los niveles de ruido (Urday & Cardeña, 2015).

Según Obregón (2021), la ergonomía ambiental tiene las siguientes sub divisiones que, en gran parte son factores físicos, así tenemos:

a. Ruido

Se considera ruido a cualquier sonido que sea indeseable, que cause daño al cuerpo o a la mente, o que dificulte la comunicación (Painen, 2015).

El peligro, que forma parte de la contaminación ambiental, tiene un impacto significativo en la capacidad auditiva de quienes están expuestos a él. Esto se debe al hecho de que, como estresor biológico, tiene la capacidad de afectar todo el sistema biológico, lo que hace que el cuerpo responda de una manera dañina durante un largo período de tiempo (Obregón, 2016, p. 140).

b. Iluminación

Cuando se define la iluminación, se toma en cuenta la intensidad de la luz, es decir la cantidad de luz que se encuentra en un lugar, de esta manera, la iluminación es determinada como la correspondencia entre el flujo luminoso incidente sobre una superficie por unidad de área. De acuerdo con la normativa que se ha establecido, se deben tener en cuenta las peculiaridades del usuario como la edad y la discapacidad visual y las características del local para iluminar adecuadamente la tarea a realizar (Obregón, 2016, p. 111).



En el trabajo, una iluminación inadecuada puede provocar accidentes, fatiga ocular, cansancio, dolores de cabeza y estrés. La vista se daña cuando se trabaja con poca luz o luz muy intensa. A medida que el ojo se acomoda a la nueva iluminación, los cambios repentinos de luz también pueden ser peligrosos porque causan ceguera temporal (Instituto Sindical de Trabajo Ambiente y Salud - ISTAS, 2016).

c. Temperatura

La temperatura se refiere a un grado de calor encontrado en los cuerpos de un determinado ambiente, este es una magnitud física que se mide mediante el sistema internacional Kelvin (K), (Real Academia Española, 2022).

Un cambio en el intercambio de calor del cuerpo provoca una ganancia o pérdida de calor como resultado del metabolismo natural del cuerpo (Obregón, 2016, p. 181).

d. Ventilación

Cuando se trata de garantizar un entorno de trabajo saludable, la ventilación juega un papel fundamental. El objetivo de la ventilación no es otro que el de bajar los niveles de contaminación de un lugar introduciendo aire limpio y libre de contaminantes en cantidades suficientes para mantener las concentraciones en niveles estables y aceptables (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene En El Trabajo, 2015).

La ventilación natural o mecánica es necesaria en todo lugar de trabajo para satisfacer dos grandes requisitos ambientales: reducir la afectación al medio ambiente por la presencia de “dióxido de carbono”, calor excesivo, malos olores o también humo o vapores producidos por los procedimientos industriales que se llevan a cabo al generar oxígeno necesario para mantener la vida a través del suministro adecuado de aire fresco desde el exterior bajo una adecuada ventilación (Cabrera, 2021).

B) Ergonomía Geométrica

Esta clasificación examina los siguientes aspectos de la relación entre el hombre y las condiciones métricas de su trabajo: la carga física y postural, tanto estática como dinámica basada en los componentes de la actividad, así como el diseño del trabajo, la altura de los planos de trabajo, áreas de trabajo y volúmenes (todas son consideraciones importantes) (Toledo, 2018).



Examina al individuo en el contexto de su puesto de trabajo, prestando especial atención a las dimensiones y características del puesto en el que se encuentra el colaborador, así como a las posturas y sus esfuerzos (Pilligua & Arteaga, 2018).

Examinar la relación del trabajador con el tamaño del trabajo tales como posturas óptimas, movimientos, dimensiones y distancia, entre otros, (Castellanos et al., 2018, p. 164).

Esteva (2016, p. 1) menciona que la ergonomía geométrica estudia principalmente dos aspectos:

a. Carga Física y Postural

Según el tipo de trabajo muscular estático y dinámico del trabajador, la carga física es conceptualizada al conjunto de requerimientos físicos a las que se exponen los trabajadores en una jornada de trabajo. Las posturas determinan la carga estática, mientras que las fuerzas musculares, los desplazamientos y el manejo de la carga determinan la carga dinámica (Chaves, 2014, p. 22).

Es cierto que el esfuerzo físico cansa, sin embargo, no es la única consecuencia, también puede originar lesiones osteomusculares, las cuales se manifiestan en molestias, dolencias, tensión e incluso puede generar incapacidad. Todas estas molestias son causadas por algún tipo de lesión en nuestra estructura corporal.

El control y prevención de las condiciones de trabajo que tienen el potencial de causar o ser un factor de riesgo en estos daños es responsabilidad de la empresa. En el trabajo, hacer cosas como levantar o sostener objetos pesados o transportarlos por un período prolongado de tiempo, mantener posturas estáticas o forzadas, etc., representan amenazas para la salud. Como parte de la estrategia de prevención, se debe identificar y controlar la carga física y postural (Instituto Sindical de Trabajo Ambiente y Salud - ISTAS, 2016).

b. Diseño del Puesto de Trabajo

El primer paso en el diseño de un lugar de trabajo es averiguar qué habitaciones se necesitan para diseñar actividades ordinarias en el trabajo. Para esto se deben considerar propiedades antropométricas fijas como variables, una vez que se conocen las dimensiones del espacio de trabajo de una persona, se pueden



determinar las dimensiones del espacio de trabajo disponible, se puede examinar cada espacio requerido y se pueden determinar las dimensiones. lugar de trabajo y toda actividad relacionada con la producción (Obregón, 2016, p. 68).

Las etapas para crear un entorno saludable en el ambiente laboral requiere un trabajo interrelacionado de la áreas y empleo de recursos y herramientas que un trabajador requiere para realizar sus tareas con comodidad y eficacia se denominan diseño del lugar de trabajo (Pacheco, 2019).

C) Ergonomía Temporal

Se trata de mirar el trabajo a lo largo del tiempo, no solo cuánto trabajo se realiza sino también cómo se distribuye a lo largo del día, con qué rapidez se realiza, con qué frecuencia se toman descansos, etc. Entonces, en ese punto estudia, la dispersión de trabajo a largo plazo, donde alude a la circulación semana a semana, así como las faltas y el descanso del día a día, el plan de trabajo, la velocidad de trabajo y los descansos, (Confederación Regional de Organizaciones Empresariales de Murcia - CROEM, 2015, p. 15).

Investiga también, cómo se pueden modificar los horarios laborales, tales como descansos, turnos y días de trabajo, para evitar el agotamiento mental y físico (Castellanos et al., 2018, p. 164).

Según Obregón (2021, p. 15), este tipo de ergonomía tiene la finalidad de determinar el bienestar del trabajador, prestando atención a indicadores como ritmo de trabajo, horario, duración, turno y similares. Entonces tenemos:

a. Horario de trabajo

Este se refiere al tiempo específico en el que se realizan las acciones en el trabajo, y el horario es la tabla indicadora de las horas durante las cuales se deben realizar ciertas actividades en el lugar de trabajo (Real Academia Española, 2022).

La normativa de horarios de trabajo en cada país está regulada por convenios y legislaciones específicas.

No debemos confundir estos dos conceptos, por un lado, el término jornada laboral, se refiere a los horarios de entrada y salida están fijados por las horas y la jornada laboral es el número de horas que un trabajador dedica a desarrollar la tarea para la que fue contratado (Jornada de Trabajo, 2012).

b. Turno de trabajo



Es el desarrollo de varios tipos de personas en el que cada grupo completa una jornada laboral, que puede durar entre 16 y 24 horas consecutivas. El trabajo se organiza de manera que sigue un ritmo continuo o discontinuo. Esto significa que los servicios deben prestarse en una determinada cantidad de días, semanas o incluso meses o años (Estrada, 2016).

c. Duración de trabajo

Es la cantidad de tiempo que un trabajador tiene que dedicar a la prestación de servicios, para el empleador suele denominarse duración de la jornada o día de trabajo.

Se denomina sueldo o salario establecido por la suma de horas acumuladas, ya sea semanal, quincenal o mensual, al tiempo dedicado a realizar determinadas actividades laborales según lo determine un empleador (Riquelme, 2019).

d. Ritmo de trabajo

Se refiere al tiempo estimado que requiere un individuo para concluir una tarea dada a una velocidad particular, ya sea constante o variable. Con la finalidad de examinar la cantidad de tiempo requerido para completar las tareas, la velocidad a la que se realizan y si los plazos los marcan las máquinas, los clientes u otras fuentes, como el proceso de producción y otros (Estrada, 2016).

El término ritmo de trabajo se refiere a la cantidad de tiempo requerida para completar una tarea en particular, que puede ser constante o variable. Los ritmos intensos requieren más esfuerzo mental y físico, lo que aumenta la fatiga, el riesgo de accidentes e insatisfacción (Padilla et al., 2018).

2.3.2. Desempeño laboral

En base a la perspectiva de Chiavenato (2017), son aquellos comportamientos del recurso humano de la organización, que es visto como un desempeño situacional, modificable en cada individuo y dependiente de varios condicionantes que inciden significativamente en él. Se puede determinar la limitación del esfuerzo de un individuo, o la búsqueda de metas con flexibilidad en el lugar de trabajo. Para ello desarrolla una estrategia personal para maximizar la productividad de la empresa (p. 210).

De tal modo que, la calidad del trabajo que cada empleado contribuye a sus tareas diarias durante un cierto período de tiempo se puede utilizar para definir el desempeño laboral. Un concepto de recursos humanos que ayuda a comprender cómo un individuo



progresa en su posición. Hay muchos factores en juego aquí, como qué tan bien o eficientemente una persona cumple con las responsabilidades, expectativas y deberes que se le asignan en su puesto (Ibañez, 2011, p. 125).

2.3.2.1 Importancia del desempeño laboral

El valor de importancia del capital humano en las organizaciones ha crecido, pues determinar el valor agregado de cada empleado a la empresa y asegurar el logro de los objetivos de la empresa y la contribución al resultado final es una de las tareas de la gerencia (Werther & Guzman, 2008, p. 218).

2.3.2.2 Evaluación del desempeño laboral

Es una técnica para examinar y calificar el desempeño de un empleado o equipo en el trabajo. Por lo tanto, es un método estructurado y metódico que permite evaluar, influir y monitorear características, acciones y resultados relacionados con el lugar de trabajo para medir el desempeño y determinar qué tan productivo es el capital humano, con ello tomar medidas para aplicar políticas en la mejora del desempeño para una cuestión del futuro. La evaluación del desempeño laboral en una empresa es crucial, pero la mayoría de las evaluaciones de desempeño sólo prestan atención al capital humano de un individuo sin considerar cómo una mala calificación puede afectar los logros, los planes iniciales, las metas y los objetivos (Chiang & San Martín, 2015, p. 160).

Para otros autores, es un proceso muy complejo que requiere evaluar lo que hace el capital humano y transmitirles esa información. Porque se trata de dos procesos sociales donde los resultados de la evaluación muestran una diferencia significativa (Robbins & Judge, 2013, pág. 558).

En el proceso del desempeño laboral es importante el “trabajo en equipo”, el cual está compuesto por seis principios fundamentales que contribuyen en el trabajo eficiente para el cumplimiento de los objetivos planteados (Whettn et al., 2017, p. 6).

Figura 3. Objetivos del trabajo en equipo



Nota. Elaborado a partir de (Whettn et al., 2017, p. 6).

Los métodos de evaluación según Robbins & Judge (2013) mencionan que las técnicas específicas de la evaluación del desempeño son: (pp. 558 - 559)

- “Ensayos escritos: redacta la descripción de las fortalezas, debilidades, desempeño anterior y el potencial del capital humano” (Robbins & Judge, 2013, pp. 558-559).
- “Incidentes críticos: el evaluador describe la acción del capital humano, hace una comparación de utilizar o no la eficiencia” (Robbins & Judge, 2013, pp. 558-559).
- “Escala de calificación en gráficos: el calificador examina la calidad del trabajo, la iniciativa, la profundidad del conocimiento, la colaboración y la asistencia” (Robbins & Judge, 2013, pp. 558-559).
- Escalas de calificación basadas en el comportamiento: elementos de incidentes críticos y la escala gráfica combinados.
- “Comparaciones fortalezas: método de evaluación con el cual se confronta el desempeño del colaborador con el de otro: Herramientas de medición relativa” (Robbins & Judge, 2013, pp. 558-559).



Robbins & Judge (2013), señaló que en el pasado, la mayoría de las empresas solo miraban cómo el recurso humano realizaba las tareas descritas en una descripción de trabajo. Sin embargo, se requiere más investigación para las empresas actuales, más orientadas a servicios y menos jerárquicas. Ahora hay tres tipos principales de comportamientos que contribuyen al desempeño laboral de los que los investigadores son conscientes: ejecución de tareas, civismo y ausencia de eficiencia (p. 555).

A) Desempeño de tarea

Se enfoca en el cumplimiento de los deberes, como dice Robbins & Judge (2013) son: “deberes y responsabilidades asociados a un bien o servicio. Los siguientes factores deben ser tomados en consideración para un desempeño aceptable de la tarea: las tareas individuales de cada puesto y la supervisión” (Robbins & Judge, 2013, p. 555).

a. Tareas específicas

Se refiere a la designación o división de tareas especializadas para el capital humano, las cuales deben estar claramente marcadas para que la tarea se repita con frecuencia (Robbins & Coulter, 2010).

b. Supervisión

La supervisión o monitoreo del trabajo es una estrategia que se ocupa eficazmente de la revisión de tareas y casos de elementos jerárquicos para mover a las empresas a través de sus ciclos de vida con mayor rapidez. La conducción de casos y diligencias para asegurar el cumplimiento oportuno de los trabajos es la forma de lograr el equilibrio de responsabilidad (Oscar, 2016, p. 4).

c. Liderazgo

Capacidad para fomentar el trabajo en equipo, delegar tareas y realizar un seguimiento continuo de las mismas. capacidad para ganarse la confianza del grupo y comunicar los valores y la visión de la empresa al equipo. Ser reconocido como líder y modelo a seguir del grupo (Alles, 2007, p. 103).

B) Civismo

El desempeño contextual, también conocido como civismo, se refiere a los ejercicios que mejoran el clima psicológico de la entidad. También brindan apoyo a los demás incluso cuando no lo han pedido, apoyan las metas, tratan a cada miembro con cortesía y brindan referencias laborales positivas. Es importante llamar la atención sobre dos signos, uno es la calidad de las interacciones de uno con los demás y el otro es el nivel de compromiso de una persona con su profesión (Robbins & Judge, 2013, p. 555).



a. Relaciones interpersonales

Son todas aquellas interacciones entre los grupos de trabajo con el objeto de socializar y donde existe un elevado grado de respeto y confianza en diversas situaciones o circunstancias; proporcionando circunstancias sólidas o ventajosas para que exista una organización adecuada, incluidas las buenas relaciones de comunicación (Chiavenato, 2009, p. 128).

b. Dedicación al trabajo

Es un lugar donde el capital humano debe ser firme para que las metas se cumplan en el tiempo asignado. Es tener un fuerte deseo por algo que uno quiere trabajar muy duro para lograr para sentirse feliz cuando se logra. Una persona devota es aquella que exhibe constantemente su capacidad, compromiso, impulso y disposición para seguir adelante incluso después de fracasar. También creen que la cooperación es esencial para lograr el éxito. Por tanto, alcanzar las competencias definidas. En conclusión, es la concentración extrema hacia una acción puntual y determinada, sometiéndose al cumplimiento de la obligación de realizarse consigo mismo y con sus compañeros (Guzmán & Mayta, 2018, p. 51).

C) Conductas contraproducentes

También llamado productividad negativa, que involucra el comportamiento que perjudican constantemente a la organización, estas conductas que contienen; conductas inadecuadas e irresponsabilidad laboral (Robbins & Judge, 2013, pág. 555).

a. Conductas inadecuadas

Según Bontigui (2011), son aquellas características no deseables de los colaboradores, así como las más frecuentes o fáciles de incurrir son: el envío correos electrónicos con fines personales, realizar fotocopias no relacionados con su función, realizar comercios personales en el ambiente de trabajo, comer en horario de trabajo, hablar excesivamente con los compañeros de trabajo, fingir enfermedades, emplear el tiempo en otras actividades entre otras actividades negativas.

b. Irresponsabilidad laboral

Es una de las fallas en el crecimiento humano y una de las que más perjudica a las empresas y/u organizaciones. Llegar tarde, usar cosas inadecuadas sin previo aviso, actuar negativamente o saltarse reuniones son algunos ejemplos que pueden perjudicar el empleo y llevar a una empresa al mal funcionamiento (Universidad San José, 2017, p. 1).



2.4. Marco Conceptual

a. Antropométrico

La humanidad siempre ha tenido la necesidad de conocer todo acerca de su cuerpo, ya sea en lo físico o material y en el aspecto espiritual o inconsciente. Al construir un entorno de supervivencia, este factor se volvió de vital importancia; las medidas estandarizadas del cuerpo son los codos, brazos, pies, piernas y altura, fueron las primeras medidas que utilizó el hombre para construir espacios (Obregón, 2016, p. 24).

b. Ausentismo laboral

Las interacciones complejas entre un individuo y su trabajo son la fuente de los factores que contribuyen al ausentismo laboral. Desde una perspectiva social, económica y política, existen incluso determinantes "macro" que merecen consideración (Sánchez, 2015, pp. 43–45).

c. Competitividad

La capacidad de cualquier persona u organización para sobresalir en su trabajo u otro entorno, creando ventajas competitivas sobre los competidores.

d. Conflicto

Un conflicto se define psicológicamente como un estado de falta de armonía entre personas, ideas o intereses, ya que todos estos son incompatibles.

e. Confort

Es el bienestar en el estado psicológico o físico que suministran ciertas situaciones, condiciones u objetos (Quiroz & Meza, 2018).

f. Desempeño laboral

Se refiere al comportamiento del trabajador en son de las metas establecidas; esto forma el sistema singular para lograr los objetivos (Chiavenato, 2017).

g. Disconfort

Lo opuesto a confort, ausencia de bienestar o paz; incomodidad, inquietud o dolor leve (English Collins Cobuild Advanced Dictionary of English, 2016).

h. Estrés

Es una tensión física o mental que puede ser provocada por cualquier situación o pensamiento que nos frustra.

i. Fatiga

Se define como un fenómeno que ocurre en los seres vivos y está conectado al funcionamiento de órganos vitales del cuerpo humano. Se caracteriza por una



disminución del rendimiento y puede ir acompañada o no de una sensación de agotamiento.

j. JIT

Término inglés, Just In Time, es una forma de producción que permite que una empresa fabrique los productos que los clientes necesitan a tiempo y en la cantidad que desean.

k. Medios de trabajo

Conjunto de estrategias y/o herramientas que utilizan los hombres para manipular los objetos de trabajo. Hay dos categorías de herramientas de trabajo: los instrumentos de trabajo son los más importantes, además, estructuras y desarrollos para la creación, líneas y autopistas ferroviarias, tuberías, líneas eléctricas, vías fluviales, etc. forman parte de cómo se realiza el trabajo. También se transportan cargas y contenedores de diversos tipos por medios de trabajo con el fin de preservar los elementos de trabajo (Borísov et al., 2019).

l. Movimiento oscilante

Es el fenómeno en el que ocurre un vaivén, resultando en un cambio por el movimiento de algo (Zambrano, 2015).

m. Productividad

Esto tiene que ver con hacer más eficiente el proceso de producción. La mejora condujo a una comparación favorable entre la cantidad de bienes y servicios producidos y los recursos utilizados. En consecuencia, la productividad es un índice que compara la producción de un sistema con los medios utilizados para producirlo (Carro & González, 2012).

n. Sistema

Un sistema se considera una colección de partes interconectadas que funcionan juntas. Además, un sistema sólo puede entenderse si las interdependencias de sus componentes se estudian globalmente, lo que indica que los componentes del sistema no pueden separarse de su grupo (Obregón, 2016, p. 17).

o. TQM

De la palabra inglesa "Total Quality Management", que significa gestión de la calidad total (TQM), esta actividad es un instrumento para optimizar la calidad de los productos o servicios finales (Navarro, 2016).

p. UNE 81900



En España, en 1996, AENOR distribuyó la norma de investigación UNE 81900 (norma de ensayo) para la predicción del riesgo global. El SGPR, o Directrices generales para el uso del sistema de prevención de riesgos laborales, define las pautas generales para el uso del sistema de prevención. Aunque esta norma fue anulada por la resolución de 26 de julio de 2004, tenía muchos principios que compartía con las normas de calidad y gestión ambiental, adicionalmente permitía el cumplimiento estructurado y sistemático de las leyes de PRL en España (Sánchez et al., 2006, p. 14).

2.5. Formulación de hipótesis

2.5.1. Hipótesis General

“Existe una relación directa entre la ergonomía y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Oropesa Provincia de Quispicanchi – Cusco – 2022”.

2.5.2. Hipótesis Específicas

- a) “Existe una relación directa entre la ergonomía ambiental y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Oropesa Provincia de Quispicanchi – Cusco – 2022”.
- b) “Existe una relación directa entre la ergonomía geométrica y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Oropesa Provincia de Quispicanchi – Cusco 2022”.
- c) “Existe una relación directa entre la ergonomía temporal y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Oropesa Provincia de Quispicanchi – Cusco 2022”.

2.6. Variables de estudio

2.6.1. Variables

Variable 1 es Ergonomía y Variable 2 es Desempeño Laboral.

2.6.2. Conceptualización de la variable

Variable 1: Ergonomía

Tenemos lo siguiente, como lo afirma la Asociación Internacional de Ergonomía (IEA). La ergonomía es tanto una profesión que aplica teoría, principios, datos y métodos al diseño como un campo científico que estudia cómo las personas interactúan con otras partes de un sistema para mejorar tanto la condición humana como el resultado general del sistema" (Obregón, 2016, pág. 11).

Dimensión ergonomía ambiental

Dimensión ergonomía geométrica

Dimensión ergonomía temporal



Variable 2: Desempeño Laboral

Antes, la mayoría de las asociaciones sólo evaluaban la forma en que los recursos humanos cumplían con las diligencias asignadas a un conjunto de responsabilidades laborales; Sin embargo, se requiere más investigación para las empresas actuales, más orientadas a servicios y menos jerárquicas. Ahora hay tres tipos principales de comportamientos que contribuyen al desempeño laboral de los que los investigadores son conscientes: ejecución de tareas, cortesía y ausencia de eficiencia (Robbins & Judge, 2013, pág. 555).

Dimensión desempeño de la tarea

Dimensión civismo

Dimensión conductas contraproductivas



2.6.3. Operacionalización de Variables

VARIABLES	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Ergonomía	Según la Asociación Internacional de Ergonomía (IEA) señala que: “El campo de la ergonomía es tanto una disciplina científica que estudia cómo las personas interactúan con otras partes de un sistema como una profesión que aplica teorías, principios, datos y métodos de diseño para mejorar el bienestar humano y ambiental. efecto general del sistema” (Obregón, 2016, pág. 11).	La ergonomía es una variable de naturaleza cualitativa que se mide por sus dimensiones: “ergonomía ambiental, ergonomía geométrica y ergonomía temporal”. A través de un cuestionario tipo Likert.	“Ergonomía ambiental”	-Ruido -Iluminación -Temperatura -Ventilación	Ordinal 5=Siempre 4= Casi siempre 3= A veces 2= Casi nunca 1= Nunca
			“Ergonomía geométrica”	-Carga física y postural -Diseño del puesto de trabajo	
			“Ergonomía temporal”	-Horario de trabajo -Turnos de trabajo -Duración de trabajo -Ritmo de trabajo	
Desempeño laboral	“Es un proceso muy intrincado que requiere la calificación de aquello que el capital humano realiza y que se les comunica tal información, se trata de dos procesos sociales del contexto donde los resultados de la evaluación tienen una variación drástica” (Robbins & Judge, 2013, pág. 558).	El desempeño laboral es una variable de naturaleza cualitativa que se mide por sus dimensiones: “desempeño de tarea, civismo y conductas contraproducentes”. Mismo que se medirá a través de un cuestionario tipo Likert.	“Desempeño de tarea”	-“Tareas específicas” -“Supervisión” -“Liderazgo”	Ordinal 5=Siempre 4= Casi siempre 3= A veces 2= Casi nunca 1= Nunca
			“Civismo”	-“Relaciones interpersonales” -“Dedicación al trabajo”	
			“Conductas contraproducentes”	-“Conductas inadecuadas” -“Irresponsabilidad laboral”	



CAPÍTULO III

MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

3.1. Enfoque de Investigación

Esta tesis se realizó dentro de un tipo básico, según Hernández-Sampieri & Mendoza Torres (2018) infiere que, cuando lo estudios son correlacionales no sólo se estudia la relación que tienen las variables, sino que se miden a cada una para después cuantificarlas y analizar la relación que tienen, y este resultado sirve como sustento para la hipótesis que se puso a prueba.

El enfoque de la investigación se realizó a nivel del enfoque cuantitativo debido a la utilización de información para poner a prueba o contrastar la hipótesis en base a un cálculo numérico, igualmente se realiza un análisis estadístico descriptivo e inferencial que permitirá conocer contrastar teorías.

3.2. Diseño de la investigación

El estudio cumple con un diseño no experimental; los estudios no experimentales son aquellos cuyas variables son intencionalmente manipuladas y no cuentan con un grupo de control; también son menos experimentales y examinan e identifican los fenómenos o sucesos que ocurren (Carrasco, 2005).

3.3. Alcance de la investigación

Según las teorías, la investigación tiene un alcance correlacional porque pretende conocer más que las características o cualidades de cada variable, ya que cada variable será analizada por separado. De tal modo que, intentaremos encontrar una conexión entre ergonomía y productividad en el trabajo. Además, la investigación correlacional se caracteriza por definir la relación o asociación entre dos variables de investigación (Ramos-Galarza, 2020).

3.4. Población y muestra de la investigación

3.4.1. Población

Hernández-Sampieri & Mendoza (2018) enfatizan el hecho de que la población es la suma de una serie de especificaciones o caracteres a estudiar, cuyos componentes comparten características particulares y similares. La población para la investigación serán 50 trabajadores entre funcionarios y servidores de la Municipalidad del Distrito de Oropesa.

3.4.2. Muestra



Para Hernández-Sampieri & Mendoza Torres (2018) “es un subgrupo de la población o el universo que interesa para el proyecto de investigación” (p. 196). También indican que “las unidades de la muestra no probabilística se seleccionan con base en las características y el contexto de la investigación más que en la probabilidad” (p. 200). Es así que en el estudio se utilizó el muestreo no probabilístico o dirigido, en cuanto el 100% de la población participará en la investigación, siendo la cantidad de 50 trabajadores.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.5.1. Técnica

El investigador emplea un conjunto de reglas y procedimientos para establecer una conexión entre las variables a estudiar, definiendo así la técnica. Torres (2016) afirma que además del método científico, los métodos de investigación y el procedimiento de recopilación de datos también ayudan en la pesquisa. La encuesta y el análisis documental serán los métodos utilizados en este estudio.

3.5.2. Instrumento

Los mecanismos que utiliza el investigador para recopilar y registrar los datos se denominan instrumentos, al respecto Hernández-Sampieri y Mendoza Torres (2018) explican que el instrumento del cuestionario es un formato o recurso utilizado con el propósito de conseguir, almacenar o registrar información.

3.5.3. Validez y Confiabilidad de Instrumentos

Los instrumentos pasaron por un criterio de validación externa mediante la evaluación y criticismo de expertos; quienes revisaron cada elemento en los aspectos de relevante, claro y pertinente.

Para hallar la confiabilidad del instrumento se utilizó una prueba estadística conocida como Alpha de Cronbach, que tiene como finalidad medir la consistencia interna del instrumento, el cual está conformado por las preguntas.

Los resultados de la prueba fueron $=0,801$ para el instrumento de ergonomía de 20 ítems y $=0,821$ para el instrumento de la variable; desempeño laboral. Según la tabla de traducción Alpha de Cronbach, los resultados indican que los instrumentos son de una calidad excepcionalmente alta.

3.6. Procesamiento de Datos

De la aplicación de la encuesta a 50 empleados de la Municipalidad Distrital de Oropesa; Cuando se realizó el estudio, los datos organizados se recopilaron, tabularon e importaron a la versión 26 del programa IBM SPSS. Hay dos fases para el análisis de datos:



la primera es una estadística descriptiva, mientras que la segunda es una estadística inferencial.



CAPÍTULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. Presentación y fiabilidad del instrumento aplicado

4.1.1. Presentación del instrumento

Se entregó un cuestionario a 50 empleados de la Municipalidad Distrital de Oropesa, Provincia de Quispicanchi - 2022 para saber qué relación existe entre la ergonomía y el desempeño laboral. Fueron 34 ítems, que se distribuyeron de la siguiente manera:

Tabla 2. *Distribución de los ítems*

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	
ERGONOMÍA	ERGONOMÍA AMBIENTAL	Ruido	p1.p2	
		Iluminación	p3.p4	
		Temperatura	p5, p6	
		Ventilación	p7.p8	
	ERGONOMÍA GEOMÉTRICA	Carga física y postural	p9, p10, p11	
		Diseño de puesto de trabajo	p12	
	ERGONOMÍA CONTRAPRODUCTIVA.	Horarios de trabajo:	p13. p14	
		Turno de trabajo	p15, p16	
		Duración del trabajo	p17, p18	
	DESEMPEÑO LABORAL.	DESEMPEÑO DE LA TAREA	Tareas específicas	p21. p2
Supervisión			p23. p24	
Liderazgo			p25. p26	
CIVISMO		Relaciones interpersonales:	p27, p28	
		Dedicación al Trabajo	p29, p30	
CONDUCTAS PRODUCTIVAS		CONTRA	Conductas inadecuadas:	p31, p32
			Irresponsabilidad laboral:	p33, p34

Nota. Elaboración propia.

Para la interpretación de las tablas y figuras estadísticas se hizo uso de la siguiente escala de interpretación:



Tabla 3. Descripción de la baremación y escala de interpretación

	Promedio	Interpretación de a variable	
		Ergonomía	Desempeño Laboral
Nunca	1,00 – 1,80	Muy inadecuado	Muy malo
Casi nunca	1,81 – 2,60	Inadecuado	Malo
A veces	2,61 – 3,40	Regular	Regular
Casi siempre	3,41 – 4,20	Adecuado	Bueno
Siempre	4,21 – 5,00	Muy adecuado	Muy bueno

Nota. Elaboración propia.

4.1.1. *Fiabilidad del instrumento*

La confiabilidad interna del cuestionario fue determinada por el Alfa de Cronbach tomando en cuenta dos aspectos importantes, los cuales son las siguientes: Si el coeficiente es \geq a 0.8. En este caso, el dispositivo es fiable, por lo que las medidas son estables y uniformes, y si el coeficiente es \leq 0.8. En este caso, el dispositivo no es fiable, por lo que hay una fluctuación heterogénea en las medidas.

Se empleó el software SPSS para obtener el coeficiente alfa de Cronbach y el resultado se presenta a continuación en la tabla:

Tabla 4. Estadísticas de fiabilidad

Instrumentos	Alfa de Cronbach	N de elementos
Ergonomía	0.801	20
Desempeño Laboral	0.821	14

Nota. Elaboración propia a partir del procesamiento en SPSS.

Como se puede evidenciar en la tabla, el valor alfa de Cronbach fue de 0,801 para las 20 preguntas de la variable ergonomía y de 0,821 para las 14 preguntas que componen la eficiencia en el trabajo, a partir de la observación de los valores se puede determinar e indicar que el instrumento es confiable.

4.2. Resultados respecto a los objetivos específicos

4.2.1 Resultados de la variable ergonomía

Para describir cómo es la Ergonomía en la Municipalidad Distrital de Oropesa, Provincia de Quispicanchi – 2022. Se consideró las dimensiones estudiadas, tales son: Ergonomía ambiental, geométrica y temporal. Los datos recolectados en campo fueron procesados y presentados en tablas de frecuencia y porcentajes:

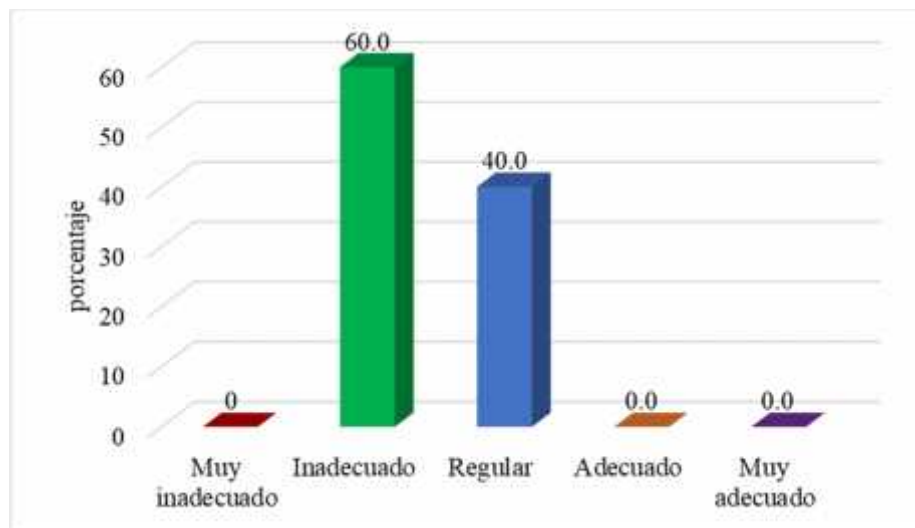


Tabla 5. Ergonomía ambiental

Escalas	f	%
Muy inadecuado	0	0
Inadecuado	30	60.0
Regular	20	40.0
Adecuado	0	0.0
Muy adecuado	0	0.0
Total	50	100.0

Nota. Elaboración propia a partir del procesamiento en SPSS.

Figura 4. Ergonomía ambiental



Nota. Elaboración propia a partir del procesamiento en SPSS.

Interpretación y análisis:

En base a lo que se ha evidenciado en la encuesta, la ergonomía ambiental en cuanto a la calidad ambiental auditiva no afecta el desempeño laboral ni la capacidad de comunicación, aunque, se ha notado la existencia de ruidos. Por otro lado, la iluminación y la temperatura en ocasiones no es la adecuada, por lo que afecta seriamente el desempeño de tarea de los trabajadores en base a los participantes de la investigación. En la figura 4 se observa que la mayoría, es decir, el 60% de los colaboradores manifiestan que la ergonomía ambiental es inadecuada, mientras que un 40% considera como regularmente adecuado la ergonomía ambiental, mientras que ninguno de los colaboradores manifiesta como muy inadecuado, adecuado o muy adecuado la ergonomía ambiental. De estos resultados podemos sintetizar que hay factores que no están del todo bien en la ergonomía de la municipalidad, ya que no hay ni un solo colaborador que mencione o reconozca que esta



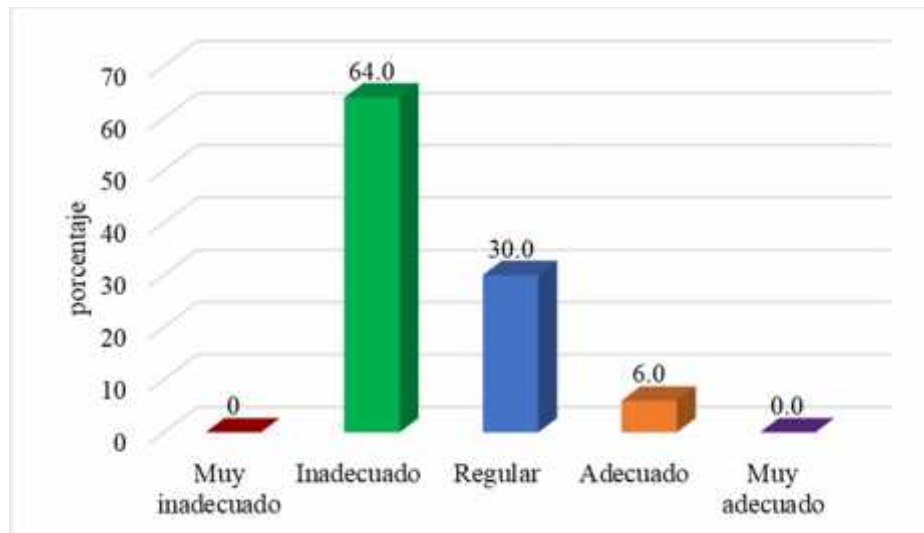
variable sea adecuada; por lo observado podemos decir que factores como el espacio reducido, trabajo al aire libre, factores climáticos, ruido, pueden ser las causales de estos resultados.

Tabla 6. *Ergonomía geométrica*

Escalas	f	%
Muy inadecuado	0	0
Inadecuado	32	64.0
Regular	15	30.0
Adecuado	3	6.0
Muy adecuado	0	0.0
Total	50	100.0

Nota. Elaboración propia a partir del procesamiento en SPSS.

Figura 5. Ergonomía geométrica



Nota. Elaboración propia a partir del procesamiento en SPSS.

Interpretación y análisis:

Según los resultados respecto a la ergonomía geométrica se ha logrado evidenciar que la carga física y postural de trabajadores es inadecuada al no existir logística mobiliaria ergonómica por parte de la municipalidad. Así mismo, según los encuestados hay rotación del personal, lo que ocasiona que los trabajadores no se adapten a sus puestos de trabajo, lo que implica el inadecuado diseño de los puestos de trabajo.

En la figura 5 se observa que el 64% de los colaboradores manifestaron que es inadecuado la ergonomía geométrica, mientras que un 30% considera como regularmente adecuado la ergonomía geométrica, mientras que el 6% considera adecuado la ergonomía geométrica, mientras que ninguno de los colaboradores manifestó como muy inadecuado o



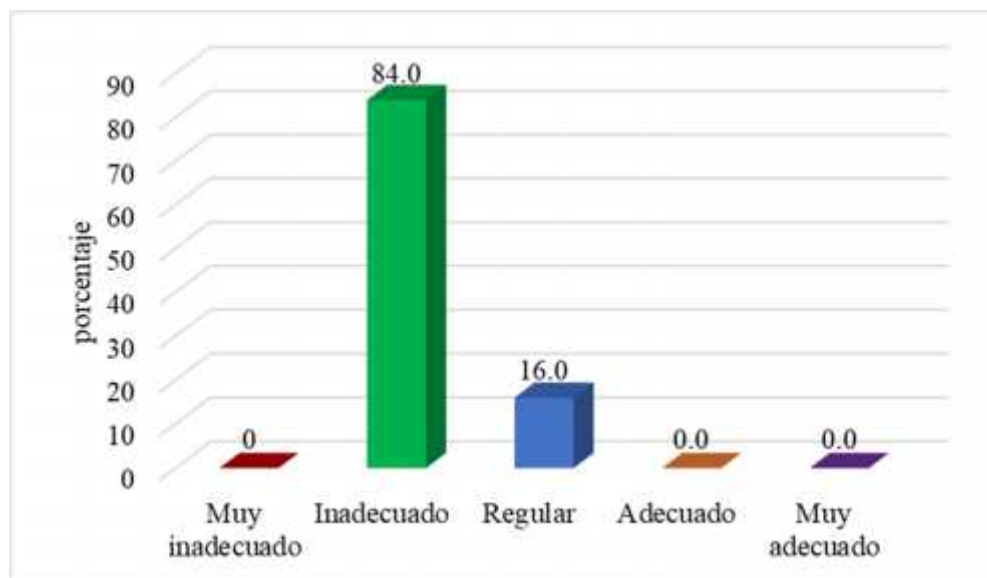
muy adecuado la ergonomía geométrica. Por lo que la mayoría de colaboradores considera inadecuada la ergonomía geométrica en la Municipalidad Distrital de Oropesa. porque no están conformes con las condiciones de carga física y postura, además que no cuentan equipo mobiliario para desarrollar con normalidad sus funciones diarias, en cuanto al diseño de puesto de trabajo; las actitudes de los compañeros de trabajo no son positivas porque cada trabajador se preocupa por uno mismo y no hay empatía y trabajo en equipo entre compañeros de trabajo.

Tabla 7. *Ergonomía temporal*

Escalas	f	%
Muy inadecuado	0	0
Inadecuado	42	84.0
Regular	8	16.0
Adecuado	0	0.0
Muy adecuado	0	0.0
Total	50	100.0

Nota. Elaboración propia a partir del procesamiento en SPSS.

Figura 6. Ergonomía temporal



Nota. Elaboración propia a partir del procesamiento en SPSS.

Interpretación y análisis:

En base a los encuestados la mayoría de las veces no se cumple el horario de trabajo, pues muchas veces se quedan hasta más tarde o fuera del horario normal de su trabajo, en la que el ritmo de trabajo se convierte en una rutina agobiante que requiere ser atendido a través



de políticas eficientes de gestión del talento humano en favor de la mejora del desempeño laboral.

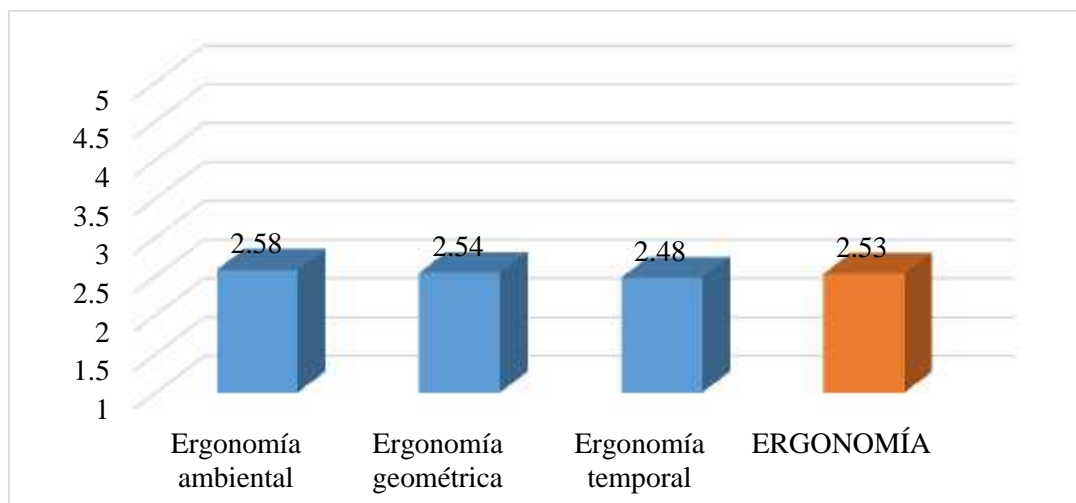
En la figura 6 se observa que el 84% de los colaboradores manifestaron que es inadecuado la ergonomía temporal, mientras que un 16% considera como regularmente adecuado la ergonomía temporal, mientras que ninguno de los colaboradores manifiesta como muy inadecuado, adecuado o muy adecuado la ergonomía temporal. Por lo que se considera que la mayoría de colaboradores considera inadecuada la ergonomía temporal en la Municipalidad Distrital de Oropesa en razón de que los horarios de trabajo no se cumplen por motivos de que llegan documentos que tienen que ser atendidos de manera inmediata y otras que necesitan más tiempo y en los turnos de trabajo pocas veces la autoridad competente otorga beneficios en la duración de trabajo, los trabajadores trabajan más del tiempo asignado y ese tiempo de más no son reconocidos. Y en los ritmos de trabajo muchas veces no se realiza con rapidez las tareas, ya que existe demora en responder los documentos por distintas oficinas afectando así la concentración y ejecución de las tareas.

Tabla 8. Comparación promedio de las dimensiones de ergonomía

	Promedio	Interpretación
Ergonomía ambiental	2.58	Inadecuado
Ergonomía geométrica	2.54	Inadecuado
Ergonomía temporal	2.48	Inadecuado
ERGONOMÍA	2.53	Inadecuado

Nota. Elaboración propia a partir del procesamiento en SPSS.

Figura 7. Comparación promedio de las dimensiones de ergonomía



Nota. Elaboración propia a partir del procesamiento en SPSS.

Interpretación y análisis:

En la figura 7, para la dimensión ergonomía ambiental se obtuvo un promedio de 2.58 lo cual es considerado como inadecuado, de igual forma para la ergonomía geométrica



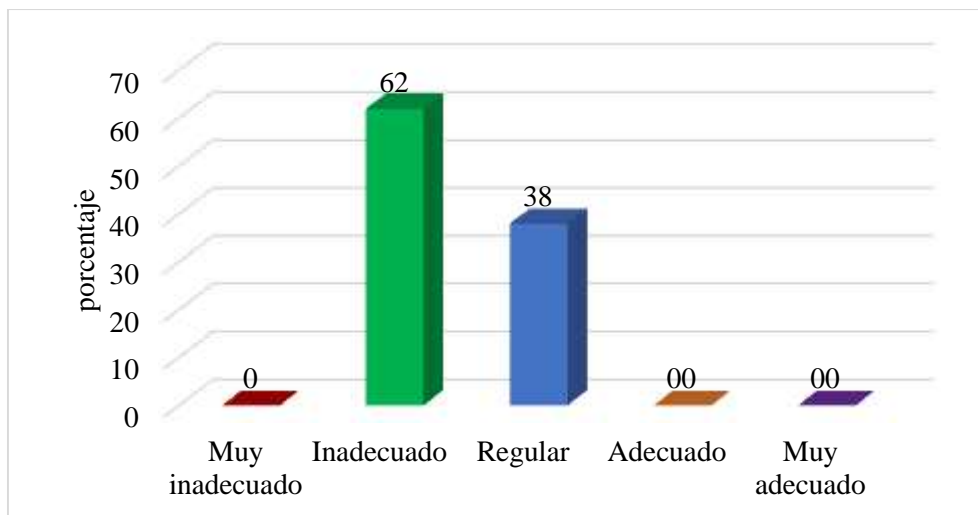
se obtuvo un resultado de 2.54 que también es considerado como inadecuado y para la ergonomía temporal se encontró un resultado de 2.48 lo cual es calificado como inadecuado. Y por último la variable ergonomía tuvo un resultado de 2.53 lo cual es calificado como inadecuado. Se observó que la media de ergonomía geométrica es menor, por lo que todas las dimensiones de ergonomía son consideradas como inadecuadas.

Tabla 9. Variable ergonomía

	f	%
Muy inadecuado	0	0
Inadecuado	31	62.0
Regular	19	38.0
Adecuado	0	0.0
Muy adecuado	0	0.0
Total	50	100.0

Nota. Elaboración propia a partir del procesamiento en SPSS.

Figura 8. Variable ergonomía



Nota. Elaboración propia a partir del procesamiento en SPSS.

Interpretación y análisis

En la figura 8 se observa que para el 62% de los colaboradores las condiciones de ergonomía son consideradas como inadecuadas, un 38% las considera como regular y ninguno de los colaboradores considera como adecuado, muy adecuado o muy inadecuado las condiciones ergonómicas. Por lo que se entiende que la mayoría de los colaboradores no se encuentran satisfechos con dichas condiciones ya sea; por las condiciones de iluminación, temperatura, infraestructura, diseño de puestos o horarios de trabajo en la municipalidad.



4.2.2 Resultados del desempeño laboral

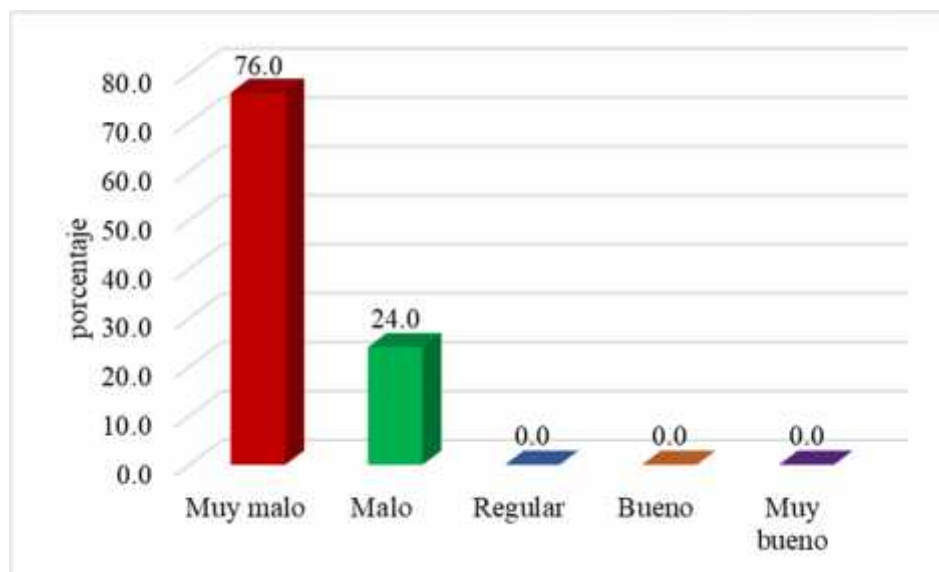
En cuanto a la descripción del Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Oropesa, Provincia de Quispicanchi – 2022. Se tomó en cuenta las dimensiones: Desempeño de la tarea, Civismo y conductas contra productivas, con la recolección de estos datos se pudo realizar el procesamiento de datos, a partir del cual se obtuvo los siguientes resultados:

Tabla 10. *Desempeño de la tarea*

	f	%
Muy malo	38	76.0
Malo	12	24.0
Regular	0	0.0
Bueno	0	0.0
Muy bueno	0	0.0
Total	50	100.0

Nota. Elaboración propia a partir del procesamiento en SPSS.

Figura 9. Desempeño de la tarea



Nota. Elaboración propia a partir del procesamiento en SPSS.

Interpretación y análisis

Respecto al desempeño de tarea según los participantes las tareas específicas no son designados adecuadamente y en ocasiones no se toman en cuenta las competencias blandas ni duras, más al contrario responden a un diseño del puesto sin tomar estos criterios. También se ha observado que la mayoría de los encuestados opinan que no hay suficiente supervisión de tareas. Lo que afecta el liderazgo en el trabajo en equipo afectando la toma de decisiones y compañerismo entre los trabajadores.



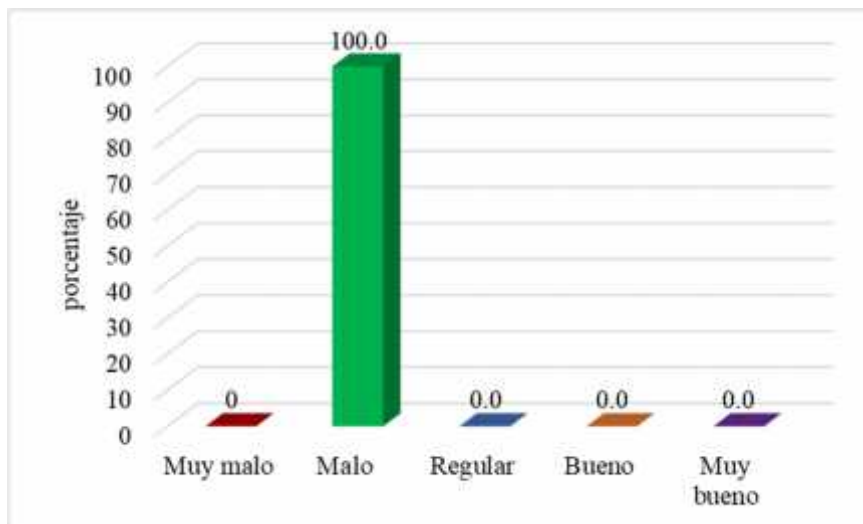
En la figura 9 se observa que la dimensión desempeño de la tarea obtuvo un 76% lo cual es considerado como muy malo, mientras que 24% considera que es malo el desempeño de la tarea, mientras que ninguno de los colaboradores manifiesta como regular, bueno o muy bueno el desempeño de la tarea. Estos resultados muestran que una gran parte de los colaboradores considera muy malo el desempeño de la tarea en la Municipalidad Distrital de Oropesa porque consideran que no se da cumplimiento a las tareas específicas, no existe real supervisión, liderazgo y especialización.

Tabla 11. *Civismo*

	F	%
Muy malo	0	0
Malo	50	100.0
Regular	0	0.0
Bueno	0	0.0
Muy bueno	0	0.0
Total	50	100.0

Nota. Elaboración propia a partir del procesamiento en SPSS.

Figura 10. *Civismo*



Nota. Elaboración propia a partir del procesamiento en SPSS.

Interpretación y análisis

De acuerdo a los participantes de la investigación se ha evidenciado que las relaciones interpersonales entre los compañeros son regulares y de igual manera la confianza entre los mismos regular, ya que, mantienen un cierto grado de confianza laboral, por lo que, existe respeto mutuo entre los trabajadores. De igual manera, la dedicación al trabajo es relativamente inadecuado según los encuestados casi nunca o solamente a veces se mantiene el compromiso hacia el trabajo.



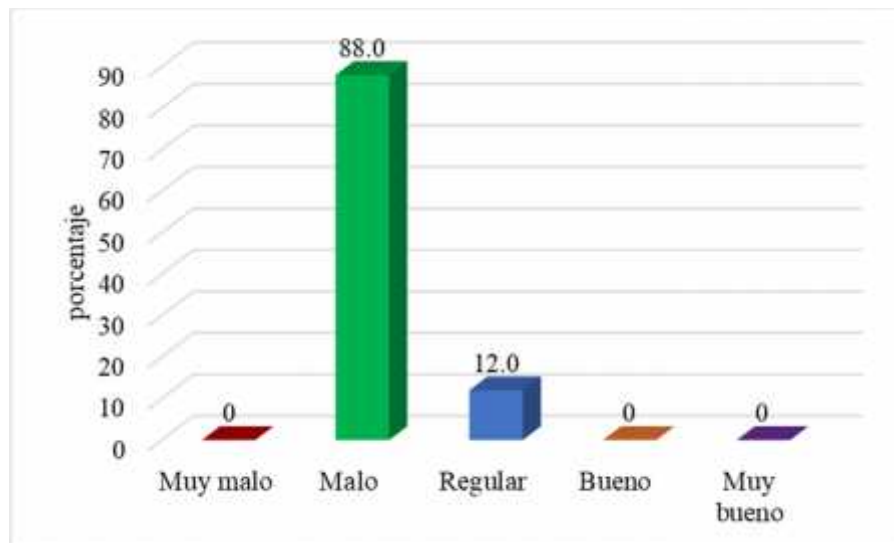
En la figura 10 se observa que la dimensión civismo obtuvo un 100% lo cual es considerado como malo, mientras que ninguno de los colaboradores manifiesta como muy malo, regular, bueno o muy bueno el civismo. Por lo que se considera que el total de colaboradores considera malo el civismo en la Municipalidad Distrital de Oropesa porque no existe el compañerismo, empatía ni las buenas relaciones interpersonales entre los colaboradores.

Tabla 12. *Conductas contraproductivas*

	f	%
Muy malo	0	0
Malo	44	88.0
Regular	6	12.0
Bueno	0	0.0
Muy bueno	0	0.0
Total	50	100.0

Nota. Elaboración propia a partir del procesamiento en SPSS.

Figura 11. *Conductas contraproductivas*



Nota. Elaboración propia a partir del procesamiento en SPSS.

Interpretación y análisis

Según los encuestados, los trabajos casi nunca o solamente a veces se realizan de manera perseverante para lograr los objetivos del área de trabajo. También se evidenció que en ocasiones existe conductas inadecuadas como el uso de celular, uso indebido de las máquinas y materiales e inclusive discusiones entre compañeros. Por lo que urge, que la entidad municipal tome las medidas adecuadas para superar estas deficiencias.

En la figura 11 se observa que la dimensión conductas contraproductivas obtuvo un 88% lo cual es considerado como malo, mientras que 12% considera que es regular las



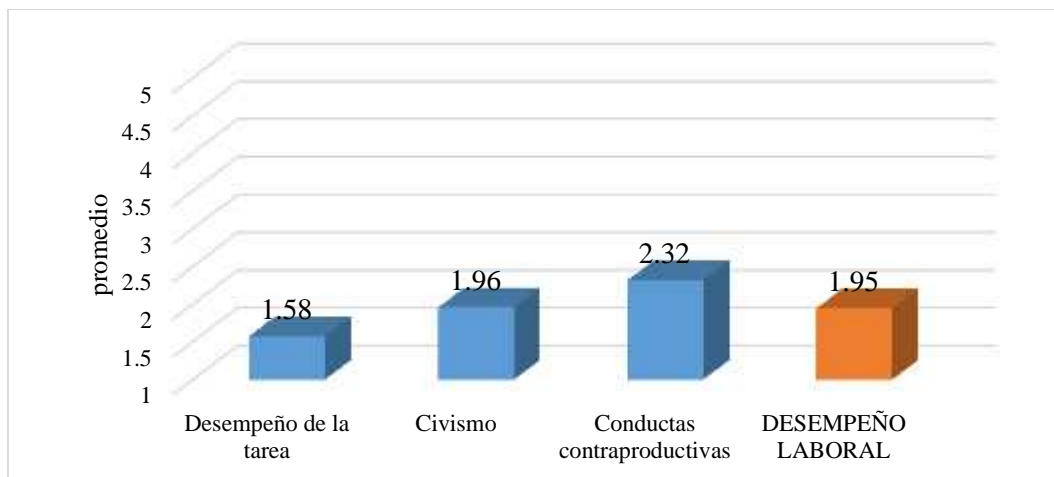
conductas contraproductivas, mientras que ninguno de los colaboradores manifiesta como muy malo, bueno o muy bueno las conductas contraproductivas. Podemos observar que la mayoría de colaboradores considera que existen conductas contraproductivas en la Municipalidad Distrital de Oropesa, podemos intuir que es debido al nepotismo existente en el sector público en general, uso excesivo con fines personales, discusión entre compañeros, el uso de internet para otros fines y falta de práctica de valores.

Tabla 13. Comparación promedio de las dimensiones de desempeño laboral

	Promedio	Interpretación
Desempeño de la tarea	1.58	Muy malo
Civismo	1.96	Malo
Conductas contraproductivas	2.32	Malo
DESEMPEÑO LABORAL	1.95	Malo

Nota. Elaboración propia a partir del procesamiento en SPSS.

Figura 12. Comparación promedio de las dimensiones de desempeño laboral



Nota. Elaboración propia a partir del procesamiento en SPSS.

Interpretación y análisis

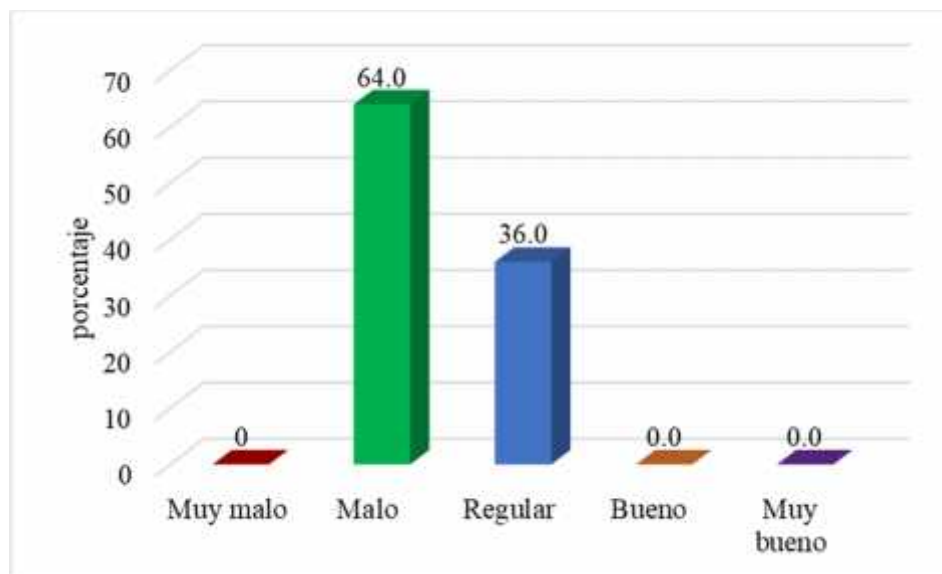
En la figura 12 se observa que la dimensión desempeño de la tarea obtuvo un resultado de 1.58 que es considerado como muy malo, la dimensión el civismo obtuvo un resultado de 1.96 lo cual es calificado como malo, y la dimensión las conductas contraproductivas también es considerado como malo y por último la variable desempeño laboral obtuvo un promedio de 1.95 lo cual es considerado como malo. Se evidencia que el desempeño de la tarea es la dimensión que tiene el promedio más bajo por lo que podemos deducir la existencia de dificultades en cuanto al cumplimiento de la tarea por parte de los colaboradores, debido que no cuentan con la tecnología e infraestructura suficiente para ejecutar las tareas asignadas.

Tabla 14. Variable desempeño laboral

	f	%
Muy malo	0	0
Malo	32	64.0
Regular	18	36.0
Bueno	0	0.0
Muy bueno	0	0.0
Total	50	100.0

Nota. Elaboración propia a partir del procesamiento en SPSS.

Figura 13. Variable desempeño laboral



Nota. Elaboración propia a partir del procesamiento en SPSS.

Interpretación y análisis

En la figura presentada, se puede evidenciar que el 88% de los encuestados expresaron como malo, mientras que el 36% considera que es regular el desempeño laboral, mientras que ninguno de los colaboradores manifiestan como muy malo, bueno o muy bueno el desempeño laboral. Entonces, la mayor cantidad de colaboradores considera malo el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Oropesa, lo que indica que hay un alto nivel de irresponsabilidad.

4.3. Resultados respecto al objetivo general

Para comprobar la existencia de una relación o no entre la ergonomía y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Oropesa, se utilizó la prueba estadística Chi cuadrado, considerando que para tomar una decisión se debe aceptar uno de las hipótesis indicadas líneas abajo:

- Cuando Chi cuadrado (valor P) > 0.05 se acepta la hipótesis nula.
- Cuando Chi cuadrado (valor P) < 0.05 se rechaza la hipótesis nula.



Para contrastar la hipótesis, se debe conocer el grado de relación entre dos variables, por lo que el coeficiente de correlación *Rho Spearman* fue de gran ayuda presentando una variación de -1 a 1 (Roy et al., 2019).

Tabla 15. Interpretaciones del coeficiente de correlación

Valor de rho	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a ,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a 0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a 0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a 0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a 0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Nota. Elaboración a partir de (Roy et al., 2019).

4.3.1. Prueba de hipótesis específica 1

H0: “La ergonomía ambiental no presenta relación significativa con el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Oropesa, Provincia de Quispicanchi – 2022”.

H1: “La ergonomía ambiental presenta relación significativa con el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Oropesa, Provincia de Quispicanchi – 2022”.

Tabla 16. Prueba de hipótesis específica 1

Ergonomía ambiental	Desempeño laboral				Total	
	Malo		Regular		f	%
	f	%	f	%		
Inadecuado	26	52.0%	4	8.0%	30	60.0%
Regular	6	12.0%	14	28.0%	20	40.0%
Total	32	64.0%	18	36.0%	50	100.0%
“Prueba Chi cuadrado $X = 16.725$ ”				$p = 0.000$		
“Correlación de Spearman = 0.578”				$p = 0.000$		

Nota. Elaboración propia a partir del procesamiento en SPSS.



Interpretación y análisis:

El análisis de datos evidenció que la prueba Chi Cuadrado resultado fue $p=0.000 < 0.05$, a partir del cual se puede indicar que existe una relación significativa entre la ergonomía ambiental y el desempeño laboral; asimismo, mediante el Rho de Spearman 0.578 se puede evidenciar que el grado de relación es positiva y moderada. Los resultados de la tabla, ayudan a afirmar que la hipótesis alterna es aceptada, ya que evidencia estadísticamente que existe relación entre la dimensión 1 de la ergonomía y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad estudiada.

4.3.2. Prueba de hipótesis específica 2

H0: “La ergonomía geométrica no presenta relación significativa con el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Oropesa, Provincia de Quispicanchi – 2022”.

H1: “La ergonomía geométrica presenta relación significativa con el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Oropesa, Provincia de Quispicanchi – 2022”.

Tabla 17. Prueba de hipótesis específica 2

Ergonomía geométrica	Desempeño laboral				Total	
	Malo		Regular		f	%
	f	%	f	%		
Inadecuado	28	56.0%	4	8.0%	32	64.0%
Regular	2	4.0%	13	26.0%	15	30.0%
Adecuado	2	4.0%	1	2.0%	3	6.0%
Total	32	64.0%	18	36.0%	50	100.0%
“Prueba Chi cuadrado $X = 24.392$ ”				$p = 0.000$		
“Correlación de Spearman = 0.603”				$p = 0.000$		

Nota. Elaboración propia a partir del procesamiento en SPSS.

Interpretación y análisis:

Los datos encontrados fueron $p=0.000$ menor a 0.05 en el estadístico Chi – cuadrado, con este dato se determina que la ergonomía geométrica dimensión de la primera variable muestra una relación significativa con el desempeño laboral, asimismo, esa relación es positiva y moderada, ya que la correlación de Spearman fue de 0.603. Los valores resultantes de la prueba Chi2 y coeficiente Spearman permiten afirmar la aceptación de la hipótesis alterna para la hipótesis específica 3.



4.3.3. Prueba de hipótesis específica 3

H0: “La ergonomía temporal no presenta relación significativa con el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Oropesa, Provincia de Quispicanchi – 2022”.

H1: “La ergonomía temporal presenta relación significativa con el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Oropesa, Provincia de Quispicanchi – 2022”.

Tabla 18. Prueba de hipótesis específica 3

Ergonomía temporal	Desempeño laboral				Total	
	Malo		Regular		f	%
	f	%	f	%		
Inadecuado	31	62.0%	11	22.0%	42	84.0%
Regular	1	2.0%	7	14.0%	8	16.0%
Total	32	64.0%	18	36.0%	50	100.0%
“Prueba Chi cuadrado $X = 10.963$ ”				$p = 0.001$		
“Correlación de Spearman = 0.468”				$p = 0.001$		

Nota. Elaboración propia a partir del procesamiento en SPSS.

Interpretación y análisis:

En la tabla 18, se presentan los datos de la prueba estadística χ^2 resultado con un $p=0.001$ inferior al valor 0.05, con lo cual se puede afirmar que la dimensión ergonomía temporal se relaciona significativamente con el desempeño laboral, adicionalmente, el valor de asociación Spearman fue de 0.468 lo que admite indicar que las variables tienen una relación de nivel moderado y dirección positiva. Los resultados de la tabla, permiten afirmar con certeza estadística que existe una relación significativa de las variables, por lo que se acepta la hipótesis planteada por el investigador o hipótesis alterna.

4.3.4. Prueba de hipótesis general

H0: “La ergonomía no presenta relación significativa con el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Oropesa, Provincia de Quispicanchi – 2022”.

H1: “La ergonomía presenta relación significativa con el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Oropesa, Provincia de Quispicanchi – 2022”.



Tabla 19. *Prueba de hipótesis general*

Ergonomía	Desempeño laboral				Total	
	Malo		Regular		f	%
	f	%	f	%		
Inadecuado	29	58.0%	2	4.0%	31	62.0%
Regular	3	6.0%	16	32.0%	19	38.0%
Total	32	64.0%	18	36.0%	50	100.0%
"Prueba Chi cuadrado $X = 30.915$ "			$p = 0.000$			
"Correlación de Spearman = 0.786"			$p = 0.000$			

Nota. Elaboración propia a partir del procesamiento en SPSS.

Interpretación y análisis:

A partir de la prueba estadística Chi^2 que se obtuvo el valor $p=0.000<0.05$ se puede decir que entre las variables principales ergonomía y desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad existe una relación significativa; además, con el valor del coeficiente Spearman de 0.786 se llega a concluir que esta correlación es de tipo positiva y alta. Todos estos resultados permiten aceptar la hipótesis alternativa de la investigación en la que se afirma la existencia de una relación en el sentido positivo entre las variables.



CAPÍTULO V:

DISCUSIÓN

5.1. Descripción de los hallazgos más relevantes y significativos

En base al análisis de los datos obtenidos en la presente investigación por medio del suministro del cuestionario a 50 participantes de la entidad donde se realizó el estudio; se pudo evidenciar los siguientes hallazgos:

Se observó que el 60% de los colaboradores manifiestan que es inadecuada la ergonomía ambiental, mientras que el 40% considera como regularmente adecuada. En cuanto a la ergonomía geométrica, se evidencia 64% como inadecuado y el 30% como regular y la ergonomía temporal según los participantes fue de 84% y 16% inadecuado y regular respectivamente. De modo que, en conjunto el 62% cree que es inadecuado y el 38% como regular, en suma, la ergonomía es inadecuada en la entidad según la media de 2.53. Por otro lado, en cuanto al desempeño laboral en su dimensión desempeño de tarea se observó que el 76% es muy malo y 24% como malo. En el civismo fue malo según el 100%, en conductas contraproductivas se observó que según el 88% fue malo y el 12% regular. De tal forma que, conjuntamente según el 64% es considerado malo y por el 36% es malo, en general el desempeño laboral en la entidad pública es malo en un promedio de 1.95.

Así mismo, los resultados en cuanto al objetivo específico; demostraron que estadísticamente existe un grado de relación entre ergonomía geométrica y desempeño laboral, pues la prueba Chi2 calculado fue superior a su valor teórico ($p < 0.05$), además, la correlación Rho Spearman fue 0,578 significativo ($p < 0.05$). En cuanto a la ergonomía ambiental y desempeño laboral también existe correlación, pues, según Chi2 y Rho Spearman (0.603) con p_value por debajo del error aleatorio ($0.000 < 0.05$) demostraron la existencia de asociatividad estadística. Respecto a la ergonomía temporal y desempeño laboral las pruebas estadísticas; Chi2 (10,963) y Rho Spearman (Rho=0.461) con p_value menor a 0.05, demostraron que ciertamente las variables tienen una correlación. Por último, la ergonomía y desempeño; variables 1 y 2 respectivamente, tiene una relación lineal directa moderada según Rho Spearman=0.786 y Chi2=30.915 ($p < 0.05$).

Los hallazgos antes descritos, señalan que existe el problema en cuanto a la ergonomía dentro de la municipalidad, ya que es inadecuado en sus distintas dimensiones. Lo que, sin duda, afecta en la productividad laboral, pues según, los resultados de estas dos variables están estrechamente relacionadas. Por lo tanto, es evidente que la gestión administrativa en cuanto a la valoración del talento humano es baja.



5.2. Limitaciones del estudio (opcional)

Durante la investigación se presentó dos limitaciones principales, de las cuales se puede mencionar las siguientes:

- Se tuvo la limitante de encontrar antecedentes locales y nacionales de investigación debido a que la ergonomía es una variable importante pero que aún no se ha estudiado profundamente en el medio.
- Durante el llenado de las encuestas hubo inconvenientes, pues muchos trabajadores no sentían confianza a pesar de la explicación del objetivo académico de la investigación, por lo que, llevó más tiempo obtener dicha información.

5.3. Comparación crítica con la literatura y los antecedentes de investigación

Los hallazgos del primer objetivo específico, confirman a los de Torres (2015), quien en su trabajo demostró que el trabajo productivo depende de la prevención de los riesgos ergonómicos. Además, Pilligua y Arteaga (2018) señalaron que la ergonomía geométrica permite a los individuos realizar movimientos y posturas óptimas en su trabajo. De modo que, los factores de riesgo deben evaluarse adecuadamente para gestionarlos en favor del desempeño de trabajo y planificar en cuanto a la carga física postural y diseñar el puesto de trabajo según las características que requiere el puesto.

Respecto a los hallazgos del segundo objetivo específico, se encontró que dichos resultados confirman el trabajo de Quispe (2019), pues según este autor, la ergonomía ambiental incide en el cumplimiento de las tareas, pues en su ámbito de estudio determinó que este aspecto ergonómico es insuficiente al existir deficiencias en la iluminación y calefacción de los ambientes. Como indicaron Urday y Cardeña (2015), es importante que el ambiente que acompaña al trabajador cuente con las comodidades de temperatura, luz y ruido para permitir el desempeño eficiente en las tareas. De modo que, al existir inadecuada ergonomía ambiental en la entidad municipal, corre el riesgo de no cumplir con los procedimientos que lleven a cumplir los objetivos institucionales.

En cuanto a los hallazgos del tercer objetivo específico, se evidenció que coincide con Rivera (2019), pues, este autor encontró la dimensión temporal de la ergonomía fue bajo en su ámbito de estudio, lo que generó malestares físicos a los trabajadores como fatiga y cansancio, lo que afectó en sus labores diarias. Cabe destacar que, la ergonomía temporal según Castellanos et al. (2018) es fundamental en el diseño de las tareas, pues esto permite que se planifiquen horarios de atención y descanso para evitar el cansancio físico y mental derivados del trabajo. Por lo tanto, es importante tomar atención a los resultados de la investigación, pues son muy desalentadores al existir inadecuada ergonomía temporal.



Por último, en cuanto a los hallazgos del objetivo general; donde se pudo conocer que tanto la ergonomía y el desempeño laboral son inadecuados y bajos en la entidad municipal, además estas dos variables van de la mano organizacionalmente. En la tesis de Condori (2018), en la que se concluyó que en cuanto a las condiciones ambientales no existen mayores problemas con la calidad del aire, la iluminación o el ruido. En cuanto a la carga postural se dedujo que se cuenta con mobiliario y equipo suficiente, pero que no se utiliza correctamente. Esto indica que los principales problemas son las condiciones físicas causadas por la postura y el sedentarismo. En cuanto a las perspectivas psicosociales, el trabajador considera que, si bien la responsabilidad es alta, se logra una asociación digna con un lugar de trabajo satisfactorio en las posturas adecuadas en el trabajo, los trabajadores deben prepararse para trabajar en su cooperación con su área de trabajo. trabaje y manténgase alejado de las heridas musculares externas.

De otro lado, en la investigación realizada por Quispe (2018), encontró que la ergonomía obtuvo un promedio de 2.94 indicando que no es adecuado, pero tampoco es inadecuado. Además, encontró una relación entre el lugar de trabajo y los empleados no es adecuada, según los compañeros de trabajo. Existe un espacio de trabajo insuficiente, un ambiente de trabajo incómodo con ruido, mobiliario mal diseñado que obliga a los empleados a adoptar posturas de trabajo desfavorables, jornadas y turnos mal programados y otros factores que ponen en riesgo la salud física y mental de los empleados. A diferencia de esta investigación los resultados indican que las condiciones ergonómicas en la municipalidad son consideradas como inadecuadas por parte de los colaboradores en razón a que consideran que tanto las condiciones de mobiliario, infraestructura, temperatura e iluminación son inadecuadas para el desempeño de las tareas.

Al respecto se debe aclarar que la ergonomía según Obregón (2016) son todos aquellos aspectos que optimizan el rendimiento laboral por medio del aseguramiento del bienestar del trabajador. Donde el desempeño laboral de acuerdo a Robbins y Judge (2013), son todos aquellos procedimientos que realizan los operarios de una organización para cumplir los objetivos empresariales de forma eficiente y eficaz.

5.4. Implicancias del estudio

Este estudio demostró estadísticamente que la ergonomía es inadecuada dentro de la Municipalidad de Oropesa y que esto afecta directamente en el desempeño laboral de sus servidores. Es decir, los resultados del estudio implican que mientras los aspectos de ergonomía sean inadecuados, el desempeño laboral también será bajo. No obstante, si se mejora la primera variable también permitirá mejorar el desempeño laboral. Siendo así, este



estudio sirvió para revelar ciertas falencias en cuanto a ergonomía y desempeño laboral, pues según se pudo evidenciar que el ruido, iluminación, temperatura, ventilación, carga física, el liderazgo, las relaciones interpersonales entre otras son inadecuadas y regulares dentro de la entidad municipal. Para que a partir de los resultados se tomen acciones con la finalidad de cerrar las brechas que se descubrieron relacionadas con las variables de investigación, pues la ergonomía es un aspecto fundamental de la salud integral de los trabajadores, lo que significa que las condiciones físicas y bienestar laboral contribuye a elevar la productividad.

De tal forma que, a partir de los hallazgos, es posible proponer nuevas investigaciones sobre la ergonomía y el desarrollo institucional en el municipio o la ergonomía y el logro de las metas municipales. Pues, el estudio reveló una correlación entre las dos variables. A la luz de este vínculo, es necesario plantear un plan de mejora que contemple mejorar las condiciones ergonómicas del municipio mediante el fortalecimiento de la infraestructura, equipamiento y capacitación de los colaboradores y en consecuencia repercutirá en el desempeño laboral de los colaboradores del municipio. Por lo tanto, la ergonomía es un aspecto fundamental en el diseño de tareas, ya que, permite planificar tiempos de atención y descanso para evitar el agotamiento físico y psíquico provocado por el trabajo.



CONCLUSIONES

De los resultados obtenidos entre la ergonomía y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Oropesa, Provincia de Quispicanchi – 2022 se concluye:

Primero: Se afirma que existe una correlación positiva alta entre la ergonomía y el desempeño laboral evidenciado en el valor p de $\chi^2 = 0.000$ y correlación de Spearman 0.786 ($p < 0.05$) lo cual indica que las condiciones ergonómicas repercuten en el desempeño laboral. Así mismo, se encontró que el 84% de los encuestados opinan que la ergonomía fue inadecuada y el desempeño laboral fue malo según el 88% de los participantes en la investigación, cuyos datos fueron obtenidos a través de un instrumento que fue validado por expertos y de confiabilidad alta según Alfa de Cronbach; ergonomía =0.801 y desempeño laboral =0.821.

Segundo: También se indica que existe correlación positiva moderada entre la ergonomía ambiental y desempeño laboral, donde el grado de relación mediante la correlación de Spearman fue de 0.578, además esa relación es significativa ya que el p-valor fue $\chi^2 = 0.000$ ($p < 0.05$). Siendo así, es posible asumir que el ruido, iluminación, temperatura y ventilación del ambiente de trabajo indefectiblemente determinan el desempeño laboral.

Tercero: Así mismo, la ergonomía geométrica y el desempeño laboral evidencian un grado de relación positiva y moderada, siendo sus valores de contraste $\chi^2 = 0.000$ y Spearman es de 0.603 ($p < 0.05$). Por lo tanto, se asume que los aspectos de postura, carga laboral y equipos mobiliarios inciden en el desempeño laboral.

Cuarto: Finalmente se establece que existe correlación positiva moderada entre ergonomía temporal y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Oropesa, Provincia Quispicanchi, donde el grado de relación mediante la correlación de Spearman es de 0.468 ($p < 0.05$). Lo que indica que, existe relación entre los horarios, turnos y duración del trabajo repercuten en el desempeño laboral.



RECOMENDACIONES

En base a las conclusiones realizadas se recomienda:

Primero: Se sugiere al responsable del área de recursos humanos de la Municipalidad Distrital de Oropesa solicitar la contratación de un especialista en salud y seguridad en el trabajo, con la finalidad de diseñar la posición e iluminación de la infraestructura y mobiliario por razones ergonómicas para que los colaboradores puedan cumplir con sus responsabilidades adecuadamente debido a la correlación entre ergonomía y desempeño laboral.

Segundo: A la administración, conformar una comisión de trabajo con la finalidad de fiscalizar los puestos de trabajo y equilibrar las funciones del puesto en función a la capacidad del colaborador. Adicionalmente, se deben tomar en consideración las evaluaciones ocupacionales y desempeño laboral para calificar si el colaborador está calificado para desarrollar las tareas asignadas.

Tercero: Se recomienda a la administración, diseñar e implementar directivas que contemplen los riesgos ergonómicos teniendo en cuenta la iluminación, ruido, temperatura, ventilación en base a las estaciones del año y el diseño de los puestos de trabajo. Así mismo, se sugiere que se capacite al personal sobre posturas adecuadas que permitan tener adecuada salud física y mental dentro del espacio laboral, también se recomienda diseñar señaléticas para prevenir accidentes laborales.

Cuarto: Se recomienda a la administración de la municipalidad, fomentar el compañerismo a través de estrategias de reconocimiento y valoración al personal, con la finalidad de proporcionar un ambiente accesible para desarrollar las capacidades y habilidades de sus colaboradores que contribuya en la minimización de dificultades y diferencias en el entorno de trabajo.

Quinto: Se recomienda al responsable del área de recursos humanos de la municipalidad, solicitar la capacitación de todo el personal y elaborar un cronograma de capacitaciones en distintos temas según el área de trabajo, con la finalidad de mejorar sus capacidades técnicas y teóricas sobre el puesto en la cual se están desempeñando.

Sexto: Se recomienda a la oficina de administración organizar comisiones de trabajo con la finalidad de actualizar los documentos normativos de la entidad (MOF, CAP, TUPA, ROF, MEF, etc.), en la que se deben considerar los riesgos ergonómicos e indicadores de desempeño laboral el cual permitirá medir adecuadamente el desempeño de tarea de todos los trabajadores.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adrian, A., & Champi, J. (2017). *Ergonomía y satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pilpichaca Provincia Huaytará Región Huancavelica, periodo 2016*. [Tesis de grado, Universidad Nacional de Huancavelica]. <https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/c307351d-ad98-4496-b74e-a9f62f591160/content>
- Alles, M. (2007). *Liderazgo, Poder, Motivacion* (Granica (ed.); ALLES S.A.). <https://es.scribd.com/document/354956167/liderazgo-poder-motivacion-martha-alles-pdf#>
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la Investigación Administración, Economía, Humanidades y Ciencias Sociales* (P. E. de C. Ltda. (ed.)). PEARSON. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigación-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Bontigui, M. (2011). La evolución del desempeño: Análisis, retos y propuestas. un aplicación a la comunidad autónoma de Aragón. *Dialnet*, 13, 297–320. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5547442>
- Borísov, Zhamin, & Makárova. (2019). Diccionario de Economía Política. *Filadd*. <https://filadd.com/doc/diccionario-de-economia-politica-pdf-economia>
- Cabrera, C. (2021). *Análisis del circuito de ventilación principal para optimizar las condiciones del entorno de trabajo en mina Mercedes* [Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. <http://hdl.handle.net/20.500.12773/13568>
- Carrasco, S. (2005). *Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación* (Editorial). https://kupdf.net/download/metodologia-de-la-investigacion-cientifica-carrasco-diaz_59065f94dc0d60a122959e9d_pdf
- Carro, R., & González, D. (2012). *Producto y competitividad*. http://www.economia-snci.gob.mx/sic_php/pages/guias/1-1.php
- Castellanos, A., Hidalgo, M., & Castellanos, A. (2018). *Formación Y Orientación Laboral*.
- Chaves, M. (2014). Evaluación de la carga física postural y su relación con los trastornos musculoesqueléticos. *RCSO - Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 4. https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc_salud_ocupa/article/view/4891
- Chiang, M., & San Martín, N. (2015). Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. In *Ciencia & trabajo* (Vol. 17, Issue 54). <https://doi.org/10.4067/s0718-24492015000300001>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano* (3rd ed.).
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones* (2017 McGraw-Hill Education (ed.); 10th ed.). McGraw-Hill Education.
- Condori, M. (2018). *Riesgos ergonómicos y el desempeño laboral en el Gobierno Autónomo Departamental de La Paz (G.A.D.L.P)* [Tesis de licenciatura, Universidad Mayor de San Andrés]. <https://repositorio.umsa.bo/xmlui/handle/123456789/22434>



- Confederación Regional de Organizaciones Empresariales de Murcia - CROEM. (2015). *Definición de ergonomía y los riesgos ergonómicos*.
<https://portal.croem.es/prevergo/formativo/1.pdf>
- Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Ley N° 29783, (2011).
<https://web.ins.gob.pe/sites/default/files/Archivos/Ley 29783 SEGURIDAD SALUD EN EL TRABAJO.pdf>
- Ley Orgánica de Municipalidades, Ley N° 27972, (2022).
<https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0015/3-ley-organica-de-municipalidades-1.pdf>
- Cortés. (2016). *Fundamentos de la ergonomía*.
- English Collins Cobuild Advanced Dictionary of English. (2016). *Discomfort Collins*.
<https://books.google.com.pe/books?id=I0FODwAAQBAJ&pg=PA365&dq=disconfort+collins+2016&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjw1774h8f2AhX5GbkGHc2zBwIQ6AF6BAgEEAI#v=onepage&q=discomfort collins 2016&f=false>
- Esteva, C. (2016). *La ergonomía y la planificación del trabajo en la oficina de farmacia*.
<https://www.elsevier.es/es-revista-offarm-4-articulo-salud-laboral-la-ergonomia-planificacion-13759>
- Estrada, J. (2016). *Ergonomía Básica* (Ediciones).
- Guzmán, M., & Mayta, M. (2018). *Inteligencia emocional y desempeño laboral en el área de comunicaciones de la dirección regional de transporte y comunicaciones Cusco - 2018*. [Tesis de grado, Universidad Andina del Cusco].
<https://repositorio.uandina.edu.pe/handle/20.500.12557/2173#:~:text=A1 89.9%25 de confiabilidad%2C mediante,Transportes y Comunicaciones Cusco – 2018.>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: Las Rutas Cuantitativa, Cualitativa y Mixta. In *Mc Graw Hill*.
http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf
- Ibañez, M. (2011). *Gestión del Talento Humano en la Empresa*. San Marcos.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 56 (2015).
http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1578-25492015000200011
- Instituto Sindical de Trabajo Ambiente y Salud - ISTAS. (2016). *Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud*. Istas.Net. <https://istas.net/>
- Llaneza. (2016). *La ergonomía*.
- Maldonado, A. (2015). *El trabajo en equipo y su influencia en la satisfacción laboral de los funcionarios del área de vinculación de la Empresa Pública Petroecuador*. [Tesis de grado, Universidad Central del Ecuador].
<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/7486/1/T-UCE-0007-198i.pdf>
- McCormick, E., & García. (2017). *La ergonomía*.
- Reglamento del Texto Único Ordenado de la ley de la jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo, DS N° 008 – 2002 – TR.
http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/normasLegales/DS_008_2002_TR.pdf
- Norma Básica de Ergonomía y de Procedimiento de Evaluación de Riesgo Disergonómico



– RM 375 – 2008 - TR. <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/normas-legales/394457-375-2008-tr>

Jornada de Trabajo, (2012).

https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/informacion/TRABAJADORES/INF_JORNADA_TRABAJO.pdf

Navarro, F. (2016). *Gestión de la calidad total (TQM)*.

<https://safetyculture.com/es/temas/gestion-de-la-calidad-total/#:~:text=¿Qué es la gestión de,las necesidades de los clientes.>

Obregón, M. (2016). *Fundamentos de Ergonomía* (Grupo Edit).

Oscar, L. (2016). *Procedimiento para la gestión de la supervisión y monitoreo del control interno*. Redalyc.Org. <https://www.redalyc.org/pdf/1815/181543577007.pdf>

Pacheco, J. (2019). *Diseño de Puestos de Trabajo*. WEB y Empresas.

<https://www.webyempresas.com/disenio-de-puestos-de-trabajo/>

Padilla, D., López, R., & José, A. (2018). *Psicología, Salud y Educación* (Editorial).

Painen, P. (2015). Ruido. *Slideshare*. <https://es.slideshare.net/pablopgonzalez5/ruido-54692430>

Pilligua, C., & Arteaga, F. (2018). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. *Redalyc*.

<https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/html/>

Quiroz, W., & Jimmy, M. (2018). *Gestión de riesgos ergonómicos para mejorar la Productividad de los colaboradores del área de productos terminados en una empresa pesquera* [Bachiller en Ingeniería Industria, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/26482>

Quiroz, W., & Meza, J. (2018). *Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud Ocupacional* [Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/26482>

Quispe, L. (2019). *Ergonomía en la Empresa Municipal EMUFEC S.A. Cusco 2018*. [Tesis de grado, Universidad Andina del Cusco].

https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/3043/Lia_Tesis_bachiller_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ramos-Galarza, C. A. (2020). Alcances de una investigación. *CienciAmérica*, 9(3), 1–6.

<https://doi.org/10.33210/ca.v9i3.336>

Real Academia Española. (2022). *Diccionario - RAE*. Asociación de Academias de La Lengua Española. <https://dle.rae.es/>

Riquelme, A. (2019). Condiciones de Trabajo y Estrés Laboral en Madres Universitarias. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 3.

<http://revsaludtrabajo.sld.cu/index.php/revsyt/article/view/101>

Rivera, J. (2019). *Riesgo ergonómico en el personal de enfermería en el Hospital Huacho – 2018*. [Tesis de licenciatura, Universidad San Pedro].

http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/14976/Tesis_64486.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rivera, N. (2020). *Estudio ergonómico para el personal administrativo de la*



- Municipalidad Provincial De Jauja – 2020*. [Tesis de grado, Universidad Continental].
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/9066/4/IV_FIN_108_TI_Rivera_Rodriguez_2020.pdf
- Robbins, S., & Coulter, M. (2010). *Administración* (10ma E. Pe).
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Organizational Behavior* (2017 Pearson (ed.); 17th ed.). Pearson.
- Roy, I., Rivas, R., Pérez, M., & Palacios, L. (2019). Correlación: No Toda Correlación Implica Causalidad. *Revista Alergia México*, 66(3), 354–360.
<https://doi.org/10.29262/ram.v66i3.651>
- Sánchez, D. (2015). Una vision desde la Gestion de la Seguridad y la Salud en el Trabajo. *Salud Bosque*. <https://masd.unbosque.edu.co/index.php/RSB/article/view/182>
- Sánchez, C., Enríquez, A., & Sánchez, J. (2006). Manual para la integración de sistemas de gestión. In *JC*.
https://books.google.com.pe/books/about/Manual_para_la_integración_de_sistemas.html?id=mOddY0uZReUC&redir_esc=y
- Sotelo. (2019). *Trabajo en equipo y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Educación del Callao 2019*. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43396/Sotelo_ZMW.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Toledo, F. (2018). *Ergonomía Geométrica: Modelo de contratación de personal basado en dimensiones antropométricas con respecto a los requerimientos del diseño del puesto de trabajo* [Licenciatura en Ingeniería Industrial, Universidad de Cuenca].
<http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/29749/1/Trabajo de titulación.pdf>
- Torres, F. (2015). *Evaluación y prevención de los riesgos ergonómicos en la revisión técnica vehicular de la Agencia Metropolitana de Tránsito del Municipio de Quito*. [Tesis de grado, Universidad Internacional del Ecuador].
<https://docplayer.es/91971101-Universidad-internacional-del-ecuador-facultad-de-ingenieria-en-gestion-de-riesgos-y-emergencias.html>
- Tusillaergonomica.com. (2022). *¿Cada tarde sales de tu trabajo hecho polvo?*
<https://tusillaergonomica.com/una-silla-ergonomica/>
- Universidad San José. (2017). *La Irresponsabilidad en el Trabajo se Muestra la Irresponsabilidad y como Afecta a la Actualidad*.
<https://www.studocu.com/gt/document/universidad-de-san-jose/introduccion-a-la-sociologia/otros/la-irresponsabilidad/4216924/view>
- Urday, V., & Cardeña, M. (2015). *Manual de Ergonomía, Salud Y Medio Ambiente*. Manual.
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/9080/RIhumec.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Werther, K., & Guzman, P. (2008). *Administracion de Recursos Humanos* (Mc Graw Hill (ed.)).
- Whettn, D., Cameron, K., & Colectivo, D. (2017). *Trabajo en Equipo* (S. L. CEP (ed.)).



- Zambrano, L. (2015). *Movimiento Armónico Simple II: Pendulo simple – Péndulo físico. Academia*.
https://www.academia.edu/33398922/MOVIMIENTO_ARMONICO_SIMPLE_II_PENDULO_SIMPLE
- Adrian, A., & Champi, J. (2017). *Ergonomía y satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pilpichaca Provincia Huaytará Región Huancavelica, periodo 2016*. [Tesis de grado, Universidad Nacional de Huancavelica].
<https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/c307351d-ad98-4496-b74e-a9f62f591160/content>
- Alles, M. (2007). *Liderazgo, Poder, Motivacion* (Granica (ed.); ALLES S.A.).
<https://es.scribd.com/document/354956167/liderazgo-poder-motivacion-martha-alles-pdf#>
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la Investigación Administración, Economía, Humanidades y Ciencias Sociales* (P. E. de C. Ltda. (ed.)). PEARSON.
<https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigación-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Bontigui, M. (2011). La evolución del desempeño: Análisis, retos y propuestas. un aplicación a la comunidad autónoma de Aragón. *Dialnet*, 13, 297–320.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5547442>
- Boríssov, Zhamin, & Makárova. (2019). Diccionario de Economía Política. *Filadd*.
<https://filadd.com/doc/diccionario-de-economia-politica-pdf-economia>
- Cabrera, C. (2021). *Análisis del circuito de ventilación principal para optimizar las condiciones del entorno de trabajo en mina Mercedes* [Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. <http://hdl.handle.net/20.500.12773/13568>
- Carrasco, S. (2005). *Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación* (Editorial).
https://kupdf.net/download/metodologia-de-la-investigacion-cientifica-carrasco-diaz_59065f94dc0d60a122959e9d_pdf
- Carro, R., & González, D. (2012). *Producto y competitividad*. http://www.economia-snci.gob.mx/sic_php/pages/guias/1-1.php
- Castellanos, A., Hidalgo, M., & Castellanos, A. (2018). *Formación Y Orientación Laboral*.
- Chaves, M. (2014). Evaluación de la carga física postural y su relación con los trastornos musculoesqueléticos. *RCSO - Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 4.
https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc_salud_ocupa/article/view/4891
- Chiang, M., & San Martín, N. (2015). Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. In *Ciencia & trabajo* (Vol. 17, Issue 54). <https://doi.org/10.4067/s0718-24492015000300001>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano* (3rd ed.).
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones* (2017 McGraw-Hill Education (ed.); 10th ed.). McGraw-Hill Education.
- Condori, M. (2018). *Riesgos ergonómicos y el desempeño laboral en el Gobierno*



- Autónomo Departamental de La Paz (G.A.D.L.P)* [Tesis de licenciatura, Universidad Mayor de San Andrés]. <https://repositorio.umsa.bo/xmlui/handle/123456789/22434>
- Confederación Regional de Organizaciones Empresariales de Murcia - CROEM. (2015). *Definición de ergonomía y los riesgos ergonómicos*. <https://portal.croem.es/prevergo/formativo/1.pdf>
- Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Ley N° 29783, (2011). https://web.ins.gob.pe/sites/default/files/Archivos/Ley_29783_SEGURIDAD_SALUD_EN_EL_TRABAJO.pdf
- Ley Orgánica de Municipalidades, Ley N° 27972, (2022). <https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0015/3-ley-organica-de-municipalidades-1.pdf>
- Cortés. (2016). *Fundamentos de la ergonomía*.
- English Collins Cobuild Advanced Dictionary of English. (2016). *Discomfort Collins*. [https://books.google.com.pe/books?id=I0FODwAAQBAJ&pg=PA365&dq=disconfort+collins+2016&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjw1774h8f2AhX5GbkGHc2zBwIQ6AF6BAgEEAI#v=onepage&q=discomfort collins 2016&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=I0FODwAAQBAJ&pg=PA365&dq=disconfort+collins+2016&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjw1774h8f2AhX5GbkGHc2zBwIQ6AF6BAgEEAI#v=onepage&q=discomfort%20collins%202016&f=false)
- Esteva, C. (2016). *La ergonomía y la planificación del trabajo en la oficina de farmacia*. <https://www.elsevier.es/es-revista-offarm-4-articulo-salud-laboral-la-ergonomia-planificacion-13759>
- Estrada, J. (2016). *Ergonomía Básica* (Ediciones).
- Guzmán, M., & Mayta, M. (2018). *Inteligencia emocional y desempeño laboral en el área de comunicaciones de la dirección regional de transporte y comunicaciones Cusco - 2018*. [Tesis de grado, Universidad Andina del Cusco]. [https://repositorio.uandina.edu.pe/handle/20.500.12557/2173#:~:text=A1 89.9%25 de confiabilidad%2C mediante,Transportes y Comunicaciones Cusco – 2018.](https://repositorio.uandina.edu.pe/handle/20.500.12557/2173#:~:text=A1%2089.9%25%20de%20confiabilidad%20mediante,Transportes%20y%20Comunicaciones%20Cusco%20-%202018.)
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: Las Rutas Cuantitativa, Cualitativa y Mixta. In *Mc Graw Hill*. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf
- Ibañez, M. (2011). *Gestión del Talento Humano en la Empresa*. San Marcos.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 56 (2015). http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1578-25492015000200011
- Instituto Sindical de Trabajo Ambiente y Salud - ISTAS. (2016). *Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud*. Istas.Net. <https://istas.net/>
- Llaneza. (2016). *La ergonomía*.
- Maldonado, A. (2015). *El trabajo en equipo y su influencia en la satisfacción laboral de los funcionarios del área de vinculación de la Empresa Pública Petroecuador*. [Tesis de grado, Universidad Central del Ecuador]. <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/7486/1/T-UCE-0007-198i.pdf>
- McCormick, E., & García. (2017). *La ergonomía*.
- Reglamento del Texto Único Ordenado de la ley de la jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo, DS N° 008 – 2002 – TR.



- http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/normasLegales/DS_008_2002_TR.pdf
- Norma Básica de Ergonomía y de Procedimiento de Evaluación de Riesgo Disergonómico – RM 375 – 2008 - TR. <https://www.gob.pe/institucion/mtppe/normas-legales/394457-375-2008-tr>
- Jornada de Trabajo, (2012).
https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/informacion/TRABAJADORES/INF_JORNADA_TRABAJO.pdf
- Navarro, F. (2016). *Gestión de la calidad total (TQM)*.
<https://safetyculture.com/es/temas/gestion-de-la-calidad-total/#:~:text=¿Qué es la gestión de,las necesidades de los clientes.>
- Obregón, M. (2016). *Fundamentos de Ergonomía* (Grupo Edit).
- Oscar, L. (2016). *Procedimiento para la gestión de la supervisión y monitoreo del control interno*. Redalyc.Org. <https://www.redalyc.org/pdf/1815/181543577007.pdf>
- Pacheco, J. (2019). *Diseño de Puestos de Trabajo*. WEB y Empresas.
<https://www.webyempresas.com/disenio-de-puestos-de-trabajo/>
- Padilla, D., López, R., & José, A. (2018). *Psicología, Salud y Educación* (Editorial).
- Painen, P. (2015). Ruido. *Slideshare*. <https://es.slideshare.net/pablopgonzalez5/ruido-54692430>
- Pilligua, C., & Arteaga, F. (2018). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. *Redalyc*.
<https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/html/>
- Quiroz, W., & Jimmy, M. (2018). *Gestión de riesgos ergonómicos para mejorar la Productividad de los colaboradores del área de productos terminados en una empresa pesquera* [Bachiller en Ingeniería Industria, Universidad César Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/26482>
- Quiroz, W., & Meza, J. (2018). *Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud Ocupacional* [Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/26482>
- Quispe, L. (2019). *Ergonomía en la Empresa Municipal EMUFEC S.A. Cusco 2018*. [Tesis de grado, Universidad Andina del Cusco].
https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/3043/Lia_Tesis_bachiller_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ramos-Galarza, C. A. (2020). Alcances de una investigación. *CienciAmérica*, 9(3), 1–6.
<https://doi.org/10.33210/ca.v9i3.336>
- Real Academia Española. (2022). *Diccionario - RAE*. Asociación de Academias de La Lengua Española. <https://dle.rae.es/>
- Riquelme, A. (2019). Condiciones de Trabajo y Estrés Laboral en Madres Universitarias. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 3.
<http://revsaludtrabajo.sld.cu/index.php/revsyt/article/view/101>
- Rivera, J. (2019). *Riesgo ergonómico en el personal de enfermería en el Hospital Huacho – 2018*. [Tesis de licenciatura, Universidad San Pedro].
http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/14976/Tesis_644



86.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Rivera, N. (2020). *Estudio ergonómico para el personal administrativo de la Municipalidad Provincial De Jauja – 2020*. [Tesis de grado, Universidad Continental].
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/9066/4/IV_FIN_108_TI_Rivera_Rodriguez_2020.pdf
- Robbins, S., & Coulter, M. (2010). *Administración* (10ma E. Pe).
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Organizational Behavior* (2017 Pearson (ed.); 17th ed.). Pearson.
- Roy, I., Rivas, R., Pérez, M., & Palacios, L. (2019). Correlación: No Toda Correlación Implica Causalidad. *Revista Alergia México*, 66(3), 354–360.
<https://doi.org/10.29262/ram.v66i3.651>
- Sánchez, D. (2015). Una vision desde la Gestion de la Seguridad y la Salud en el Trabajo. *Salud Bosque*. <https://masd.unbosque.edu.co/index.php/RSB/article/view/182>
- Sánchez, C., Enríquez, A., & Sánchez, J. (2006). Manual para la integración de sistemas de gestión. In *JC*.
https://books.google.com.pe/books/about/Manual_para_la_integración_de_sistemas.html?id=mOddY0uZReUC&redir_esc=y
- Sotelo. (2019). *Trabajo en equipo y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Regional de Educación del Callao 2019*. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43396/Sotelo_ZMW.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Toledo, F. (2018). *Ergonomía Geométrica: Modelo de contratación de personal basado en dimensiones antropométricas con respecto a los requerimientos del diseño del puesto de trabajo* [Licenciatura en Ingeniería Industrial, Universidad de Cuenca].
[http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/29749/1/Trabajo de titulación.pdf](http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/29749/1/Trabajo%20de%20titulaci3n.pdf)
- Torres, F. (2015). *Evaluación y prevención de los riesgos ergonómicos en la revisión técnica vehicular de la Agencia Metropolitana de Tránsito del Municipio de Quito*. [Tesis de grado, Universidad Internacional del Ecuador].
<https://docplayer.es/91971101-Universidad-internacional-del-ecuador-facultad-de-ingenieria-en-gestion-de-riesgos-y-emergencias.html>
- Tusillaergonomica.com. (2022). *¿Cada tarde sales de tu trabajo hecho polvo?*
<https://tusillaergonomica.com/una-silla-ergonomica/>
- Universidad San José. (2017). *La Irresponsabilidad en el Trabajo se Muestra la Irresponsabilidad y como Afecta a la Actualidad*.
<https://www.studocu.com/gt/document/universidad-de-san-jose/introduccion-a-la-sociologia/otros/la-irresponsabilidad/4216924/view>
- Urday, V., & Cardeña, M. (2015). *Manual de Ergonomía, Salud Y Medio Ambiente*. Manual.
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/9080/RIhumec.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Werther, K., & Guzman, P. (2008). *Administracion de Recursos Humanos* (Mc Graw Hill



(ed.)).

Whettn, D., Cameron, K., & Colectivo, D. (2017). *Trabajo en Equipo* (S. L. CEP (ed.)).

Zambrano, L. (2015). Movimiento Armónico Simple II: Pendulo simple – Péndulo físico.
Academia.

https://www.academia.edu/33398922/MOVIMIENTO_ARMONICO_SIMPLE_II_PENDULO_SIMPLE



ANEXOS



Anexo 1: Matriz de Consistencia

Título: ERGONOMIA Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE OROPESA, PROVINCIA DE QUISPICANCHI – CUSCO 2022.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	1. Variable 1 X. Ergonomía Dimensiones: - ergonomía ambiental - ergonomía geométrica - ergonomía temporal	1. Diseño Metodológico Enfoque cuantitativo Alcance correlacional Diseño no experimental Transversal 2. Tipo de Investigación: Básico 3. Prueba de hipótesis Rho de Spearman 4. Población La población que conformará la investigación estará delimitada por 50 servidores de la Municipalidad del Distrital de Oropesa, provincia de Quispicanchi. 5. Muestra Serán los 50 trabajadores de la municipalidad. 6. Descripción de los métodos, técnicas e instrumentos Como métodos: Hipotético-deductivo, Estudio: tipo básico, Enfoque: cuantitativo, Técnica: encuesta, Instrumento: Cuestionario 7. Técnicas para el procesamiento y análisis de la información. Statcal Package for the Social Sciences, conociendo por sus siglas de SPSS, edición IBM® SPSS® Statistics 26 versión en español
¿Cuál es el nivel de relación que existe entre ergonomía y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Oropesa, Provincia Quispicanchi – 2022?	Determinar cuál es el nivel de relación que existe entre ergonomía y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Oropesa, Provincia de Quispicanchi – 2022.	Existe una relación directa entre la ergonomía y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Oropesa Provincia de Quispicanchi – Cusco – 2022.		
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	2. Variable 2 Y: Desempeño laboral Dimensiones: - Desempeño de la tarea - Civismo - Conductas contraproductivas	
a. a. ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre ergonomía geométrica y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Oropesa, Provincia de Quispicanchi – 2022?	a. Establecer cuál es el grado de relación entre ergonomía geométrica y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Oropesa, Provincia Quispicanchi – 2022.	a. Existe una relación directa entre la ergonomía ambiental y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Oropesa Provincia de Quispicanchi – Cusco – 2022		
b. ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre ergonomía ambiental y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Oropesa, Provincia de Quispicanchi – 2022?	b. Establecer cuál es el grado de relación entre ergonomía ambiental y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Oropesa, Provincia Quispicanchi – 2022.	b. Existe una relación directa entre la ergonomía geométrica y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Oropesa Provincia de Quispicanchi – Cusco 2022.		
c. ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre ergonomía temporal y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Oropesa, Provincia de Quispicanchi – 2022?	c. Establecer cuál es el grado de relación entre ergonomía temporal y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Oropesa, Provincia Quispicanchi – 2022.	c. Existe una relación directa entre la ergonomía temporal y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Oropesa Provincia de Quispicanchi – Cusco 2022.		



Anexo 2: Matriz de Instrumentos

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	PESO	Nº DE ITEMS	CRITERIO DE EVALIACIÓN
<p>ERGONOMIA Según la Asociación Internacional de Ergonomía (IEA) señala que: “La ergonomía es la disciplina científica que trata de las interacciones entre seres humanos y otros elementos de un sistema, así como, la profesión que aplica la teoría, principios, datos y métodos al diseño, con el fin de optimizar el bienestar del ser humano y el resultado global del sistema”. (Obregon, 2016, pág. 11).</p>	<p>ERGONOMIA AMBIENTAL Que se subdivide en factores físicos tales como ruido, iluminación, temperatura, ventilación, vibraciones, radiaciones y agentes químicos y biológicos. (Obregon, 2016, pág. 14).</p>	<p>Ruido: El ruido es parte de la contaminación ambiental afecta seriamente la capacidad auditiva de quienes se encuentran expuestos a (el) ya que, como factor de estrés biológico, es capaz de afectar a todo el sistema fisiológico, ocasionando que el cuerpo responda de un modo que resulte perjudicial a largo plazo (Obregon, 2016, pág. 140).</p>	<p>1. Considera usted que el ruido afecta el desempeño laboral de los trabajadores. 2. Considera usted que el ruido afecta seriamente la capacidad de comunicarse entre los trabajadores.</p>	24%	8	Nunca Casi nunca A veces Casi Siempre Siempre
		<p>Iluminación: La iluminación se define como la relación de flujo luminoso incidente en una superficie por unidad de área, expresada en luxes (un lux es la cantidad de luz que cae sobre una superficie). Para iluminar de manera adecuada se debe considerar la tarea que habrá de desarrollarse, las particularidades del usuario (defectos visuales, edad) y las características del local, de acuerdo con los que establece la normatividad (Obregon, 2016, pág. 111).</p>	<p>3. Considera usted que la iluminación es la adecuada en el centro de trabajo. 4. Considera usted que las instalaciones eléctricas están debidamente instaladas.</p>			
		<p>Temperatura: Es la modificación del intercambio térmico del organismo, que produce o pierde calor como consecuencia del metabolismo natural del cuerpo (Obregon, 2016, pág. 181)</p>	<p>5. Sus compañeros de trabajo, al tener mucha calor tienden a ser afectados en su desempeño en el trabajo. 6. La Municipalidad cuenta con material necesario para efectos de cambio de temperatura.</p>			
		<p>Ventilación: La ventilación juega un papel fundamental a la hora de garantizar un aire saludable en los lugares de trabajo. El objetivo de la ventilación no es otro que reducir los niveles de contaminación existentes en un local mediante el aporte del aire limpio, libre de contaminante que se pretende controlar, y en cantidad suficiente para que la concentración se mantenga en niveles, constantes y aceptables (INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO INSHT, 2015, pág. 56).</p>	<p>7. Considera usted que en su centro de trabajo realizan un esfuerzo por tener un mejor aire acondicionado. 8. Considera usted que la ventilación es importante para el desarrollo normal de sus actividades laborales.</p>			
	<p>ERGONOMIA GEOMETRICA Se centra en la relación entre el hombre y las condiciones métricas de su puesto de trabajo, estudiando los</p>	<p>Carga física y postural: La carga física del trabajo se define como el conjunto de requerimientos físicos a los que está sometido el trabajador durante la jornada laboral con base en los tipos de trabajo muscular estático y dinámicos ejecutados por el trabajador. La carga estática viene determinada por las posturas, mientras que la carga dinámica está determinada por el esfuerzo muscular, los</p>	<p>9. Considera usted que sus compañeros de trabajo laboran en las mejores condiciones físicas y posturales. 10. Considera usted que la Municipalidad debería implementar sillas ergonómicas y escritorios adecuados.</p>	12.%	4	Nunca Casi nunca A veces



	siguientes aspectos; carga física y postural (tanto estáticas como dinámicas y por componentes de actividad) y diseño del puesto de trabajo (altura de planos de trabajo, áreas y volúmenes de trabajo) (Esteva, 2016, págs. 1,2).	desplazamientos y el manejo de cargas (Chavez Garcia, Martinez, & Lopez Marmolejo, 2014, pág. 22).				Casi Siempre Siempre
		Diseño de puesto de trabajo: La primera necesidad que surge para llevar a cabo el diseño del puesto de trabajo es determinar los espacios necesarios para desarrollar las actividades requeridas, para lo cual deben tenerse presente las características antropométricas tanto estáticas como dinámicas. Una vez que se tiene las dimensiones del ser humano, se procede a conocer las dimensiones del espacio laboral del que se dispone, para llevar a cabo el estudio de cada uno de los espacios requeridos y asignar las dimensiones al puesto de trabajo, así como cada una de las operaciones que conforman el proceso productivo (Obregon, 2016, pág. 68).	11. Considera usted que sus compañeros de trabajo tienen actitudes positivas frente a cambios de puestos de trabajo. 12. Considera usted que en sus puestos de trabajo hay igualdad de condiciones de trabajo.			
ERGONOMIA TEMPORAL. Se centra en determinar el bienestar del trabajador atendiendo a los horarios, turnos, duración y ritmos de trabajo (Obregon, 2016, pág. 15).		Horarios de trabajo: Define que el horario es el cuadro indicador de las horas en que deben ejecutarse determinadas actividades en el ámbito laboral, el horario de trabajo define el tiempo establecido en el que se ejercen las actividades laborales (LA REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, 2014, pág. 30).	13. Los horarios de trabajo son respetados por los trabajadores. 14. Usted realiza horas extras en el trabajo.	24%	8	Nunca Casi nunca A veces Casi Siempre Siempre
		Turno de trabajo: Es el desarrollo por diferentes tipos de personas, en el que cada grupo cumple con una jornada laboral, abarcando entre 16 y 24 horas sucesivas por los grupos. Forma de organización del trabajo, de acuerdo con un ritmo continuo o discontinuo, lo que implica la necesidad de prestar los servicios en un determinado periodo de días o semanas y a veces en meses y años (Estrada Muñoz, 2015).	15. El centro laboral considera las horas extra de trabajo. 16. La Municipalidad otorga beneficios por el cumplimiento de logros de objetivos.			
		Duración del trabajo: La duración del trabajo o jornada se refiere a la cantidad de tiempo del trabajador ha de dedicar a la prestación de servicios para el empresario (Cortes, 2016).	17. Considera usted que sus superiores son exigentes con la realización de tareas asignadas para un tiempo determinado. 18. Considera usted que los tiempos de trabajo están siempre definidas.			
		Ritmo de trabajo: Es el tiempo necesario para realizar una determinada tarea, la que se hace a cierta velocidad, constante o variable. Para evaluarlo no solo se tiene en cuenta el factor tiempo sino también el nivel de concentración y atención necesario para la ejecución de las tareas, la rapidez con las que realiza esas tareas, si tienen plazos cortos o establecidos, o determinados por máquina, clientes, procesos productivos, etc. (Estrada Muñoz, 2015).	19. Considera usted que en su centro de trabajo se designan responsabilidades de manera equitativa. 20. Considera usted que el ambiente donde labora ayuda a mejorar el ritmo de trabajo.			



<p>DESEMPEÑO LABORAL. En el pasado, las pluralidades de las organizaciones solo evaluaban la forma en la que el capital humano realizaba las tareas incluidas en una descripción de puestos de trabajo; sin embargo, las compañías actuales, menos jerárquicas y más orientadas al servicio, requieren de más pesquisa. Los investigadores ahora reconocen tres tipos principales de conductas que contribuyen el</p>	<p>DESEMPEÑO DE LA TAREA “se refiere al cumplimiento, obligaciones y responsabilidades de un bien o servicio. Para un adecuado desempeño de la tarea se debe tomar en cuenta los siguientes componentes: tareas específicas de cada puesto y supervisión” (Robbins & Judge, 2013, pág. 555)</p>	<p>Tareas específicas: “Se refiere a la designación o división de tareas en las que el capital humano está especializado y por consiguiente ser bien señalada, por lo que muchas veces la tarea puede ser repetitiva” (Robbins & Coulter, 2010, pág. 25).</p>	<p>21. En su centro de trabajo la designación de tareas es de manera específica. 22. Considera usted que el trabajo que realiza lo designan de acuerdo a su cargo o conocimientos que se desempeña mejor.</p>	18%	6	<p>Nunca Casi nunca A veces Casi Siempre Siempre</p>
		<p>Supervisión: De acuerdo con (Lucero M, 2016, pág. 4) expresa que: La supervisión se encarga de la inspección del cumplimiento de una determinada actividad, verificando la eficiencia, eficacia y control interno mediante seguimientos de esta manera se distingue si las acciones de cada nivel del transcurso conducen a los siguientes niveles previstos i si se requiere hacer una alteración, descubriendo los defectos e irregularidades que no fueron detectados con las actividades de control, permitiendo realizar las correcciones y modificaciones necesarias.</p>	<p>23. Considera usted que en las oficinas de administración se realizan inspecciones eficientes en beneficio de esta. 24. Considera usted que en las oficinas de administración se detectan a tiempo los errores para en una próxima corregirlos.</p>			
		<p>Liderazgo: “Capacidad para promover la eficacia del equipo, delegar responsabilidades y controlarlas continuamente. Habilidad para transmitir al equipo los valores y visión del negocio y ser el receptor de la confianza del grupo. Ser reconocido como un líder y, modelo a seguir por el grupo” (Alles M. , 2008, pág. 103).</p>	<p>25. Considera usted que sus superiores son un modelo a seguir que incentive el trabajo en equipo. 26. Considera usted que la opinión que realiza se toma en consideración para la toma de decisiones.</p>			
<p>CIVISMO También llamado desempeño contextual que hace referencia a las acciones que coadyuven al ambiente psicológico de la entidad, como tal brindar apoyo a los demás, aunque esta no se solicite respaldando los propósitos, tratar a cada</p>	<p>Relaciones interpersonales: Según (Robbins & Judge, 2013, pág. 555) menciona lo siguiente: También llamado desempeño contextual que hace referencia a las acciones que coadyuven al ambiente psicológico de la entidad, como tal brindar apoyo a los demás, aunque esta no se solicite respaldando los propósitos, tratar a cada miembro con cortesía y hacer referencias constructivas siendo positivos en el campo laboral. Cabe resaltar dos indicadores como las relaciones interpersonales y la otra dedicación al trabajo.</p>	<p>27. Considera usted que en su centro de trabajo incentivan las relaciones para socializar entre compañeros. 28. Considera usted que en su centro de trabajo existe la confianza que incentiva tener un respeto mutuo entre compañeros.</p>	12%	4	<p>Nunca Casi nunca A veces Casi Siempre Siempre</p>	



<p>desempeño laboral: desempeño de la tarea, civismo y falta de productividad. (Robbins & Judge, 2013, pág. 555)</p>	<p>miembro con cortesía y hacer referencias constructivas siendo positivos en el campo laboral. Cabe resaltar dos indicadores como las relaciones interpersonales y la otra dedicación al trabajo.” (Robbins & Judge, 2013, pág. 555)</p>	<p>Dedicación al Trabajo: Según (Guzmán & Mayta, 2018, pág. 51) menciona lo siguiente: Es donde el capital humano debe mantenerse firme para poder lograr los objetivos en el tiempo establecido, es desear algo que uno se propone llegar a cumplirlo con mucha perseverancia y llevando a una satisfacción de cumplirla. Una persona dedicada es aquella que en todo momento demuestra que es capaz, comprometida, motivada y dispuesta a persistir si sufre alguna caída, aquella que considera el trabajo en equipo una pieza clave para alcanzar un objetivo exitoso. En conclusión, es la dedicación intensa hacia una actividad asignada y determinada, entregarse al cumplimiento del deber consigo mismo y con sus compañeros; por consiguiente, lograr las competencias establecidas.</p>	<p>29. Considera usted sus compañeros de trabajo demuestran dedicación con el debido compromiso para lograr un objetivo exitoso.</p> <p>30. Sus compañeros de trabajo realizan sus tareas con mucha perseverancia para lograr los objetivos en el tiempo establecido.</p>			
	<p>CONDUCTAS CONTRAPRODUCTIVAS</p> <p>“También llamado falta de productividad, esto incluye el comportamiento que dañan de manera activa a la organización, tales conductas que incluyen; conductas inadecuadas e irresponsabilidad Laboral” (Robbins & Judge, 2013, pág. 555)</p>	<p>Conductas inadecuadas: Según (Bontigui, 2011, pág. 302) menciona que el concepto de conductas inadecuadas de la siguiente manera: Existe estudios recientes sobre este tipo de comportamiento que ha identificado características no deseables de los colaboradores, así como ya son las más frecuentes o fáciles de incurrir, y son:</p> <ul style="list-style-type: none">) El uso del correo electrónico para fines personales.) Realizar fotocopias de material personal en el trabajo.) Uso de internet para fines personales y no relacionados con lo laboral.) Hacer comercios personales en horarios de trabajo.) Tiempo excesivo utilizado en alimentos.) Intercambio de palabras con un compañero de trabajo.) Hacer llamadas personales, fingir una enfermedad o perder el tiempo en el trabajo. 	<p>31. Sus compañeros presentan conductas inadecuadas (uso de celular, uso de internet, discusión con un compañero) no relacionados con el trabajo. 32. En la Municipalidad se practica los valores como: (respeto, responsabilidad, honestidad, empatía, etc. entre compañeros.</p>	12%	4	<p>Nunca Casi nunca A veces Casi Siempre Siempre</p>
		<p>Irresponsabilidad laboral: Según (Universidad San José, 2017, pág. 1) menciona que: Es una de las debilidades del desarrollo humano, es de las que más perjudica a las organizaciones y/o empresas. Puede procrear un perjuicio en el empleo y el mal funciona miento de una empresa; entre ellos está la impuntualidad, el uso de objetos indebido sin previo aviso, mostrar negatividad o no asistir a las reuniones, etc.</p>	<p>33. Considera usted que sus compañeros cumplen con responsabilidad los horarios de trabajo.</p> <p>34. Considera usted que sus compañeros muestran negatividad ante un acuerdo que se toman en las reuniones laborales.</p>			
TOTAL				100%		34



Anexo 3: Instrumento de Recolección de Datos

Encuesta

Estimado trabajador(a):

Este cuestionario contiene una serie de frases cortas que permiten hacer una descripción de ti mismo(a). Para ello, debes indicar en qué medida cada una de las oraciones que aparecen a continuación es verdadera, de acuerdo a cómo te sientes, piensas o actúas la mayoría de las veces. Hay cinco respuestas por cada frase, seleccionando el número (del 1 al 5). Marca con un aspa el número:

Cuestionario 1

1= Nunca, 2= Casi nunca, 3= A veces, 4= Casi siempre y 5= Siempre.

ERGONOMÍA	1	2	3	4	5
1. Considera usted que el ruido afecta el desempeño laboral de los trabajadores.					
2. Considera usted que el ruido afecta seriamente la capacidad de comunicarse entre los trabajadores.					
3. Considera usted que la iluminación es la adecuada en el centro de trabajo.					
4. Considera usted que las instalaciones eléctricas están debidamente instaladas.					
5. Sus compañeros de trabajo, al tener mucho calor tienden a ser afectados en su desempeño en el trabajo.					
6. La Municipalidad cuenta con material necesario para efectos de cambio de temperatura.					
7. Considera usted que en su centro de trabajo realizan un esfuerzo por tener un mejor aire acondicionado.					
8. Considera usted que la ventilación es importante para el desarrollo normal de sus actividades laborales.					
9. Considera usted que sus compañeros de trabajo laboran en Las mejores condiciones físicas y posturales.					
10. Considera usted que la Municipalidad debería implementar sillas ergonómicas y escritorios adecuados.					
11. Considera usted que sus compañeros de trabajo tienen actitudes positivas frente a cambios de puestos de trabajo.					
12. Considera usted que en sus puestos de trabajo hay igualdad de condiciones de trabajo.					
13. los horarios de trabajo son respetados por los trabajadores.					
14. Usted realiza horas extras en el trabajo.					
15. el centro laboral considera las horas extra de trabajo.					
16. La Municipalidad otorga beneficios por el cumplimiento de logros de objetivos.					
17. Considera usted que sus superiores son exigentes con la realización de tareas asignadas para un tiempo determinado.					
18. Considera usted que los tiempos de trabajo están siempre definidas.					



19. Considera usted que en su centro de trabajo se designan responsabilidades de manera equitativa.					
20. Considera usted que el ambiente donde labora ayuda a mejorar el ritmo de trabajo.					

Cuestionario 2

1= Nunca, 2= Casi nunca, 3= A veces, 4= Casi siempre y 5= Siempre.

GESTIÓN DE TESORERÍA	1	2	3	4	5
21. En su centro de trabajo la designación de tareas es de manera específica.					
22. Considera usted que el trabajo que realiza lo designan de acuerdo a su cargo o conocimientos que se desempeña mejor.					
23. Considera usted que en las oficinas de administración se realizan inspecciones eficientes en beneficio de esta.					
24. Considera usted que en las oficinas de administración se detectan a tiempo los errores para en una próxima corregirlos.					
25. Considera usted que sus superiores son un modelo a seguir que incentive el trabajo en equipo.					
26. Considera usted que la opinión que realiza se toma en consideración para la toma de decisiones.					
27. Considera usted que en su centro de trabajo incentivan las relaciones para socializar entre compañeros.					
28. Considera usted que en su centro de trabajo existe la confianza que incentiva tener un respeto mutuo entre compañeros.					
29. Considera usted sus compañeros de trabajo demuestran dedicación con el debido compromiso para lograr un objetivo exitoso.					
30. Sus compañeros de trabajo realizan sus tareas con mucha perseverancia para lograr los objetivos en el tiempo establecido.					
31. Sus compañeros presentan conductas inadecuadas (uso de celular, uso de internet, discusión con un compañero) no relacionados con el trabajo.					
32. . En la Municipalidad se practica los valores como: (respeto, responsabilidad, honestidad, empatía, etc. entre compañeros.					
33. Considera usted que sus compañeros cumplen con responsabilidad los horarios de trabajo.					
34. Considera usted que sus compañeros muestran negatividad ante un acuerdo que se toman en las reuniones laborales.					

Gracias por su colaboración.



Anexo 4: Procedimiento de la baremación

La presente investigación utilizo la escala de medida para medir cada uno de los ítems:

Escala de medida	Valor
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

Promedio máximo de los ítems del instrumento: $\bar{X}_m = 5$

Promedio mínimo de los ítems instrumento: $\bar{X}_m = 1$

Rango: $R = \bar{X}_m - \bar{X}_m = 4$

Amplitud: $A = \frac{R}{N_i} = \frac{4}{5} = 0.80$

Construcción de la Baremación:

	Promedio	Interpretación de a variable	
		Ergonomía	Desempeño Laboral
<i>Nunca</i>	<i>1,00 – 1,80</i>	<i>Muy inadecuado</i>	<i>Muy malo</i>
<i>Casi nunca</i>	<i>1,81 – 2,60</i>	<i>Inadecuado</i>	<i>Malo</i>
<i>A veces</i>	<i>2,61 – 3,40</i>	<i>Regular</i>	<i>Regular</i>
<i>Casi siempre</i>	<i>3,41 – 4,20</i>	<i>Adecuado</i>	<i>Bueno</i>
<i>Siempre</i>	<i>4,21 – 5,00</i>	<i>Muy adecuado</i>	<i>Muy bueno</i>



Anexo 5: Resultados descriptivos

Ergonomia	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1. Considera usted que el ruido afecta el desempeño laboral de los trabajadores.	1	2.0%	4	8.0%	34	68.0%	11	22.0%	0	0.0%
2. Considera usted que el ruido afecta seriamente la capacidad de comunicarse entre los trabajadores.	0	0.0%	6	12.0%	21	42.0%	19	38.0%	4	8.0%
3. Considera usted que la iluminación es la adecuada en el centro de trabajo.	15	30.0%	20	40.0%	15	30.0%	0	0.0%	0	0.0%
4. Considera usted que las instalaciones eléctricas están debidamente instaladas.	9	18.0%	36	72.0%	5	10.0%	0	0.0%	0	0.0%
5. Sus compañeros de trabajo, al tener mucha calor tienden a ser afectados en su desempeño en el trabajo.	1	2.0%	10	20.0%	27	54.0%	12	24.0%	0	0.0%
6. La Municipalidad cuenta con material necesario para efectos de cambio de temperatura.	6	12.0%	22	44.0%	20	40.0%	2	4.0%	0	0.0%
7. Considera usted que en su centro de trabajo realizan un esfuerzo por tener un mejor aire acondicionado.	11	22.0%	39	78.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
8. Considera usted que la ventilación es importante para el desarrollo normal de sus actividades laborales.	0	0.0%	1	2.0%	29	58.0%	16	32.0%	4	8.0%
9. Considera usted que sus compañeros de trabajo laboran en Las mejores condiciones físicas y posturales.	12	24.0%	32	64.0%	6	12.0%	0	0.0%	0	0.0%
10. Considera usted que la Municipalidad debería implementar sillas ergonómicas y escritorios adecuados.	1	2.0%	22	44.0%	12	24.0%	15	30.0%	0	0.0%
11. Considera usted que sus compañeros de trabajo tienen actitudes positivas frente a cambios de puestos de trabajo.	5	10.0%	23	46.0%	22	44.0%	0	0.0%	0	0.0%
12. Considera usted que en sus puestos de trabajo hay igualdad de condiciones de trabajo.	11	22.0%	18	36.0%	21	42.0%	0	0.0%	0	0.0%
13. los horarios de trabajo son respetados por los trabajadores.	6	12.0%	25	50.0%	19	38.0%	0	0.0%	0	0.0%
14. Usted realiza horas extras en el trabajo.	7	14.0%	24	48.0%	19	38.0%	0	0.0%	0	0.0%
15. el centro laboral considera las horas extra de trabajo.	7	14.0%	26	52.0%	17	34.0%	0	0.0%	0	0.0%
16. La Municipalidad otorga beneficios por el cumplimiento de logros de objetivos.	0	0.0%	30	60.0%	14	28.0%	6	12.0%	0	0.0%
17. Considera usted que sus superiores son exigentes con la realización de tareas asignadas para un tiempo determinado.	4	8.0%	17	34.0%	21	42.0%	8	16.0%	0	0.0%
18. Considera usted que los tiempos de trabajo están siempre definidas.	12	24.0%	23	46.0%	15	30.0%	0	0.0%	0	0.0%
19. Considera usted que en su centro de trabajo se designan responsabilidades de manera equitativa.	0	0.0%	19	38.0%	31	62.0%	0	0.0%	0	0.0%
20. Considera usted que el ambiente donde labora ayuda a mejorar el ritmo de trabajo.	0	0.0%	43	86.0%	7	14.0%	0	0.0%	0	0.0%



DESEMPEÑO LABORAL	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
21. En su centro de trabajo la designación de tareas es de manera específica.	38	76.0%	0	0.0%	12	24.0%	0	0.0%	0	0.0%
22. Considera usted que el trabajo que realiza lo designan de acuerdo a su cargo o conocimientos que se desempeña mejor.	0	0.0%	39	78.0%	11	22.0%	0	0.0%	0	0.0%
23. Considera usted que en las oficinas de administración se realizan inspecciones eficientes en beneficio de esta.	50	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
24. Considera usted que en las oficinas de administración se detectan a tiempo los errores para en una próxima corregirlos.	0	0.0%	38	76.0%	12	24.0%	0	0.0%	0	0.0%
25. Considera usted que sus superiores son un modelo a seguir que incentive el trabajo en equipo.	39	78.0%	0	0.0%	11	22.0%	0	0.0%	0	0.0%
26. Considera usted que la opinión que realiza se toma en consideración para la toma de decisiones.	38	76.0%	12	24.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
27. Considera usted que en su centro de trabajo incentivan las relaciones para socializar entre compañeros.	0	0.0%	39	78.0%	11	22.0%	0	0.0%	0	0.0%
28. Considera usted que en su centro de trabajo existe la confianza que incentiva tener un respeto mutuo entre compañeros.	0	0.0%	31	62.0%	19	38.0%	0	0.0%	0	0.0%
29. Considera usted sus compañeros de trabajo demuestran dedicación con el debido compromiso para lograr un objetivo exitoso.	0	0.0%	31	62.0%	19	38.0%	0	0.0%	0	0.0%
30. Sus compañeros de trabajo realizan sus tareas con mucha perseverancia para lograr los objetivos en el tiempo establecido.	0	0.0%	50	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
31. Sus compañeros presentan conductas inadecuadas (uso de celular, uso de internet, discusión con un compañero) no relacionados con el trabajo.	0	0.0%	11	22.0%	39	78.0%	0	0.0%	0	0.0%
32. En la Municipalidad se practica los valores como: (respeto, responsabilidad, honestidad, empatía, etc. entre compañeros.	13	26.0%	37	74.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
33. Considera usted que sus compañeros cumplen con responsabilidad los horarios de trabajo.	0	0.0%	31	62.0%	19	38.0%	0	0.0%	0	0.0%
34. Considera usted que sus compañeros muestran negatividad ante un acuerdo que se toman en las reuniones laborales.	0	0.0%	50	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%



Anexo 6: Marco institucional

Localización

El distrito de Oropesa, se encuentra ubicado en las coordenadas 13°35 48" latitud Sur y 71°45 56" longitud oeste, a unos 22 Km de la capital del departamento del Cusco y 20 Km de la capital de la provincia de Quispicanchi. Su superficie territorial se encuentra ubicada entre los 3,100 a 4,800 m/s/n/m., por lo que es considerada como de pisos ecológicos de quechua, Suni y de Puna.

Misión

Somos una municipalidad con personal eficiente, con capacidad de concertación y buen trato, transparente y promotora del desarrollo de su municipio. Promovemos el desarrollo del turismo gastronómico recreativo, fortalecemos la producción del pan de Oropesa y el cambio tecnológico de la actividad agrícola, desarrollamos capacidades de nuestros ciudadanos que asumen sus responsabilidades de construir juntos a su municipalidad, el desarrollo de un distrito ordenado, seguro y limpio.

Visión

Oropesa es una ciudad planificada y competitiva, articulada a los mercados regionales. Tiene una población con acceso pleno a la educación, salud y recreación, revaloriza su identidad y se desarrolla en armonía con el medio ambiente. La institucionalidad lograda permite el desarrollo humano de sus habitantes.

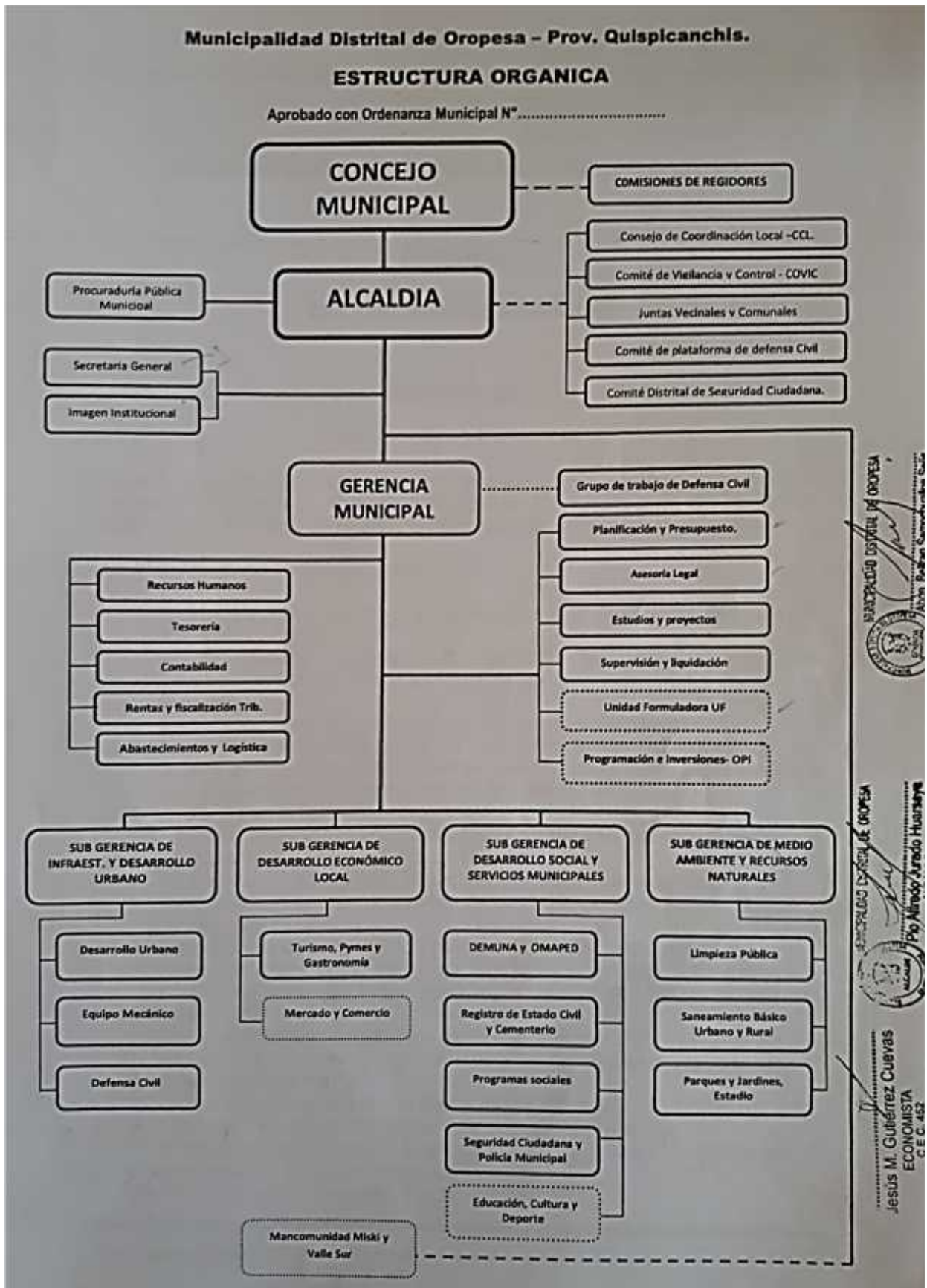
Servicios

Las diferentes actividades y acciones que brinda el municipio contribuyen al fortalecimiento del prestigio institucional, a través de la difusión por los medios de comunicación y las convocatorias donde están presentes los diferentes públicos externos y su relación con el público interno como por ejemplo en el:

- Presupuesto participativo
- Matrimonio civil comunitario
- Tributos municipales
- Circuitos turísticos de Oropesa
- Licencias de funcionamiento
- Licencias de edificaciones



Anexo 7: Organigrama funcional



Notas: Municipalidad Distrital de Oropesa.