



## **UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ**

### **TEMA:**

“La Ergonomía en el Desempeño Profesional Aplicado al Personal Administrativo del Departamento Financiero de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí de la Ciudad de Manta, 2017”.

### **TUTORA:**

Lic. Laine Intriago Uquillas

### **AUTORA:**

Alcívar Palacios Stefanie Lilibeth

**FACULTAD DE GESTIÓN, DESARROLLO Y SECRETARIADO  
EJECUTIVO**

**CARRERA DE SECRETARIADO EJECUTIVO**

**MANTA,**

**ENERO**

**2018**

## **1 TEMA**

“La Ergonomía en el Desempeño Profesional Aplicado al Personal Administrativo del Departamento Financiero de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí de la ciudad de Manta, 2017.”

## CERTIFICACIÓN DEL TUTOR

	NOMBRE DEL DOCUMENTO: CERTIFICACIÓN CERTIFICADO DE TUTOR(A).	CÓDIGO: PAT-01-F-010
	PROCEDIMIENTO: TITULACIÓN DE ESTUDIANTES DE GRADO.	REVISIÓN:

### CERTIFICACIÓN

En calidad de docente tutor(a) de la Facultad de Gestión, Desarrollo y Secretariado Ejecutivo de la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí, certifico:

Haber dirigido y revisado el trabajo de titulación, cumpliendo el total de **80** horas, bajo la modalidad de presencial, cuyo tema del proyecto es “**La Ergonomía en el Desempeño Profesional Aplicado al Personal Administrativo del Departamento Financiero de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí de la ciudad de Manta, 2017**”, el mismo que ha sido desarrollado de acuerdo a los lineamientos internos de la modalidad en mención y en apego al cumplimiento de los requisitos exigidos por el Reglamento de Régimen Académico, por tal motivo CERTIFICO, que el mencionado proyecto reúne los méritos académicos, científicos y formales, suficientes para ser sometido a la evaluación del tribunal de titulación que designe la autoridad competente.

La autoría del tema desarrollado, corresponde a la señorita **Alcívar Palacios Stefanie Lilibeth** estudiante de la carrera Secretariado Bilingüe, período académico 2017-2018, quien se encuentra apta para la sustentación de su trabajo de titulación.

Particular que certifico para los fines consiguientes, salvo disposición de Ley en contrario.

Manta, 20 de Febrero de 2018.

Lo certifico,

Lic. Laine Intriago Uquillas  
**Docente Tutora**

## APROBACIÓN DEL TRABAJO

Una vez revisado y corregido el informe final de la investigación cuyo tema es: **“La Ergonomía en el Desempeño Profesional Aplicado al Personal Administrativo del Departamento Financiero de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí de la ciudad de Manta, 2017”**, realizado por la Srta. Alcivar Palacios Stefanie Lilibeth, autorizo su impresión final y encuadernación respectiva para que sea entregado a las autoridades de la Facultad de Gestión, Desarrollo y Secretariado Ejecutivo de la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí, para la sustentación y defensa respectiva.

Manta, 20 de febrero 2018

Lic.Laine Intriago  
Tutora

## **AUTORÍA**

**Stefanie Lilibeth Alcívar Palacios**, portador de número de la C.I. **131510359-6**, Egresada de la Facultad de Gestión, Desarrollo y Secretariado Ejecutivo declaro que soy legítima autora del presente estudio de Tesis con el Tema “La Ergonomía en el Desempeño Profesional Aplicado al Personal Administrativo del Departamento Financiero de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí de la ciudad de Manta, 2017”, realizando así un trabajo inédito que fue elaborado bajo mi responsabilidad.

Manta, febrero de 2018

**Stefanie Lilibeth Alcívar Palacios**  
**AUTORA**

## **DEDICATORIA**

A Dios por haberme permitido llegar hasta este punto y disfrutar de salud para lograr mi objetivo.

A mis familiares por ser el pilar fundamental en todo lo que soy, en toda mi educación moral y académica, por su incondicional apoyo mantenido a través del tiempo.

A mis amigos, por apoyar e incentivarme a realizar mi trabajo.

Finalmente a los maestros, aquellos que marcaron cada etapa de nuestro camino universitario, y que me ayudaron en asesorías a lo largo de la elaboración de la tesis.

Todo este trabajo ha sido posible gracias a ellos.

**Lilibeth Alcívar Palacios.**

## **RECONOCIMIENTO**

A la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí por abrir sus puertas y brindar la oportunidad de obtener un título profesional.

A la Facultad de Gestión, Desarrollo y Secretariado Ejecutivo, por recibirnos en sus aulas y así conseguir nuestro tan ansiado título.

A mí tutora Lic. Laine Intriago Uquillas por su apoyo en este trabajo de investigación.

**Lilibeth Alcívar Palacios.**

# ÍNDICE

<b>1 TEMA.....</b>	<b>I</b>
<b>CERTIFICACIÓN DEL TUTOR .....</b>	<b>II</b>
<b>APROBACIÓN DEL TRABAJO .....</b>	<b>III</b>
<b>AUTORÍA .....</b>	<b>IV</b>
<b>DEDICATORIA.....</b>	<b>V</b>
<b>RECONOCIMIENTO.....</b>	<b>VI</b>
<b>ÍNDICE.....</b>	<b>VII</b>
<b>RESUMEN .....</b>	<b>IX</b>
<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>2</b>
<b>2 MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>8</b>
<b>Antecedentes Investigativos .....</b>	<b>8</b>
<b>Fundamentación legal .....</b>	<b>10</b>
<b>Fundamentación Filosófica.....</b>	<b>13</b>
<b>2.1 Concepto de Ergonomía .....</b>	<b>16</b>
<b>Los Principios de la Ergonomía.....</b>	<b>18</b>
<b>Clases de la ergonomía .....</b>	<b>20</b>
<b>Enfermedades Frecuentes Derivadas por Riesgos Ergonomicos</b> <b>.....</b>	<b>22</b>
<b>Diseños Ergonomico de Puestos de Trabajo .....</b>	<b>24</b>
<b>Equipos de Trabajo .....</b>	<b>25</b>
<b>2.2 Desempeño Profesional .....</b>	<b>30</b>
<b>Desempeño Profesional en el Ámbito Laboral .....</b>	<b>31</b>
<b>Caracteristica del Desempeño Profesional.....</b>	<b>31</b>
<b>Factores que Influyen en el Desempeño Profesional .....</b>	<b>32</b>
<b>2.3 Diagnostico o Estudio de Campo.....</b>	<b>36</b>

<b>2.4 Análisis de la Entrevista.....</b>	<b>51</b>
<b>2.5 Diseño de la Propuesta .....</b>	<b>54</b>
<b>Tema.....</b>	<b>54</b>
<b>Introducción .....</b>	<b>54</b>
<b>Objetivos.....</b>	<b>55</b>
<b>Metodología de trabajo .....</b>	<b>56</b>
<b>2.6 CONCLUSIONES .....</b>	<b>60</b>
<b>2.7 RECOMENDACIÓN .....</b>	<b>61</b>
<b>2.8 BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>62</b>
<b>2.9 ANEXOS.....</b>	<b>67</b>

## RESUMEN

La presente investigación fue realizada en el Departamento Financiero de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, en la que participaron funcionarios del departamento. El objetivo de este trabajo fue determinar la importancia de la Ergonomía en el desempeño profesional del personal administrativo, con la finalidad de poder evidenciar y determinar si la ergonomía interviene en el desempeño de las tareas diarias. La ergonomía es un campo de conocimiento que es relativamente nuevo en nuestro país, por el poco conocimiento y aplicación de esta ciencia, pero ha venido desarrollándose y aplicándose en algunas empresas, sin embargo existen aún funcionarios que trabajan en condiciones incómodas para realizar su labor. Analizando el resultado de las encuestas se confirmó que es imperativo que el personal del departamento se capacite mediante un seminario para fortalecer conocimientos sobre la ergonomía, permitiendo que los ayuden a su aplicación en el puesto de trabajo con la finalidad de tener las condiciones adecuadas en su ambiente laboral y se mejore el rendimiento para que el personal pueda alcanzar los objetivos propuestos. Por lo antes expuesto, se presenta una propuesta de un plan de capacitación, lo que contribuirá a una solución de esta problemática existente en esta área de trabajo; lo que ayuda a mejorar las condiciones de salud y vida laboral de sus funcionarios y mejorar el desempeño profesional del departamento para obtener resultados favorables dentro de sus funciones.

## INTRODUCCIÓN

La Ergonomía es la ciencia del trabajo que elimina obstáculos que se interponen a un desempeño de trabajo seguro, eficiente, por medio de ajustes a productos y al entorno en general a la capacidad y necesidades de las personas, de manera que mejore la eficiencia, seguridad y bienestar de los trabajadores. Esta es la ciencia que estudia como adecuar la relación del ser humano con su entorno.

La Ergonomía trasciende las geografías, las razas, las culturas, respecto a la seguridad y confort. Sobre temas como los desórdenes músculo esqueléticos, el estrés, los cambios en el ritmo cotidiano en el entorno laboral. A nivel nacional a pesar de no ser obligatorio, aunque sí notoria su necesidad, cada año son más el número de empresas ecuatorianas que deciden ponerse serias con la prevención efectiva de riesgos laborales en general, y de los beneficios que trae la implementación ergonómica en particular.

Escalona, Yonusg, Gonzales y Seifert (2002) “analizando el trabajo, como se hace en realidad, la ergonomía permite que los trabajadores comprendan las causas de los riesgos y las necesidades de los trabajadores que tienen problemas de salud”. Cada vez las funciones frente a un ordenador requieren de más concentración por ello se está acelerando a menudo el ritmo del trabajo aunque todavía hay muchas tareas que se realizan manualmente y que requieren de un esfuerzo físico.

Se sabe que la mayoría de la jornada de trabajo se realizan tareas frente al computador y que el dolor de cuello y espalda son ejemplos de las consecuencias del exceso de trabajo y la mecanización de las tareas, cada vez

hay más trabajadores que padecen de alguna lesión o inflamación debido a que los humanos no están diseñados para llevar una vida sedentaria.

Las personas deben moverse y estirarse, no estar quietos en un lugar durante largos períodos de tiempo, por ello, no es de extrañar que se sufra de dolor crónico de cuello y hombros, dolores de muñeca, afecciones que son provocadas por herramientas y lugares de trabajo mal diseñados o inadecuados muchas veces estas dolencias se desarrollan con lentitud a lo largo del tiempo.

Normalmente el personal que desempeñe un cargo administrativo en condiciones ergonómicas inadecuadas, tendrá señales y síntomas que indiquen que hay algo que no va bien, como por ejemplo en el caso de encontrarse incómodo mientras efectúa su labor diaria, sentirá dolores en los músculos o las articulaciones una vez en casa después del trabajo, puede tener dolores más intensos y en otros casos presentar alguna enfermedad compleja que demande ausentismo.

Por esta razón, es importante implementar la ergonomía dentro del lugar de trabajo, diseñar el espacio donde se va a desempeñar el empleado, este debe estar acorde a las funciones que va a realizar a fin de que pueda desenvolverse cómodamente y sea eficiente, existen varios aspectos que perjudican la ergonomía tales como: asientos mal diseñados, permanecer de pie durante mucho tiempo, extender demasiado los brazos para alcanzar objetos, iluminación insuficiente, ventilación inapropiada, espacios pequeños, ruido, seguridad e higiene, posición de los equipos, entre otros.

En este sentido, el presente trabajo de investigación pretende responder al problema observado en el personal del Departamento Financiero de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí (ULEAM), de la ciudad de Manta, donde se encuentra escasez de muebles y carencia de un entorno ergonómico

que facilite el funcionamiento correcto del personal, lo que impide un adecuado desempeño laboral.

Contar con una ergonomía en el departamento contribuirá a brindar una buena sintonía y armonía entre trabajo, herramientas y recurso humano, es condición esencial para alcanzar buenos resultados. Por todos los argumentos expuestos se considera importante realizar esta investigación donde se formula el siguiente problema: ¿De qué manera interviene la ergonomía en el desempeño laboral del personal administrativo del departamento financiero de la Uleam?

Con la formulación del problema, se determina que la ergonomía es el objeto de estudio y como campo el desempeño profesional. Esta investigación toma sentido una vez que se logra explicar una serie de interrogantes como:

- ¿Cómo Analizar la ergonomía en el desempeño profesional del Departamento Financiero de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí?
- ¿Cómo interviene la Ergonomía en el desempeño profesional en el departamento financiero?
- ¿Cómo determinar los factores ergonómicos que intervienen en el desempeño profesional en el departamento de Financiero?
- ¿Qué ventajas y desventajas tiene la Ergonomía en el desempeño profesional en el departamento de Financiero?

De las interrogantes mencionadas o tareas científicas surge el objetivo general: Determinar la importancia de la Ergonomía en el desempeño profesional del personal administrativo del departamento financiero de la Uleam.

El objetivo general es posible gracias al cumplimiento de los siguientes objetivos específicos:

- Analizar la ergonomía en el desempeño profesional en el que se encuentra el personal administrativo del departamento financiero de la Uleam.
- Identificar como interviene la Ergonomía en el desempeño laboral dentro del departamento de financiero de la Uleam.
- Determinar los factores ergonómicos que intervienen en el desempeño profesional del personal administrativo del departamento financiero de la Uleam.
- Conceptualizar las ventajas y desventajas de la ergonomía en el desempeño profesional del departamento financiero de la Uleam.

La hipótesis se determinó de la siguiente manera: La ergonomía interviene en el desempeño profesional del personal administrativo del Departamento Financiero de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. Una vez establecida la hipótesis, se definió como variable dependiente el desempeño profesional y la variable independiente la ergonomía.

La metodología de investigación es de tipo bibliográfica, porque se busca información, con la finalidad de conocer, ampliar y profundizar las variables de acuerdo a las diferentes teorías tomadas de los autores, encontrados en libros, sitios web, artículos científicos y todo lo que permita sustentar científicamente esta investigación. Su estudio fue el investigativo, analítico y descriptivo, porque permitió representar, ilustrar y analizar la situación objeto de estudio.

Los métodos que se emplean durante el proceso de la investigación son de tipo analítico - descriptivo porque se revisará de manera ordenada cada teoría correspondiente a las variables en estudio. El método Investigativo por que ayudará a determinar la importancia de la ergonomía en el desempeño profesional del personal administrativo del departamento financiero de la Uleam.

El método Analítico fue empleado para realizar un análisis de los resultados obtenidos apoyados en la técnica del análisis, encuesta, entrevista y redacción. El método Estadístico, a través de este método se logra representar gráficamente los resultados obtenidos, mediante los cuadros estadísticos. Las técnicas que se utilizaron fueron: la encuesta y la entrevista, por medio de la tabulación, codificación y el análisis e interpretación de cuadros y gráficos estadísticos.

La población que se investigó estuvo constituida por el personal administrativo del Departamento Financiero-Uleam tomando como muestra un total de 34 funcionarios. Después de obtener las respuestas de la encuesta y entrevista se procedió a tabular la información para su interpretación y análisis, donde se obtuvieron resultados que permitieron determinar la posible solución de la problemática.

Al contar con los resultados se consideró que la investigación es factible, puesto que se cuenta con la información pertinente sobre las variables lo que fue primordial para que el trabajo de investigación tome su curso y se pueda evidenciar la problemática que a su vez contribuye a plantear una propuesta de solución, con el objetivo de que éste beneficie y cambie los aspectos negativos que existen en el departamento que luego de conocer las teorías, poder adoptar una adecuada ergonomía e identificar la importancia que tiene dentro del puesto de trabajo lo cual va a prevenir riesgo laboral y elevar la productividad del trabajador.

Definido el propósito de la investigación coadyuvará a conocer cuál es la forma adecuada en la que el trabajador debe desempeñarse para mejorar su rendimiento y evitar posibles lesiones y problemas de salud, estar al tanto de la división de las operaciones entre el ser humano y la máquina, las posibles condiciones de trabajo en las que se va a desenvolver el trabajador, los equipos de trabajo que tiene a sus disposición, sus herramientas, y todo lo necesario para el correcto ejercicio de su desempeño profesional.

## **2 MARCO TEÓRICO**

### **Antecedentes Investigativos**

Luego de revisar trabajos relacionados con la ergonomía en el desempeño profesional, en el repositorio de tesis de la Universidad Técnica de Manabí, en la Facultad de Ciencias Humanísticas y Sociales / Escuela de Secretariado Ejecutivo se encontró la siguiente investigación:

Pico, M. M y Valdivieso, C. V. (2015) “La Ergonomía y su Influencia en el Ejercicio Profesional de las Secretarias en la Universidad Técnica de Manabí.”

### **Objetivo**

- Determinar la influencia de la Ergonomía en el Ejercicio Profesional de las Secretarias de la Universidad Técnica de Manabí.

### **Conclusiones**

Las secretarias que laboran en la Universidad Técnica de Manabí disponen de una mala ergonomía que repercute de manera negativa en el buen desempeño de su ejercicio profesional, coadyuvando esto en aumentar el prestigio de la institución educativa a la cual brindan sus servicios.

Lo expuesto en la investigación permite conocer, que existe inadecuado uso de la ergonomía en el espacio de trabajo, lo que afecta negativamente al trabajador ocasionando dificultad en el desempeño del ejercicio profesional

siendo un problema para la institución. Por lo que es necesario que se adopten medidas correctas que contrarreste el problema.

La falta de equipos tecnológicos y mobiliario adecuado influye de manera directa en el desempeño del ejercicio profesional de las secretarias de la Universidad Técnica de Manabí (UTM).

Por lo argumentado en la investigación se afirma que la insuficiencia de equipos adecuados en el puesto de trabajo interviene en el rendimiento favorable del ejercicio profesional de las secretarias de la UTM.

En la Universidad Católica Tecnológica del Cibao UCATECI De la Vega, Republica Dominicana en la Facultad de Ciencia y Tecnología / Escuela de Ingeniería Industrial después de realizar los trabajos relacionados con la Ergonomía se encontró la siguiente investigación:

**Suárez, A. y D`León A. (2013)** “Estudio de los Factores de Riesgo Ergonómicos que Afectan el Desempeño Laboral de los Trabajadores en las Industrias”

Esta investigación realizó el estudio de los factores de riesgos ergonómicos que afectan el desempeño laboral dentro de una industria, se enfoca en la prevención de riesgo laboral y el diseño adecuado de trabajo evidenciando que considerar estos factores son un elemento fundamental para mejorar el rendimiento profesional. Es de vital importancia que las empresas se preocupen por el bienestar de los trabajadores, debido a que es la fuente primordial del desarrollo productivo de la empresa. Enfatizando que en la actualidad es obligatorio que las empresas brinden a sus trabajadores un ambiente laboral adecuado, tomando en cuenta todas las medidas de

protección necesarias para que sea seguro efectuar sus labores diarias de manera que mejore la productividad y no genere complicaciones.

## **Fundamentación legal**

La presente investigación está respaldada en la Constitución de La Republica del Ecuador

### **Art.- 326 numeral 5 de la Constitución de la República, determina que:**

“Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.”

**Art.- 326 numeral 6 dice que:** “Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley.”

**Art. 369.** El seguro universal obligatorio cubrirá las contingencias de enfermedad, maternidad, paternidad, riesgos de trabajo, cesantía, desempleo, vejez, invalidez, discapacidad, muerte y aquellas que defina la ley” (s/p), pues los riesgos existentes en el trabajo es uno de los servicios que brinda el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) y es un aspecto que conforma el presente tema de estudio como son los factores de riesgo ergonómico.

## **Sección octava Trabajo y seguridad social**

**Art. 33.-** El trabajo es un derecho, un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa,

remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.

Esta investigación también se Fundamenta en el código de trabajo porque es quien regula las relaciones entre empleadores / trabajadores y se aplican a las diversas modalidades y condiciones de trabajo, en leyes especiales o en convenios internacionales ratificados por el Ecuador.

### **Código del trabajo**

**Art. 1.- Ámbito de este Código.-** Los preceptos de este Código regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores y se aplican a las diversas modalidades y condiciones de trabajo. Las normas relativas al trabajo contenidas en leyes especiales o en convenios internacionales ratificados por el Ecuador, serán aplicadas en los casos específicos a las que ellas se refieren.

### **Art. 42.- Obligaciones del empleador.- Son obligaciones del empleador:**

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

### **Determinación de los riesgos y de la responsabilidad del empleador**

**Art. 351.- Indemnización a servidores públicos.-** El Estado, los consejos provinciales, las municipalidades y demás instituciones de derecho público están obligados a indemnizar a sus servidores públicos por los riesgos del trabajo inherentes a las funciones propias del cargo que desempeñan. Tienen el mismo deber cuando el accidente fuere consecuencia directa del cumplimiento de comisiones de servicio, legalmente verificadas y

comprobadas. Se exceptúan de esta disposición los individuos del Ejército y, en general, los que ejerzan funciones militares. Los empleados y trabajadores del servicio de sanidad y de salud pública, gozarán también del derecho concedido en el artículo anterior.

#### **Capítulo IV de los riesgos de los trabajadores**

**Art. 410.- Obligaciones respecto de la prevención de riesgos.-** Los empleadores están obligados a asegurar a sus trabajadores condiciones de trabajo que no presenten peligro para su salud o su vida.

**Art. 412.- Preceptos para la prevención de riesgos.-** El Departamento de Seguridad e Higiene del Trabajo y los inspectores del trabajo exigirán a los propietarios de talleres o fábricas y de los demás medios de trabajo, el cumplimiento de las órdenes de las autoridades, y especialmente de los siguientes preceptos:

1. Los locales de trabajo, que tendrán iluminación y ventilación suficientes, se conservarán en estado de constante limpieza y al abrigo de toda emanación infecciosa.
2. Se ejercerá control técnico de las condiciones de humedad y atmosféricas de las salas de trabajo.
3. Se realizará revisión periódica de las maquinarias en los talleres, a fin de comprobar su buen funcionamiento.

## **Fundamentación Filosófica**

### **Los orígenes de la ciencia del trabajo: del siglo XVI AL siglo XIX**

La fecha oficial del nacimiento de la Ergonomía como disciplina científica es el 12 de julio de 1949 (Edholm y Murrell, 1973; Lillo, 2000; Meister, 1999; Osborne, 1995; Pereda, 1993). Ese día se fundó en Londres un grupo interdisciplinario interesado en el estudio de los problemas laborales humanos. Este grupo, dirigido por un psicólogo inglés, K.F.H. Murrell (1908-1984), y formado por un conjunto de profesionales de la Psicología, la Medicina y la Ingeniería, lo cual se denominó Human Research Society.

Posteriormente, el 16 de febrero de 1950, decidieron adoptar el término Ergonomía y cambiar su nombre por el de Ergonomics Research Society, denominación que mantienen actualmente. Sin embargo, existen toda una serie de trabajos, anteriores a esa fecha que, sin ser formalmente Ergonomía, pueden considerarse como las primeras investigaciones científicas en ese campo. Sin duda, el primero de ellos es un libro escrito por uno de los padres de la psicología moderna, Juan Huarte de San Juan (1530-1592).

La palabra ergonomía proviene del griego ergon = trabajo, y nomos = leyes naturales. La creación de la palabra ergonomía data del siglo XIX, cuando un filósofo naturalista polaco, Wojciech Bogumil Jastrzebowski (1799-1882), publicó un tratado filosófico titulado: Compendio de Ergonomía, o la Ciencia del Trabajo Basada en Verdades Tomadas de la Naturaleza Jastrzebowski, (1857).

Según este autor, la ciencia del trabajo se dividiría en dos categorías principales: la ciencia del trabajo útil y la ciencia del trabajo perjudicial. El trabajo perjudicial es el que realizamos cuando no hacemos un uso correcto o apropiado de las fuerzas y facultades que nos han sido concedidas, y que lleva al deterioro de las cosas y las personas.

El trabajo útil o eficaz, es aquel que consigue que el desarrollo de nuestra actividad profesional no sea algo meramente mecánico o externo, sino que se vaya perfeccionando con la práctica, superando una serie de niveles internos sensorial, intelectual y espiritual, hasta alcanzar la felicidad por medio del trabajo.

Además, no hay que olvidar que fue precisamente en el laboratorio de Psicología Experimental de la Universidad de Leipzig (fundado por el mismo Wundt, en 1879), donde se formaron muchos de los psicólogos que, posteriormente, contribuyeron de manera directa a la creación de una ciencia del trabajo.

La ergonomía ha existido desde la etapa primitiva, para ver esto basta con observar o investigar los utensilios que utilizaban nuestros antepasados y que a medida que pasa el tiempo fueron adaptando sus instrumentos de trabajo a sus necesidades. Como se ha indicado, la ergonomía se ocupa de como el entorno interactúa.

En el siglo XIX se convierte en una ciencia que tiene por objeto el estudio de la relación del puesto de trabajo y el empleado en lo que ha tenido una notable evolución y una historia relevante en los países industrializados, donde tiene mayor exigencias en cuanto a normas y reglas que regulan el trabajo de un empleado dentro de una organización que con el pasar del tiempo se ha ido puliendo y tomando otros aspectos para una mejor coordinación entre el hombre, el trabajo, y las herramientas que utiliza en la actualidad.

## **Desempeño Profesional**

Chiavenato, I. (2005) define “El Desempeño como las acciones de comportamientos observados en los empleados que son relevantes para el logro de los objetivos de la organización. “

Robbins, Stephen (2013) dice que “Es un proceso para determinar qué tan exitoso es una organización, un individuo o un proceso en el logro de sus actividades laborales.”

De acuerdo con el primer autor, el desempeño son las distintas habilidades que desarrolla un empleado dentro de sus funciones diarias, un buen desempeño profesional en una organización permite obtener buenos resultados y alcanzar las metas propuesta y Robbins, Stephen (2013). Manifiesta que es el rendimiento que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas que exige su cargo, lo cual permite demostrar su eficiencia en el desarrollo de sus actividades.

## **2.1 Concepto de Ergonomía**

**Cruz Alberto. (2010)** comenta que “La Ergonomía estudia los factores que intervienen en la interrelación hombre-artefacto (operario-maquina), afectados por el entorno.”

La ergonomía es la ciencia que estudia los factores que interfieren en un puesto de trabajo, herramientas, instrumentos adaptados a las características y necesidades físicas del trabajador, busca la optimización del desempeño profesional en las actividades que realiza, cuidando que el entorno físico que lo rodea no dañe la salud, por lo tanto analiza la relación del ser humano y los elementos de trabajo, elimina las barreras que se oponen a realizar una labor profesional segura, de calidad y productivo mediante el educado ajuste del equipo de trabajado.

### **Importancia de la Ergonomía en el Desempeño Profesional**

La importancia que se percibe siempre en Ergonomía es el de mejorar la calidad de vida del usuario tanto delante de una máquina o herramienta como de una cocina doméstica, se concreta con la reducción de los riesgos de error, y con el incremento del bienestar del usuario. Modelo, R. (1999)

La ergonomía tiene como objetivo predominante mejorar la calidad de vida de los empleados, adecuando el equipo de trabajo al hombre en las empresas y

velar por el bienestar, para que de esta forma se reduzcan los riesgos laborales al momento de ejercer algún trabajo y lo pueda desarrollar de manera favorable.

## **Objetivos de la Ergonomía**

El principal objetivo de la ergonomía es adaptar los equipos, las tareas y las herramientas a las necesidades y capacidades de los seres humanos mejorando su eficiencia y comodidad. Dependiendo de su aplicación. Otros objetivos pueden ser los siguientes:

- Reducir lesiones y enfermedades.
- Disminuir costos por incapacidad e indemnizaciones.
- Aumentar la productividad, calidad y seguridad.
- Mejorar las condiciones y la calidad de vida en el trabajo.
- Disminuir la fatiga por carga física, psicofísica y mental.
- Seleccionar el método más adecuado para el personal disponible y diseñar la actividad laboral de manera que el trabajo resulte cómodo fácil y acorde con las condiciones de seguridad y salud. Obrego,M. (2016).

La ergonomía tiene por objetivo primordial adaptar el puesto de trabajo a las necesidades, capacidades y posibilidades del ser humanos para generar comodidad y un ambiente adecuado contribuyendo al buen desempeño profesional en una empresa coadyuvando a prevenir posibles lesiones, disminuir costos por incapacidad laboral, fatiga por carga física y mental,

aumentar la productividad, calidad y seguridad para que se facilite las condiciones en la que ejerce la labor diaria.

## **Los Principios de la Ergonomía**

### **Principios Básicos**

Según Llanea, (2009) se determinan los siguientes principios básicos de ergonomía:

- Para labores minuciosas que exigen inspeccionar de cerca los materiales, el banco de trabajo debe estar más bajo que si se trata de realizar una labor pesada.
- Hay que modificar o sustituir las herramientas manuales que provocan incomodidad o lesiones. A menudo, los trabajadores son la mejor fuente de ideas sobre cómo mejorar una herramienta para que sea más cómodo manejarla. Así, por ejemplo, las pinzas pueden ser rectas o curvadas, según convenga.
- Ninguna tarea debe exigir que los trabajadores adopten posturas forzadas, como tener todo el tiempo extendidos los brazos o estar encorvados durante mucho tiempo.
- Se debe disminuir al mínimo posible el trabajo en pie, pues a menudo es menos cansador hacer una tarea estando sentado que en pie.

- Se deben rotar las tareas para disminuir todo lo posible el tiempo que un trabajador dedica a efectuar una tarea sumamente repetitiva, pues las tareas repetitivas exigen utilizar los mismos músculos una y otra vez y normalmente son muy aburridas.
- Hay que colocar a los trabajadores y el equipo de manera tal que puedan desempeñar sus tareas teniendo los antebrazos pegados al cuerpo y con las muñecas rectas.

Uno de los propósitos de la ergonomía es reducir el estrés y fatiga para un buen desempeño profesional, tener un sistema ergonómico adecuado es necesario en cualquier ámbito profesional, el trabajo de oficina parece ser más tranquilo pero puede generar problemas de salud como la mala circulación sanguínea o problemas de columna.

Estos principios ergonómicos son algunas condiciones que se debe tomar en cuenta y son útiles al momento de resolver o evitar problemas que puedan surgir a medida que el empleado desarrolle su trabajo, tomarlos en consideración producirá mejoras en el desempeño profesional lo que beneficia a la institución.

Sentirse cómodo en el trabajo es fundamental para la salud psicológica y física del trabajador. Ejercer los principios de ergonomía ayudaría a mejorar el ambiente de trabajo, de esta manera el personal va a sentir comodidad produciendo mejorar su ánimo, los trabajadores que están felices van a ser más productivos a diferencia de los que no.

Si bien lograr que los empleados se sientan confortables depende de los principios básicos ergonómicos, se puede afirmar que son importantes para favorecer la productividad de la institución. La puesta en práctica de ellos

puede hacer que un trabajo difícil deje de serlo, ocasionando que el desempeño en sus actividades sea proactiva y eficiente.

## **Clases de la ergonomía**

Existen diferentes tipos de ergonomía pero dentro del campo laboral se pueden resaltar las siguientes:

### **Ergonomía biomecánica**

Es el área de la ergonomía que se dedica al estudio del cuerpo humano desde el punto de vista de la mecánica clásica o Newtoniana, y la biología, pero también se basa en el conjunto de conocimientos de la medicina del trabajo, la fisiología, la antropometría y la antropología.

### **Ergonomía cognitiva**

Los ergonomistas de esta área tratan con temas tales como el proceso de recepción de señales e información, la habilidad para procesarla y actuar con base en la información obtenida, conocimientos y experiencia previa.

### **Ergonomía de diseño y evaluación.**

Los ergonomistas de esta área participan durante el diseño y la evaluación de equipos, sistemas y espacios de trabajo; su aportación utiliza como base conceptos y datos obtenidos en mediciones antropométricas, evaluaciones biomecánicas, características sociológicas y costumbres de la población a la que está dirigida el diseño.

### **Ergonomía de necesidades específicas.**

Se enfoca principalmente al diseño y desarrollo de equipo para personas que presentan alguna discapacidad física, para la población infantil y escolar, y el diseño de microambientes autónomos.

### **Ergonomía preventiva**

G, J. (2001). Es el área de la ergonomía que trabaja en íntima relación con las disciplinas encargadas de la seguridad e higiene en las áreas de trabajo. La ergonomía es la disciplina que se encarga del diseño de lugares de trabajo y herramientas de modo que coincidan con las características fisiológicas, anatómicas, psicológicas y las capacidades de los trabajadores que se verán involucrados.

Dentro de la ciencia ergonómica existen diversas clases de ramas de especialización, en este caso las más relevantes dentro del ámbito laboral son las antes mencionadas. Cada una de estos tipos de ergonomías cumple con características esenciales y tienen específicas funciones que ayudan a la adecuación y bienestar del empleado en su área de trabajo.

Como por ejemplo esta la ergonomía que se especializa en el estudio del cuerpo con el fin de conseguir un alto rendimiento, diseñar actividades que permita a la mayoría de las personas realizarlas con seguridad sin riesgo de sufrir alguna lesión, o la que se enfoca en el estudio de problemas de recepción de señales. Está área de la ergonomía aplica el diseño de programas, sistemas y material didáctico que facilite el trabajo.

En el caso de que un trabajador tenga alguna enfermedad o capacidad especial existe la ergonomía que tiene como objetivo adaptar el espacio de trabajo a las personas que tienen alguna discapacidad que permita desarrollar su trabajo sin ninguna diferencia. Analizando lo antes expuesto se considera

que la ergonomía es la ciencia encargada de la seguridad del área de trabajo para brindar confort y salud a los empleados.

## **Enfermedades Frecuentes Derivadas por Riesgos Ergonomicos.**

Según el artículo *RIESGOS ERGONÓMICOS Y MEDIDAS PREVENTIVAS*, elaborada en el año 2013 por Prevalía, S.L.U considera que la adopción de posturas forzadas, la realización de trabajos repetitivos, la incorrecta aplicación de fuerzas durante las tareas laborales, pueden dar lugar a trastornos musculoesqueléticos, es decir lesiones de tipo inflamatorio o degenerativo de músculos, tendones, nervios, articulaciones, ligamentos, etc.

**Las lesiones más frecuentes que se pueden producir en los trabajadores debido a los sobreesfuerzos, son las siguientes:**

### **Tendinitis**

Es una inflamación de un tendón debido, entre otras causas, a que está repetidamente en tensión, doblado, en contacto con una superficie dura o sometida a vibraciones.

### **Epicondilitis**

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

### **Síndrome del Túnel Carpiano**

Se origina por la compresión del nervio de la muñeca, y por tanto la reducción del túnel. Los síntomas son dolor, entumecimiento, hormigueo y adormecimiento en la mano.

### **Bursitis**

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

### **Ganglión**

(Quiste sinovial). Salida del líquido sinovial a través de zonas de menor resistencia de la muñeca.

### **Dedo en gatillo**

Se origina por flexión repetida del dedo, o por mantener doblada la falange distal del dedo mientras permanecen rectas las falanges proximales.

### **Posturas forzadas**

Posiciones que adopta un trabajador cuando realiza las tareas del puesto, donde una o varias regiones anatómicas dejan de estar en posición natural para pasar a una posición que genera hipertensiones, hiperflexiones y/o hiperrotaciones en distintas partes de su cuerpo.

### **Tenosinovitis**

Producción excesiva de líquido sinovial, hinchándose y produciendo dolor. Se originan por flexiones y/o extensiones extremas de la muñeca.

### **Síndrome cervical por tensión**

Se origina por tensiones repetidas en la zona del cuello. Aparece al realizar trabajos por encima del nivel de la cabeza, o cuando el cuello se mantiene en flexión.

Se indica que la evolución de las máquinas y la automatización acelera el ritmo de trabajo y hace que en ocasiones se vuelva cansado y repetitivo sin embargo hay tareas laborales que requieren de un gran esfuerzo físico y una de las consecuencias es que los trabajadores podrían padecer lesiones y enfermedades ocasionadas por el trabajo manual o el aumento de mecanización del mismo.

Estas lesiones aparecen de forma lenta y paulatina, y en un principio parecen inofensivas. Primero aparece dolor y cansancio durante las horas de trabajo, luego puede generar molestias graves que incluso lleve a ausentismo por disposición medica lo que no favorece para la institución y el bienestar del trabajador, por lo que la ergonomía busca la manera de prevenir o evitarlas adaptando el lugar de trabajo a las necesidades físicas del trabajador.

## **Diseños Ergonomico de Puestos de Trabajo**

Los esposos Gilbreth, introdujeron el diseño del trabajo manual a través del estudio de movimientos, en lo que se conoce como Therbligs, y los veintiún principios de ergonomía de movimientos. Los principios se clasifican en tres grupos básicos:

- Uso del cuerpo humano.
- Arreglo
- Condiciones del lugar de trabajo.

Según Torada, E. (2013) algo muy importante es que los principios ergonómicos se basan en factores anatómicos, biomecánicas y fisiológicos del cuerpo humano, estos constituyen la base científica de la ergonomía y el diseño del trabajo. Los principios tradicionales de ergonomía de movimientos se han ampliado y ahora se le conoce como principios y guía para el diseño del trabajo:

- Diseño del trabajo manual.
- Diseño de estaciones de trabajo, herramientas y equipo.
- Diseño del ambiente de trabajo.
- Diseño del trabajo cognitivo.

Al diseñar un puesto de trabajo hay que tomar en consideración al trabajador y la tarea que va a realizar de manera que la pueda desempeñar cómodamente. Un diseño inadecuado del puesto de trabajo puede ocasionar riesgos para la salud del empleado provocando efectos negativos, por otra parte un diseño adecuado que contenga los factores tecnológicos, humanos y físicos necesarios coadyuva a un resultado positivo en el desarrollo de las actividades diarias en el lugar de trabajo.

## **Equipos de Trabajo**

### **El asiento**

Consideración al momento de elegir un asiento:

- Debe ser adecuado según la altura de la mesa o el banco de trabajo.
- Que la altura del asiento y del respaldo sean ajustables por separado, así como también la inclinación del mismo.

- Que permita al trabajador inclinarse hacia adelante o hacia atrás con facilidad.
- Los pies deben estar planos sobre el suelo, lo que ayudará a eliminar la presión de la espalda sobre los muslos y las rodillas.
- Tener un respaldo en el cual apoyar la parte inferior de la espalda.
- Debe inclinarse ligeramente hacia abajo en el borde delantero.
- Para ser más estable es ideal que tenga cinco patas.
- El asiento debe estar tapizado con un tejido respirable para evitar resbalarse.

### **El escritorio adecuado**

Para que una mesa de escritorio sea ergonómica debe adaptarse a la propia silla elegida en cuanto a altura. Al mismo tiempo, debe asegurar la postura correcta del trabajador frente a ella, la mesa debe estar situada en un lugar con la iluminación adecuada, con el aislamiento correcto y con suficiente espacio para que el trabajador se organice.

La posición forzada resulta carga sobre todo la columna. Al mismo tiempo, si las piernas disponen de poco espacio para moverse, se fuerza el cuerpo en una posición no natural y pueden así originarse problemas circulatorios. En principio, la elección de un escritorio adecuado es muy fácil, debe ser lo más ancho y profundo posible, y en el mejor de los casos su altura ha de ser regulable. El poder cambiar de posición sentada a posición de pie supone una beneficiosa alternancia entre tensión y distensión. Por lo cual se deben considerar los siguientes aspectos:

- Para poder organizar el equipo de trabajo de forma flexible, se requiere una mesa de trabajo de por lo menos 160 x 80 cm.

- Para trabajar se recomiendan mesas compuestas de varias superficies de trabajo unidas.
- Una mesa convencional debe tener una altura de 72 cm; las mesas de altura regulable deben poder regularse entre por lo menos 68 y 76 cm.
- El espacio para las piernas debe tener por norma 60cm por lo menos.
- Si se trabaja con un monitor muy grande habrá que utilizar mesas de 100 O 120cm de profundidad.
- La superficie de la mesa no debe ser de colores chillones y no debe reflejar la luz (por esta razón muchos muebles de oficina sólo se comercializan en un discreto color gris).

Castillo, (2010) propone un ejemplo de la aplicación de la ergonomía en el entorno laboral lo cual podría relacionarse con la utilización de una computadora en el trabajo, en este debería tener las siguientes recomendaciones:

- Ubicar el ordenador de tal manera que sea posible sentarse de frente a la pantalla, evitando giros del cuello (ángulo de giro inferior a 35°).
- Retrasar la pantalla todo lo que se pueda. La distancia mínima entre los ojos y la pantalla debe ser de 55 cm.
- Comprobar que el borde superior de la pantalla quede a la altura de los ojos o algo por debajo.
- Procurar utilizar un atril o un soporte de documentos cuando se esté introduciendo datos en el ordenador.

- El ordenador debe colocarse en una posición en la que no se aprecien reflejos en la pantalla o molesten determinadas fuentes de luz.
- Colocar el teclado de forma que no esté justo en el borde de la mesa, entre el teclado y el borde de la mesa debe quedar un espacio de al menos 10 cm. para apoyar las muñecas.
- Si se es zurdo, colocar el ratón a la izquierda y cambiar el accionamiento de los botones en el menú de configuración del ordenador.
- En la medida que el responsable de la empresa introduzca estos elementos, con seguridad disminuirá el riesgo de padecer alguna enfermedad laboral y aumentará, la calidad y productividad que todos buscan.

La ergonomía pretende la creación de un puesto de trabajo que fomente la concentración y la productividad fundamental para el trabajo de oficina, la comodidad del puesto es vital para lograr los mejores resultados de satisfacción laboral. Alguno de los mayores problemas que tiene una institución giran en torno al equipo de trabajo que utilizan dentro de una organización, en lo indicado por Castillo, (2010) el equipo de trabajo adecuado es el que brinda la facilidad de desempeñar la labor sin molestias por esfuerzos físicos o incomodidad al realizar las tareas.

El espacio donde desempeñara la profesión debe adaptarse a las actividades a desarrollar diariamente, y no lo contrario de adaptar la persona al espacio físico. Un espacio adecuado evitará problemas a futuro y brindará protección y confort al personal trabajador.

## **Buena iluminación.**

En general, la iluminación del lugar de trabajo no alcanza ni por aproximación la intensidad que encontraría al aire libre. El ser humano no percibe esta diferencia ya que el sistema de percepción es extremadamente flexible. A menudo se infravalora la influencia que las condiciones de iluminación tienen sobre la capacidad de rendimiento. Cuando la iluminación es demasiado intensa no se puede reconocer bien lo que aparece en la pantalla y cuando hay poca luz disminuye la capacidad de focalización de los ojos. Una iluminación incorrecta conllevará a forzar la vista y con ello se origina cansancio y agotamiento.

Para iluminar la mesa de trabajo en casa, lo más recomendable es combinar una luz de techo potente (500 vatios y en el mejor de los casos con intensidad graduable) con una o dos lámparas de mesa. En la oficina los fluorescentes, que habitualmente suelen ser los encargados de la iluminación general, deben complementarse con una luz de mesa.

Se hace referencia a que una buena iluminación mejora la productividad del trabajo, si no cuenta con la luz adecuada se dificulta reconocer lo que aparece en la pantalla del computador o perturba la visión normal y cuando la luz no es suficiente de igual forma dificulta la visión forzándola y causando molestias y posible enfermedad oftalmológica, una correcta iluminación en el sitio de trabajo es lo más recomendable para el desarrollo de las actividades con normalidad y sin molestias para el empleado.

## **El clima**

Influye en gran medida en el bienestar de las personas si hace demasiado frío o demasiado calor, si hay demasiada corriente de aire o si el ambiente es demasiado seco se presentarán más problemas. Si la humedad relativa del aire

es baja las consecuencias pueden ser escozor de ojos, mucosas reseca, piel irritada y más tendencia a sufrir resfriados.

Hay que tener presente que no sólo las personas, sino también las máquinas influyen en las condiciones ambientales. El aire acondicionado se debe regular de forma individual; procurando que las instalaciones se revisen periódicamente. (González, 2009).

El clima es uno de los factores prioritarios en el lugar de trabajo, un clima muy frío o que genere calor presenta molestias y ocasiona posibles problemas de respiración y comodidad. El clima debe estar en una temperatura agradable para el personal de la institución, evitar que la ubicación del aire sea incomoda y que la corriente de a un lugar específico o a un solo trabajador, debe estar regulado de manera que no se sienta molestias y genere confort.

## **2.2 Desempeño Profesional**

Según Chiavenato, I. (2000) "El desempeño profesional es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos." El desempeño profesional es la capacidad del individuo para el cumplimiento de las actividades y funciones con el objetivo de un logro para el mejoramiento profesional.

### **Importancia del Desempeño Profesional**

En muchos de los casos, las tareas que aplican hoy en día requieren competencias del mundo financiero, de las relaciones humanas e incluso de asuntos públicos y relaciones directas con los usuarios de las instituciones para las cuales prestan sus servicios profesionales. Para desempeñar o ejecutar las

funciones debe utilizar adecuadamente su potencial creativo, innovador, que favorece con su actuación la labor del gerente y evitar al máximo los conflictos que afecten la armonía y generen un clima organizacional negativo, dentro de su área o la empresa en general. Cedeño & Sánchez. (2010).

El nivel de conocimientos e información que en la actualidad existe del personal administrativo, va más allá de lo administrativo, De acuerdo a lo indicado, La mejora de productividad y desempeño de trabajo es fundamental dentro de una institución, puede ayudar a implementar estrategias y proceso de mejorar competencias laborales. Para ser más competitivas, deben realizar esfuerzos permanentes a fin de convertir el potencial humano en personal con un excelente desempeño profesional lo que coadyuva a los beneficios institucionales.

## **Desempeño Profesional en el Ámbito Laboral**

El desempeño laboral es la forma en que los empleados realizan su trabajo. Este se evalúa durante las revisiones de su rendimiento, mediante las cuales un empleador tiene en cuenta factores como la capacidad de liderazgo, la gestión del tiempo, las habilidades organizativas y la productividad para analizar cada empleado de forma individual. Marcano, L. (2008).

Fisher (2000). Menciona que “Se debe reconocer que hay pocas o ninguna diferencia significativa entre hombres y mujeres que repercuta en su desempeño laboral.”

## **Característica del Desempeño Profesional**

### **La Capacidad de Trabajo**

Dentro del desempeño profesional, la capacidad de trabajo es una de los componentes relevantes para medir el rendimiento de productividad teniendo en cuenta las destrezas, competencias y conocimientos que han adquirido a través de la trayectoria del profesional. Afecta al rendimiento profesional eficiente debido a que en la actualidad las exigencias dentro del ambiente laboral son mayores. Además cabe recalcar que no solo la capacidad de trabajo es esencial dentro del desempeño profesional, existe diversas características como lo son las habilidades, destrezas y cualidades que trabajan en conjunto con el ambiente laboral.

Las características de desempeño laboral son las condiciones motoras internas, los empleados siempre deben ir perfeccionando y actualizando sus conocimientos, que les posibilite realizar con eficiencia sus funciones. Por ende, es responsabilidad de la empresa, o institución facilitar los procesos de superación, perfeccionamiento y capacitación, si la empresa no cumple con estos lineamientos, se genera una forma de trabajo, el desempeño de cada trabajador y la organización lejos de alcanzar los retos que se proponen. Ozolin R. (1978)

El éxito de una empresa depende mucho del desempeño y bienestar de su empleado, si los trabajadores están satisfechos con su puesto de trabajo aumentará la capacidad laboral y sin duda las características del desempeño profesional son indispensables en la relación y las actividades dentro de una organización, facilitan los procesos de superación y mejora entorno laboral adecuado que contribuya a general un adecuado clima organizacional.

## **Factores que Influyen en el Desempeño Profesional**

Las empresas de servicio para poder ofrecer una buena atención a sus clientes deben considerar aquellos factores que se encuentran correlacionados e inciden de manera directa en el desempeño de los trabajadores, entre los

cuales se consideran para esta investigación: la satisfacción del trabajador, autoestima, trabajo en equipo y capacitación para el trabajador. Quintero L. (2008)

Corroborando lo mencionado por el autor, en cuanto a los factores que se deben tener en cuenta en el desempeño profesional está la satisfacción del trabajador donde se debe tener en consideración el espacio de trabajo, el conocimiento y la capacidad para el desempeño eficiente, las empresas deben valorar la actitud con la que realizan sus actividades laborales, enfrentar cada día con actitud positiva genera resultados favorables, que propician el buen desempeño profesional del equipo de trabajo y el correcto funcionamiento de la institución.

La autoestima es un factor fundamental debido a que si muestra una autoestima alta, generara confianza dentro de su ambiente de trabajo, una persona con la autoestima alta es capaz de asumir retos de la mejor manera, ir avanzando cada día y así lograr eficacia y un buen desempeño profesional.

### **Actitud y Aptitud**

La eficiencia en el desempeño, depende mayormente, de una serie de aptitudes y actitudes que determinarán la calidad del trabajo realizado, además de los requerimientos técnicos, profesionales, también es importante reconocer que necesitan poseer una predisposición positiva para realizar el trabajo con entusiasmo, motivación, buen estado de ánimo así como el desarrollo de la capacidad de adaptación, teniendo en cuenta que puede formar parte de diferentes unidades y/o departamentos dentro de la institución y esto no puede significar diferencia alguna. Galán. V. (2008)

El estudio de las actitudes ha sido uno de los temas más polémicos dentro de la Psicología Social, donde las actitudes son consideradas como predisposición a clasificar los objetivos y el grado de reacción ante estos y el cuestionamiento de sus parámetros evaluativos. Por ende, las actitudes, son construcciones hipotéticas, son manifestaciones de la experiencia consciente, informe de la conducta verbal, de la conducta diaria. Hernández. F. (2007).

La actitud es la personalidad del individuo y la capacidad que se tiene para resolver una situación laboral que se presente. La aptitud sin embargo son los conocimientos aprendidos a lo largo de las experiencias laborales, la actitud y aptitud juegan un papel fundamental dentro del desempeño profesional debido a que marca la diferencia e influye en la capacidad labora y la satisfacción en el lugar de trabajo. Roja. E, (2014).

Podría definirse como la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores. Las actitudes son determinadas conjuntamente por las características actuales del puesto como por las percepciones que tiene el trabajador de lo que "deberían ser". Hannoun, G (2011).

### **Satisfacción Laboral**

Puede definir de manera muy genérica, como la actitud general de la persona hacia su trabajo. Davis y Newtrom, (2008) en las redacciones sobre la satisfacción del trabajo indican que "Es el conjunto de sentimientos favorables o desfavorables con los que el empleado percibe su trabajo, que se manifiestan en determinadas actitudes laborales, estas actitudes se encuentran relacionadas con la naturaleza del trabajo y con los que conforman el contexto laboral".

Un empleado, satisfecho con su trabajo es quien realiza las actividades que le gusta. La satisfacción laboral es el grado de conformidad que tiene un profesional dentro de las actividades que realiza en su trabajo. Un personal satisfecho actúa positivamente y se muestra complacido. La satisfacción laboral es importante porque ayuda a que la mayoría de los trabajadores constituyan en un fin de satisfacción personal, también se puede decir que la satisfacción laboral es un sentimiento de placer o dolor que difiere de los pensamientos, objetivos e intenciones del comportamiento dentro de la institución.

### **Ambiente Físico**

Gan y Berbel (2007) Expresa que “El espacio Físico es determinante sobre todo la en la iluminación, La temperatura y todo lo que comprende el espacio físico para el gestión laboral pues dependerá del estado de ánimo de los empleados.”

El espacio físico es un factor fundamental de la ergonomía para el desempeño profesional, una adecuada iluminación, el clima adecuado influirá para que el funcionario pueda desarrollar su trabajo con disponibilidad y en condiciones correctas en referencia a su puesto de trabajo.

## 2.3 Diagnostico o Estudio de Campo

### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS DE LA ENCUESTA DIRIGIDA A LOS FUNCIONARIOS DEL DEPARTAMENTO DE FINANCIERO DE LA UNIVERSIDAD LAICA ELOY ALFARO DE MANABÍ.

#### 1. ¿Conoce los factores ergonómicos negativos que intervienen en su desempeño?

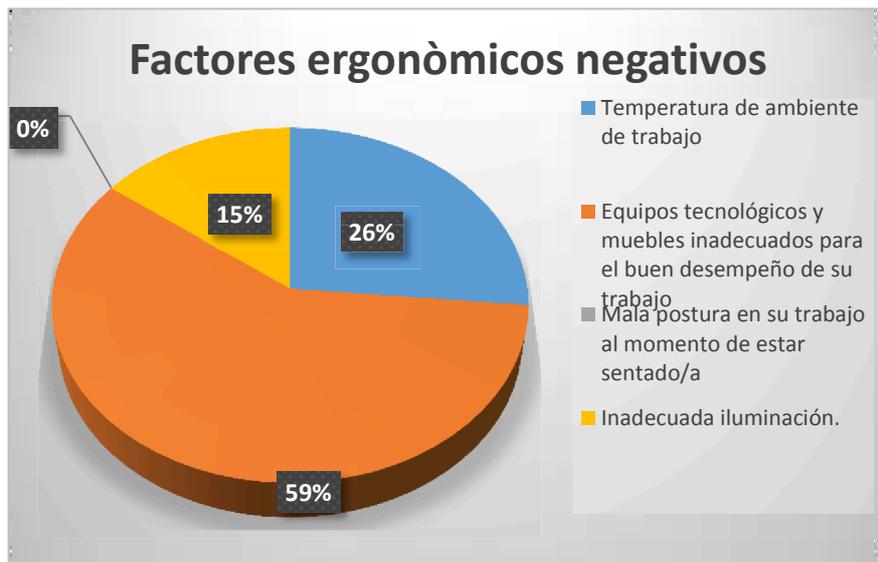
Alternativas	F	%
Temperatura de ambiente de trabajo.	9	26%
Equipos tecnológicos y muebles inadecuados para el buen desempeño de su trabajo.	2	59%
Mala postura en su trabajo al momento de estar sentado/a.	0	0%
Inadecuada iluminación.	5	15%
Total	3	100
	4	%

Fuente:

Funcionarios del departamento de Financiero de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí

Investigadora: Lilibeth Alcívar Palacios

**GRÁFICO N° 1**



Con el propósito de determinar si los funcionarios del Departamento de Financiero identifican los factores ergonómicos negativos se formuló la interrogante número uno, se obtuvo la siguiente respuesta 9 funcionarios que representan el 26% respondieron que la temperatura de ambiente de trabajo interviene en el desempeño, 5 funcionarios que representa el 15%, expresó que la inadecuada iluminación interviene en el desempeño, mientras que 20 funcionarios que corresponden al 59% manifestaron que los equipos tecnológicos y muebles inadecuados intervienen en el desempeño del trabajo.

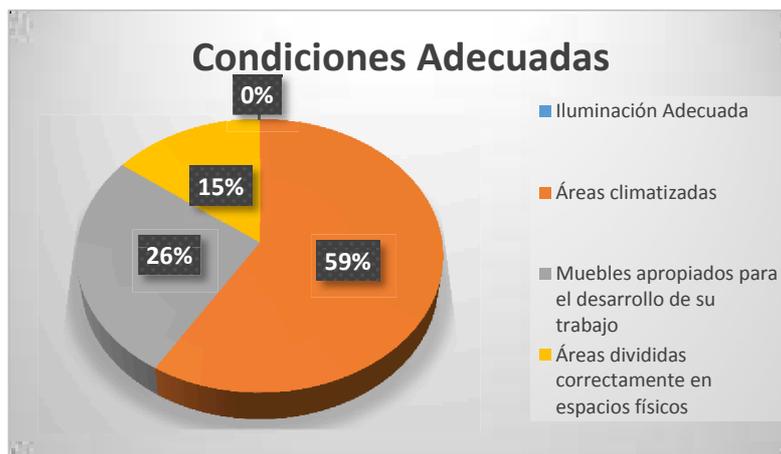
La información proporcionada nos da indica que los funcionarios en su mayoría consideran que los equipos tecnológicos y muebles inadecuados intervienen en el desempeño profesional, debido a que al no estar a la vanguardia tecnológica afecta el desarrollo óptimo del trabajo por lo que es imprescindible estar actualizado.

**2. ¿Cuáles de los siguientes factores cumplen con las condiciones adecuadas para una buena ergonomía?**

<b>Alternativas</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Iluminación Adecuada.	0	0%
Áreas climatizadas.	2	59%
	0	
Muebles apropiados para el desarrollo de su trabajo.	9	26%
Áreas divididas correctamente en espacios físicos.	5	15%
Total	3	100
	4	%

Fuente: Funcionarios del departamento de Financiero de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.  
 Investigadora: Lilibeth Alcívar Palacios

**GRÁFICO N° 2**



Se formuló esta interrogante a los funcionarios del departamento de financiero para conocer cuáles son los factores que cumplen con las condiciones adecuadas para una buena ergonomía y las respuestas fueron: 5 funcionarios que representan el 15% respondieron que las áreas físicas divididas correctamente, 9 funcionarios que representan el 26% expresan los muebles apropiados para el desarrollo de su trabajo y el 20 que representa el 59% manifestaron que las áreas climatizadas.

Estas respuestas nos dan la pauta para darnos que los funcionarios del departamento en su mayoría concuerdan el factores que cumple con las condiciones adecuadas para una buena ergonomía es las áreas climatizadas.

### 3. ¿La altura de la superficie de trabajo (mesa) es adecuada para el tipo de tarea o para las dimensiones del trabajador?

Alternativas	F	%
SI	2	8
	8	2%
NO	6	1
		8%
Algunas veces	0	0
		%
Total	3	1
	4	00%

Fuente: Funcionarios del departamento de Financiero de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.  
Investigadora: Lilibeth Alcívar Palacios

## GRÁFICO N° 3



La interrogante se surgió con la finalidad de comprobar si la altura de la superficie de trabajo (mesa) es adecuada para el tipo de tarea o para las dimensiones del trabajador y las respuestas fueron: 28 funcionarios que representan el 82% manifestaron que es adecuada y 6 funcionarios que corresponden al 18% opinan que no es adecuada para el tipo de tarea que realizan diariamente.

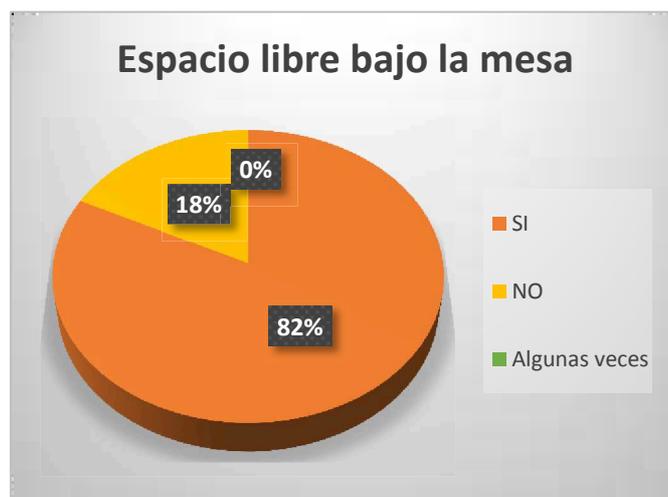
En relación a las respuestas se puede verificar que en su mayoría cuentan con la altura de la superficie de trabajo (mesa) es adecuada para el tipo de tarea o para las dimensiones del trabajador.

**4. ¿Cuenta con suficiente espacio libre bajo la mesa para una posición cómoda de las piernas?**

Alternativas	F	%
SI	28	82%
NO	6	18%
Algunas veces	0	0%
Total	34	100%

Fuente: Funcionarios del departamento de Financiero de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.  
 Investigadora: Lilibeth Alcívar Palacios

**GRÁFICO N° 4**



Con la finalidad de comprobar si los funcionarios cuentan con suficiente espacio libre bajo la mesa para una posición cómoda de las piernas se planteó esta interrogante y las respuestas fueron: 28 funcionarios que representan el 82% manifestaron sí cuentan con espacio suficiente mientras que 6 funcionarios que representan el 18% concuerdan que no.

En relación a las respuestas se puede evidenciar que los funcionarios en su mayoría cuentan con suficiente espacio bajo la mesa lo que permite comodidad al momento de permanecer sentado en el espacio donde se desempeña su labor.

**5. ¿Cuenta con suficiente espacio en la mesa para distribuir el equipo necesario (ordenador, documentos, impresora, teclado, teléfono, etc.?)**

Alternativas	F	%
SI	3	
	2	4%
NO	2	%
Algunas veces	0	%

Total	4	3	00%
-------	---	---	-----

Fuente: Funcionarios del departamento de Financiero de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.  
 Investigadora: Lilibeth Alcívar Palacios

### GRÁFICO N° 5



Esta interrogante fue planteada para conocer si los funcionarios del departamento de financiero cuentan con suficiente espacio en la mesa para distribuir el equipo necesario (ordenador, documentos, impresora, teclado, teléfono), y la respuesta fue: 32 funcionarios que representan el 94% respondieron si y 2 funcionarios que integran el 6% respondieron no.

En relación a las respuestas se puede establecer que los funcionarios tienen suficiente espacio en la mesa para distribuir las herramientas de trabajo, lo que es propicio para el buen desempeño profesional.

**¿El mueble que utiliza para sentarse tiene la posibilidad de regulación en cuanto a la altura?**

<b>Alternativas</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Si	34	100%
No	0	0%
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

Fuente: Funcionarios del departamento de Financiero de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.  
Investigadora: Lilibeth Alcívar Palacios

**GRÁFICO N° 6**



La interrogante está orientada a conocer si el mueble que utilizan para sentarse tiene la posibilidad de regulación de altura, las respuestas son las siguientes: 34 funcionarios que representan el 100% manifestaron que sí, lo que permite que sean cómodas el desarrollo de sus tareas.

Las respuestas nos dan la pauta para manifestar que sin duda la posibilidad de regulación del mueble que se utiliza para sentarse permite que el funcionario se desarrolle adecuadamente mientras está en su escritorio.

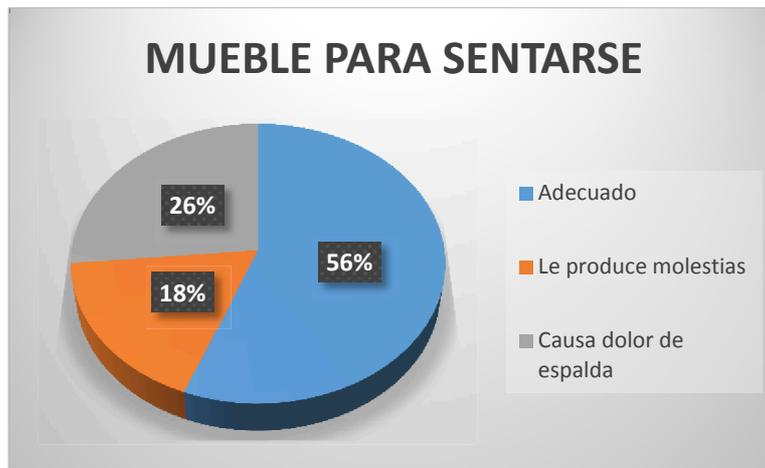
**6. ¿El mueble que utiliza para sentarse es?**

<b>Alternativas</b>
Adecuado

	9	6%
Le produce molestias		8%
Causa dolor de espalda		6%
Total	4	00%

Fuente: Funcionarios del departamento de Financiero de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.  
 Investigadora: Lilibeth Alcívar Palacios

### GRÁFICO N° 7



Con la finalidad de conocer si el mueble que utiliza para sentarse es adecuado, se planteó la interrogante y las respuestas fueron: 19 funcionarios que corresponden al 56% manifestaron que es adecuado, 9 funcionarios que corresponden al 26% respondieron que causa dolor de espalda y 6 funcionarios que corresponden al 18% expresan que les produce molestias.

Se considera que en relación a las respuestas los funcionarios del departamento de Planeamiento en su mayoría cuentan con un mueble adecuado para sentarse, sin embargo existen funcionarios que padecen molestias las que podrían convertirse en enfermedades producidas por malas condiciones ergonómicas en su puesto de trabajo, por lo que resulta esencial capacitar a los funcionarios como a los directivos acerca de las condiciones adecuadas con las que deben contar para su desempeño diario.

**7. ¿Considera que la iluminación en su puesto de trabajo es la correcta?**

<b>Alternativas</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
SI	33	97%
NO	0	0%
Frecuente	1	3%
total	34	100%

Fuente: Funcionarios del departamento de Financiero de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.

Investigadora: Lilibeth Alcívar Palacios

**GRÁFICO N° 8**



La interrogante está enfocada a conocer si los funcionarios del departamento de financiero consideran que tienen una correcta iluminación en su trabajo y las respuestas fueron: 1 funcionarios que representan el 3% manifiesta que la iluminación correcta es frecuente y 33 que corresponde al 97% respondieron que sí.

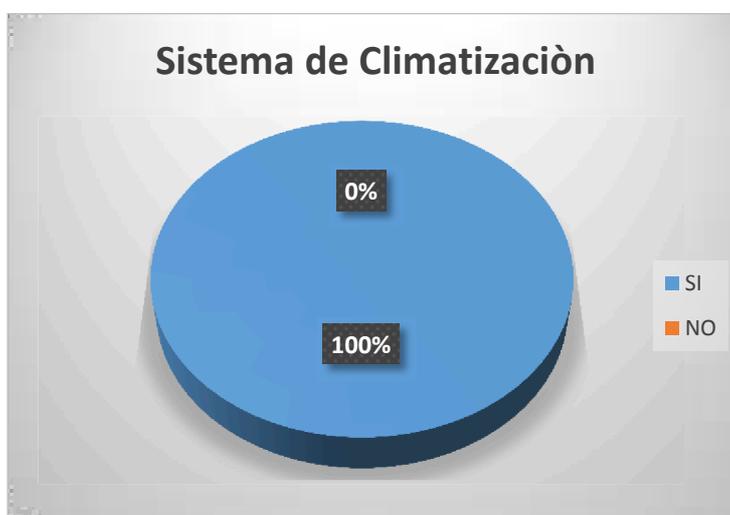
En consideración a las respuestas obtenidas, se establece que los funcionarios en su espacio de trabajo lo que factible para su desempeño.

**8. ¿Considera que en su puesto de trabajo existe un correcto y satisfactorio sistema de climatización?**

Alternativas	F	%
SI	34	100%
NO	0	0%
Total	34	100%

Fuente: Funcionarios del departamento de Financiero de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.  
Investigadora: Lilibeth Alcívar Palacios

**GRÁFICO N° 9**



La interrogante está enfocada a conocer si los funcionarios del departamento de financiero consideran que en su puesto de trabajo existe un correcto y satisfactorio sistema de climatización a lo que la respuesta es la siguiente: 34 funcionarios que representan el 100% manifestaron que sí.

En consideración a la respuesta, se determina que los funcionarios cuentan con un correcto sistema de climatización lo que es un factor fundamental para el buen ambiente ergonómico que debe tener todo trabajador en su puesto de trabajo.

## 9. ¿Cuántas horas diarias pasa frente a un computador?

Alternativas	F	%
3 Horas	5	15%
4 Horas	29	85%
6 Horas	0	0%
8 Horas	0	0%
Total	34	100%

Fuente: Funcionarios del departamento de Financiero de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.  
Investigadora: Lilibeth Alcívar Palacios

GRÁFICO N° 10



La interrogante está orientada a conocer la frecuencia con la que un funcionario del departamento de financiero pasa frente a un computador, las respuestas fueron las siguientes: 5 funcionarios que representan, el 15% manifestaron que 3 horas y 29 funcionarios que componen el 85% respondieron 4 horas.

Las respuestas nos dan la pauta para aseverar que la mayoría de los funcionarios del departamento de financiero pasan la mitad de su jornada laboral frente a un ordenador lo que al no hacer de forma correcta puede ocasionar una futura enfermedad, por cuanto es necesario implementar algunas precauciones o recomendaciones que permita contrarrestar alguna problemática que se produzca.

**10. ¿Ha padecido usted en alguna ocasión una de las siguientes enfermedades ocasionadas por no tener una buena ergonomía laboral?**

Alternativas	F	%
Dolor de cabeza	10	29%
Dolores de espalda	10	29%
Dolor de muñecas	5	15%
Dolor de cuello	9	27%
Aumento de la presión sanguínea	0	0%
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

Fuente: Funcionarios del departamento de Financiero de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.  
Investigadora: Lilibeth Alcívar Palacios

**GRÁFICO N° 11**



Respecto a la interrogante planteada a los funcionarios para verificar si ha padecido de alguna enfermedad o molestia frecuente producto de una mala ergonomía laboral se obtuvo que: 10 funcionarios que corresponden al 29% manifestaron que dolor de cabeza, 10 funcionarios que representan el 29% respondieron dolor de espalda, 9 funcionario que integra el 27% expresó dolor de cuello y 5 funcionarios que compone el 15% indica dolor de muñeca.

En referencia a las respuestas, se evidencia que las molestias y enfermedades producto de una mala ergonomía aquejan a la mayoría de los funcionarios; por lo que, es de suma importancia que se tome precauciones para disminuir esta problemática.

**11. ¿De acuerdo a su criterio, el desempeño profesional depende en gran medida de la ergonomía que existe dentro de su lugar de trabajo?**

<b>Alternativas</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
SI	34	100%
NO	0	0%
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

Fuente: Funcionarios del departamento de Financiero de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.  
Investigadora: Lilibeth Alcivar Palacios

**GRÁFICO N°12**



Con la finalidad de comprobar si el desempeño profesional depende en gran medida de la ergonomía que existe dentro de su lugar de trabajo, se planteó esta interrogante y las respuestas fueron: 34 funcionarios que representan el 100% manifestaron que es relevante en la elaboración de textos.

En relación a las respuestas se puede manifestar que sin duda el desempeño profesional depende en gran medida de la ergonomía que existe dentro de su lugar de trabajo.

**12. ¿De las siguientes opciones cual es la más recurrente para recibir información y actualizar conocimientos?**

<b>Alternativas</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
SI	34	100%
NO	0	0%
<b>Total</b>	<b>34</b>	<b>100%</b>

Fuente: Funcionarios del departamento de Financiero de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.  
Investigadora: Lilibeth Alcívar Palacios

**GRÁFICO N°14**



Esta interrogante fue planteada para conocer la forma de actualizar conocimientos a lo que los funcionarios del departamento de financiero manifestaron: 34 funcionarios que representan el 100% respondieron que mediante seminarios.

En relación a las respuestas se puede establecer que los funcionarios reciben seminarios para actualizar información, lo que no es propicio para proponer una capacitación.

## **2.4 Análisis de la Entrevista**

### **Entrevista Dirigida a la Directora del Departamento Financiero de la Uleam**

**¿Considera usted que la ergonomía interviene en su desempeño profesional?**

Si interviene porque si no se cuenta con una ergonomía en el trabajo, en el diseño de espacio de trabajo, dificultaría el rendimiento de todas las personas que laboren en el departamento.

Con relación a la respuesta, se afirma que la ergonomía si interviene en el desempeño profesional y que se debe contar con una ergonomía adecuadas para mejorar el rendimiento de los funcionarios.

**¿Considera que la ergonomía es importante dentro del desempeño profesional?**

Si es importante, de hecho considero que es fundamental tener presente que la ergonomía es importante porque si no se tiene ergonomía, se produce caída de las empresas por falta de personal y afectaría la economía de las misma, sin olvidar que la salud del trabajador estaría en alto riesgo de comenzar a padecer alguna enfermedad común. Lo malo es que no existe mucha información de la importancia de la ergonomía.

De acuerdo con la respuesta se expresa que la ergonomía si es importante dentro del desempeño profesional de cada una de las personal que laboran en el departamento, sin embargo no tiene mucha información sobre la importancia por lo que es necesario que los funcionarios reciban capacitaciones.

**¿En el departamento financiero cuenta con el espacio y los equipos necesarios para el buen desarrollo del trabajo personal?**

El departamento en partes si tiene adecuaciones ergonómicas o similitudes porque el espacio es pequeño para todos los funcionarios que lo conforman y en cuanto a los equipos, si cuenta con tecnología a la vanguardia para realizar las tareas diarias.

En relación a la respuesta, se expresa que el departamento cuenta con falencias en el ambiente de trabajo o espacio por lo que general malestar lo que sería un factor negativo considerable que puede afectar la salud del trabajador por los espacios reducidos o exceso de ruido, sin embargo cuentan con equipos para el desempeño de sus tareas.

**¿El personal del departamento financiero ha recibido información sobre que es la ergonomía?**

No el personal del departamento no ha recibido información sobre esta ciencia, sin embargo se han referido de forma general a ella en algunas reuniones.

De acuerdo con la respuesta, el departamento no ha recibido capacitaciones sobre la ciencia de la ergonomía por lo que no conocen cuales son las condiciones que debería tener un trabajo. Resulta imperativo la actualización de conocimiento.

**¿El departamento financiero ha recibido capacitación sobre las condiciones ergonómicas con las que debe contar su puesto de trabajo?**

No, Sin embargo estuvieron en la institución estuvieron observando los departamentos y los muebles que se utilizan para trabajar para hacer adecuaciones ergonómicas.

En consideración a la respuesta se muestra que el personal del departamento no recibe capacitaciones acerca de las condiciones ergonómicas con las que debe contar y esto puede afectar el desempeño sin conocer los efectos en su salud.

## 2.5 Diseño de la Propuesta

### **Tema**

“Plan de Capacitación Sobre la Ergonomía en el Desempeño Profesional en el Departamento Financiero de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.”

**Empresa/ Institución:** Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí  
(Departamento Financiero)

**Beneficiarios:** El personal Administrativo

**Ubicación:** Provincia de Manabí – Manta

**Dirección:** Ciudadela Universitaria Vía San Mateo

**Tiempo de capacitación:** 5 días

**Responsable:** Lilibeth Alcívar Palacios

### **Introducción**

El en departamento de financiero de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, mediante la encuesta realizada a el personal administrativos y la entrevista a la directora, quedo demostrado que el personal no tiene conocimientos claros de las condiciones ergonómicas con las que debe contar al momento de desempeñarse profesionalmente y no tiene un ambiente ergonómico adecuado. Por este motivo se plantea una propuesta de que es un plan de capacitación para dar solución al problema existente en el departamento de financiero.

El plan de capacitación propuesto es esencial para conocer cuales es la importancia de tener una correcta ergonomía, las ventajas y las desventajas

que tiene dentro del desempeño profesional, generar información y conciencia de lo primordial que es tener un espacio de trabajo ergonómico para evitar futura lesiones provocadas por condiciones inadecuadas en las que ejerce el trabajo diario. Para el desarrollo de esta propuesta se ha considerado una serie de temáticas enfocadas a la contribución que coadyuve a mejoras positivas dentro del departamento.

## **Objetivos**

### **OBJETIVO GENERAL**

- Diseñar un Plan de Capacitación para el Personal del Departamento Financiero de La Uleam.

### **OBJETIVOS ESPECIFICOS**

- Organizar el programa de capacitación
- Especificar las temáticas y determinar la metodología de la capacitación.
- Desarrollar la propuesta para mejorar el bienestar del trabajo y coadyuve a el desempeño proactivo del profesional.
- Capacitar al personal administrativo de la institución sobre la ergonomía para mejorar el desempeño del trabajo.

## **Metodología de trabajo**

La presente investigación surge de los resultados obtenidos en la encuesta aplicada al personal administrativo del departamento Financiero de la institución Uleam, conformado por un total de 42 personas, donde se pudo determinar las insuficiencias ergonómicas que existen y como consecuencia de ello la inadecuado ergonomía con la que ejercen su trabajo.

Para contribuir a la solución del problema, se desarrolla una propuesta de un de capacitación para mejorar el desempeño profesional de los empleados, la que se desarrollara mediante un seminario presencial siendo una forma de actualización de información que utiliza la institución y evidenciado en una de las preguntas en la que se realizó la encuesta. El seminario tendrá la duración de 5 días laborales, con temáticas específicas dirigidas a los involucrados y la participación de un profesional de la temática a dictar.

Para el desarrollo del plan de capacitación es necesario hacer una revisión a la bibliografía con el fin de empezar a escoger la información con la que va hacer sustentada la propuesta, la que está direccionada a la búsqueda de un rendimiento profesional optimo y sin riesgos, con una adecuada ergonomía que proporcionen beneficios en el trabajo diario y contribuya a el éxito de la institución.

Se facilitará un cronograma de actividades donde se dará a conocer los temas que serán tratados por semana, así como los materiales y recursos que se usaran. Cuando se culmine el plan de capacitación se hará una valoración a cada participante con el objetivo de saber si se ha asimilado lo dictado en la capacitación.

Para el cumplimiento del proceso de la capacitación se necesitan recursos que se detallan a continuación:

**Recursos humanos**

- Capacitador
- Funcionarios del departamento de financiero de la Uleam

**Recursos tecnológicos**

- Computador
- Proyector
- Parlantes
- Micrófono

**Recursos educativos**

- Lápices
- Borrador
- Carpetas plásticas
- Esferos
- Hojas bond, tamaño A4
- Trípticos con la temática a desarrollar

**Recursos de infraestructura y mobiliarios**

- Lugar óptimo para dictar la capacitación y el número de participante
- Sillas y mesas
- Sistema de climatización

## Desarrollo de la Propuesta

<b>Capacitación dirigida al personal administrativo del departamento de financiero de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí</b>			
<b>Tema:</b>	Plan de capacitaciones sobre la ergonomía la ergonomía en el desempeño profesional aplicado al personal administrativo del departamento financiero de la universidad laica Eloy Alfaro de Manabí de la ciudad de manta.		
<b>Lugar:</b>	Departamento de Financiero de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí		
<b>Días</b>	<b>Temas de la Capacitación</b>	<b>Duración</b>	<b>Estrategias</b>
<b>1</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presentación de modulo</li> <li>• Objetivos de la capacitación</li> <li>• ¿Qué es la ergonomía?</li> <li>• ¿Importancia de la ergonomía?</li> </ul>	<b>4 horas</b>	Análisis de información y presentación de video
<b>2</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Porque es importante contar con una ergonomía adecuada</li> <li>• Objetivos de la ergonomía</li> <li>• Principios básicos de la ergonomía</li> <li>• Tipos de ergonomía</li> </ul>	<b>4 horas</b>	Trabajo en equipo y análisis de la información
<b>3</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Riesgo laborales por no contar con una ergonomía adecuada</li> <li>• Enfermedades frecuentes por una inadecuada ergonomía</li> </ul>	<b>4 horas</b>	Trabajo en equipo y análisis de la información; presentación de videos
<b>4</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Espacio de trabajo adecuado para un buen desempeño profesional</li> <li>• Condiciones ergonómicas adecuadas para un trabajador</li> <li>• Ventaja de la ergonomía en el lugar de trabajo.</li> </ul>	<b>4 horas</b>	Análisis de la Información
<b>5</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluación de los participantes de la capacitación y culminación del seminario.</li> </ul>	<b>4 horas</b>	Trabajo en equipo y práctica

## Presupuesto de la Estrategia

A continuación se detalla el presupuesto del Plan de capacitaciones sobre la ergonomía en el desempeño profesional del Departamento de Financiero.

<b>PRESUPUESTO</b>	
<b>Descripción</b>	<b>Total</b>
Recursos tecnológicos	\$ 50
Honorario de expositores	\$ 300
Recursos educativos	\$ 50
Gastos de alimentación	\$ 200
Gastos extras	\$ 100
<b>Total a pagar</b>	<b>\$ 700</b>

## Cronograma

<b>DETALLE DE ACTIVIDADES REALIZADAS PARA LA ELABORACION DEL PROYECTO DE INVESTIGACION DE TESIS</b>		
<b>ACTIVIDADES REALIZADAS</b>	<b>Marzo</b>	<b>Abril</b>
Elaboración del plan de capacitación	X	
Determinar las temáticas a impartir en la capacitación	X	
Determinar los días para impartir la capacitación	X	
Confirmación del exponente de la capacitación	X	
Coordinar la logística para impartir la capacitación	X	
Ordenar los recursos a utilizar	X	
Realizar trípticos		X
Semana de capacitación		X

## 2.6 CONCLUSIONES

Una vez considerados los resultados obtenidos en las encuestas aplicadas en el Departamento de Financiero de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, se concluye que:

- Los funcionarios que laboran en el departamento de financiero de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí disponen de una mala ergonomía que repercute de forma negativa en el desempeño profesional
- La falta de equipos ergonómicos y una adecuada división de espacio incide en la salud de los funcionarios del departamento provocando dolor de cuello, dolor de cabeza, dolor de muñeca, dando como resultado dificultad al realizar su trabajo.
- La actualización de conocimientos mediante las capacitaciones son fundamentales para mejorar el desempeño profesional. al revisar los resultado se evidencia que el personal debe de acudir a seminarios frecuentes que permita conocer sobre la ergonomía y los riesgo que a los que se presenta de no contar con esta ciencia en el trabajo.
- El tiempo que pasan frente a un computador, el dolor de cabeza, evidencia la mala ergonomía en la que se desenvuelven los funcionarios, perjudicando la salud y el trabajo mismo.

## 2.7 RECOMENDACIÓN

En relación a los resultados:

- Es fundamental que el Departamento Financiero se capacite sobre la ergonomía en el trabajo, las ventajas que tiene para el bienestar de los empleados y de la institución en general.
- Se considera importante mantener equipos en óptimas condiciones para favorecer la salud y el desempeño profesional de los funcionarios de del departamento financiero de la Uleam.
- Conservar en su totalidad las condiciones ambientales adecuadas de los funcionarios del departamento financiero y prestar atención a sus necesidades, para que no influya en el desempeño profesional.

## 2.8 BIBLIOGRAFÍA

- Escalona, E. Yonusg, M.Gonzales y Seifert A. (2002). *La ergonomía como Herramienta de los Trabajadores*. Primera Edición. Editorial Tatum, CA. Valencia, Venezuela.
- Chiavenato, I. (2005). *Administración de Recursos Humanos*. Editorial McGraw Hill.
- Robbins, Stephen. (2013). *Comportamiento Organizacional*. 8va. Edición Editorial Prentice. Mexico.
- Cruz Alberto, G. (2010). *Ergonomia Aplicada*. A (Cuarta ed.). Bogota.
- Pedro R. Modelo, E. T. (1999). *Ergonomia 1 Fundamentos*. Tercera Edición. Barcelona. Mutua Universal.
- Obrego, M. (2016). *Fundamentos de la Ergonomia*. Primera edición. Mexico. Patria S.A.
- Llaneza, Álvarez Javier. (2009). *Ergonomía y psicología aplicada*. 13 ava. Edición. Editorial Lex Nova. España.
- Gaitàn, G. (2001). *Principios de Ergonomia* . Bogotà: Genenis Ltda.
- Pacheco G, T. H. (2015-2016). *Evaluación ergonómica y su incidencia en el las enfermedades de los trabajadores en el área del gobierno autónomo descentralizado del cantón puerto quito*. UTC Latacunga.
- Torada, E. Gonzales, P. (2013). *Ergonomia 4, El trabajo en Oficina*. Primera Edicion, Barcelona Editorial, Mutua Universal.

- Castillo, Martínez Juan Alberto. (2010). *Ergonomía fundamentos para el desarrollo de soluciones ergonómicas*. Universidad del Rosario. Primera edición. Colombia.
- González, Maestre, D. (2007). *Ergonomía y psicología*. F.C. Editorial. España.
- Lolorca, J. (2015). *Manual de Ergonomía*. Editorial, Difusora Larousse-Ediciones Piramide. Primera Edición.
- Kreither, R. (2003). *Comportamiento Organizacional Conceptos, Problemas y Prácticas*. Editorial, Mc.
- Marcano, L. (2008). *Modelo de Evaluación de Desempeño Profesional*. Editorial Universitaria, E-Libros. Cuba.
- Quintero L. (2008). *Análisis del desempeño profesional y la empresa*. Editorial revista Negociún. Sexta Edición.
- Veintimilla Tovar, Soraya Aracely (2016). *Evaluación del desempeño profesional de las secretarias de la universidad técnica de Cotopaxi, cantón Latacunga, en el período 2012 – 2013*. Secretariado Ejecutivo Gerencial. UTC. Latacunga.
- Roja. E, F. N. (2014). *Estrategias de capacitación para el patrullaje policial con el fin de fortalecer el desempeño profesional de los funcionarios policiales de la Estación Santa Rosa*. Lima: Repositorio Universidad del Pacífico Lima - Perú.

- Castillo, Martínez Juan Alberto. (2010). *Ergonomía fundamentos para el desarrollo de soluciones ergonómicas*. Universidad del Rosario. Primera edición. Colombia.
- Chiavenato, I. (2005). *Administración de Recursos Humanos*. Editorial McGraw Hill.
- Cruz Alberto, G. (2010). *Ergonomía Aplicada*. A (Cuarta ed.). Bogota.
- Escalona, E. Yonusg, M.Gonzales y Seifert A. (2002). *La ergonomía como Herramienta de los Trabajadores*. Primera Edición. Editorial Tatum, CA. Valencia, Venezuela.
- Gaitàn, G. (2001). *Principios de Ergonomía*. Bogotá: Genenis Ltda.
- González, Maestre, D. (2007). *Ergonomía y psicología*. F.C. Editorial. España.
- Kreither, R. (2003). *Comportamiento Organizacional Conceptos, Problemas y Prácticas*. Editorial, Mc.
- Llaneza, Álvarez Javier. (2009). *Ergonomía y psicología aplicada*. 13ava. Edición. Editorial Lex Nova. España.
- Lolorca, J. (2015). *Manual de Ergonomía*. Editorial, Difusora Larousse-Ediciones Piramide. Primera Edición.
- Marcano, L. (2008). *Modelo de Evaluación de Desempeño Profesional*. Editorial Universitaria, E-Libros. Cuba.

- Obrego, M. (2016). *Fundamentos de la Ergonomia*. Primera edición. Mexico. Patria S.A.
- Pacheco G, T. H. (2015-2016). *Evaluación ergonómica y su incidencia en el las enfermedades de los trabajadores en el área del gobierno autónomo descentralizado del cantón puerto quito*. UTC Latacunga.
- Pedro R. Modelo, E. T. (1999). *Ergonomia 1 Fundamentos*. Tercera Edición. Barcelona. Mutua Universal.
- Quintero L. (2008). *Análisis del desempeño profesional y la empresa*. Editorial revista Negotiún. Sexta Edición.
- Robbins, Stephen. (2013). *Comportamiento Organizacional*. 8va. Edición Editorial Prentice. Mexico.
- Roja. E, F. N. (2014). *Estrategias de capacitacion para el patrullaje policial con el fin de fortalecer el desempeño profesional de los funcionarios policiales de la Estacion Santa Rosa*. Lima: Repositorio Universidad del Pacifico Lima - Perú.
- Torada, E. Gonzales, P. (2013). *Ergonomia 4, El trabajo en Oficina*. Primera Edicion, Barcelona Editorial, Mutua Universal.
- Veintimilla Tovar, Soraya Aracely (2016). *Evaluación del desempeño profesional de las secretarias de la universidad técnica de Cotopaxi, cantón Latacunga, en el período 2012 – 2013*. Secretariado Ejecutivo Gerencial. UTC. Latacunga.

## Citada

- Davis y Newtrom, (2008) La Satisfacción Laboral del Trabajador
- Galán. V. (2008) Actitud y Aptitud.
- Gan y Berbel (2007) Ambiente Físico
- Hannoun, G (2011) Actitudes del Trabajador.
- Hannoun, G (2011) Satisfacción Laboral
- Hernández. F. (2007) Estudio de las Actitudes.
- Ozolin R. (1978) Factores del Desempeño Laboral.

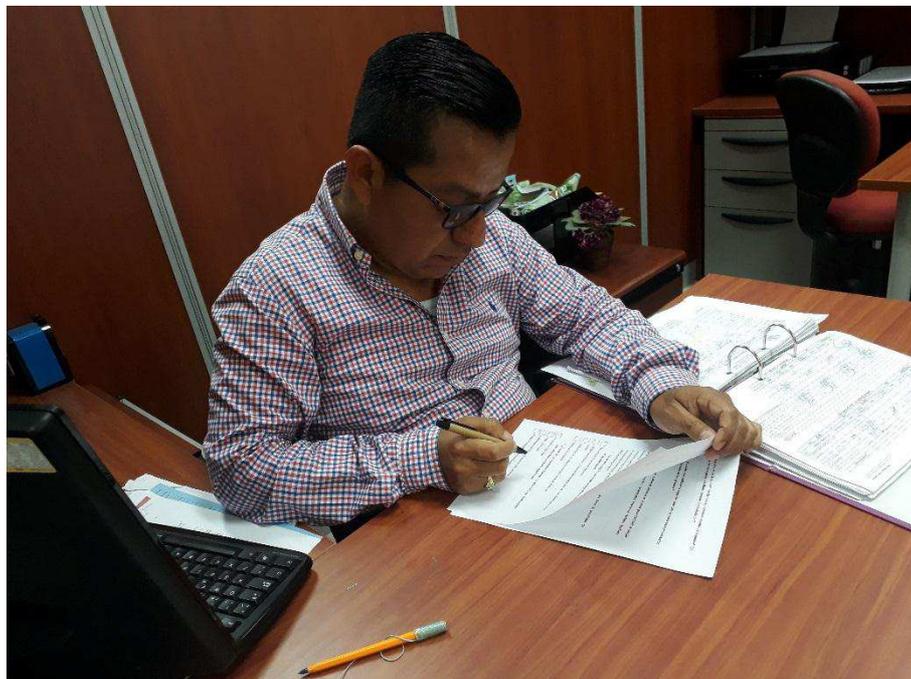
## WEB GRAFÍAS

- Cedeño, Yina & Sánchez, Miriam. 2010. Tesis de grado. Recuperado de: <http://repositorio.utm.edu.ec/bitstream/123456789/2213/1/TESIS-MARKETING%20PROFESIONAL%20SECRETARIA%20EJECUTIVA>.
- Suárez,A y Abreu D`León ,F. (2013). Estudio de los Factores de Riesgo Ergonómicos que Afectan el Desempeño Laboral de los Trabajadores en las Industrias. Recuperado de:[http://wwwacademia.edu/16332830/Tesis\\_de\\_Grado\\_Factores\\_de\\_Riesgo\\_Ergonomicos\\_AURELIO](http://wwwacademia.edu/16332830/Tesis_de_Grado_Factores_de_Riesgo_Ergonomicos_AURELIO).
- VALDIVIESO, S. V. (2015). LA Ergonomía y su Influencia en el Ejercicio Profesional. Recuperado De: [Repositorio.utm.edu.ec/bitstream/123456789/104/1/LA%20ERGONOMIA%20Y%20SU%20INFLUENCIA%20EN%20EL%20EJERCICIO%20PROFESIONAL%20DE%20LAS%20SECRETARIAS.pdf](http://repositorio.utm.edu.ec/bitstream/123456789/104/1/LA%20ERGONOMIA%20Y%20SU%20INFLUENCIA%20EN%20EL%20EJERCICIO%20PROFESIONAL%20DE%20LAS%20SECRETARIAS.pdf).

## 2.9 ANEXOS



**Desarrollo de la encuesta y entrevista en el Departamento de Financiero**





**Desarrollo de las tutorías**





**Encuesta Dirigida Al Personal Del Departamento De Financiero De La  
ULEAM**

Estimado Encuestado/a, reciba un cordial saludo en calidad de egresada de la Facultad de Gestión Desarrollo y Secretariado Ejecutivo, me encuentro realizando el trabajo final de investigación, previo a la obtención del título de Licenciada en Secretariado Ejecutivo, por lo que le solicito de forma respetuosa responder las siguientes preguntas. Marque con una **X** las respuestas.

La ergonomía es la disciplina que se encarga del diseño de lugares de trabajo, herramientas y tareas, de modo que coincidan con las características fisiológicas, anatómicas, psicológicas y las capacidades de los trabajadores que se verán involucrados. Busca la optimización de los tres elementos del sistema (humano-máquina-ambiente), para lo cual elabora métodos de la persona, de la técnica y de la organización.

**1. ¿Cuáles serían los factores ergonómicos negativos que intervienen en su desempeño?**

Temperatura de ambiente de trabajo

Equipos tecnológicos y muebles inadecuados para el buen desempeño de su trabajo

Mala postura en su trabajo al momento de estar sentado/a.

Inadecuada iluminación.

**2. ¿Cuáles de los siguientes factores cumplen con las condiciones adecuadas para una buena ergonomía?**

Iluminación Adecuada

Áreas climatizadas

Muebles apropiados para el desarrollo de su trabajo.

Áreas divididas correctamente en espacios físicos.

3. **¿La altura de la superficie de trabajo (mesa) es adecuada para el tipo de tarea o para las dimensiones del trabajador?**

SI

NO

4. **¿Cuenta con suficiente espacio libre bajo la mesa para una posición cómoda de las piernas?**

SI

NO

5. **¿Cuenta con suficiente espacio en la mesa para distribuir el equipo necesario (ordenador, documentos, impresora, teclado, teléfono, etc.)?**

SI

NO

6. **¿El mueble que utiliza para sentarse tiene la posibilidad de regulación en cuanto a la altura?**

SI

NO

7. **¿El mueble que utiliza para sentarse es:**

Adecuado

Le produce molestias

Causa dolor de espalda

8. **¿Considera que la iluminación en su puesto de trabajo es la correcta?**

Si

No

9. **¿Considera que en su puesto de trabajo existe un correcto y satisfactorio sistema de climatización?**

Si

No

10. **¿Cuántas horas diarias pasa frente a un computador?**

3HORAS  4HORAS  6HORAS  8HORAS

11. **¿Ha padecido usted en alguna ocasión una de las siguientes enfermedades ocasionadas por no tener una buena ergonomía laboral?**

Dolor de cabeza

Dolores de espalda

Dolor de muñecas

Dolor de cuello

Aumento de la presión sanguínea

12. **¿De acuerdo a su criterio, el desempeño profesional depende en gran medida de la ergonomía que existe dentro de su lugar de trabajo?**

SI

NO

13. **¿De las siguientes opciones cual es la más recurrente para recibir información y actualizar conocimientos?**

Seminarios

Talleres



**Entrevista Dirigida a la Directora del Departamento Financiero de la Uleam**

Estimada Entrevistada, reciba un cordial saludo en calidad de egresada de la Facultad de Gestión Desarrollo y Secretariado Ejecutivo, me encuentro realizando el trabajo final de investigación, previo a la obtención del título de Licenciada en Secretariado Ejecutivo, por lo que le solicito de forma respetuosa responder las siguientes preguntas.

- **¿Considera usted que la ergonomía interviene en su desempeño profesional?**

-----  
-----

- **¿Considera que la ergonomía es importante dentro del desempeño profesional?**

-----  
-----

- **¿En el departamento financiero cuenta con el espacio y los equipos necesarios para el buen desarrollo del trabajo personal?**

-----  
-----

- **El personal del departamento financiero ha recibido información sobre que es la ergonomía?**

-----  
-----

- **¿El departamento financiero ha recibido capacitación sobre las condiciones ergonómicas con las que debe contar su puesto de trabajo?**

-----  
-----