



Universidad Autónoma de Querétaro
Facultad de Contaduría y Administración
Maestría en Administración

CONDICIONES FÍSICAS LABORALES Y SU IMPACTO EN LA PRODUCTIVIDAD

TESIS

Que como parte de los requisitos para obtener el grado de

Maestro en Administración

Presenta:

Carlos Eduardo Olvera González.

Dirigido por:

Dra. Ma. Luisa Leal García

SINODALES

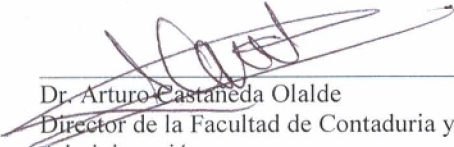
Dra. Ma. Luisa Leal García
Presidente


Dr. Arturo Castañeda Olalde
Secretario

M.A. Rafael González Basaldúa
Vocal

Dr. Juan Manuel Peña Aguilar
Suplente

Dr. Alberto de Jesús Pastrana Palma
Suplente


Dr. Arturo Castañeda Olalde
Director de la Facultad de Contaduría y
Administración

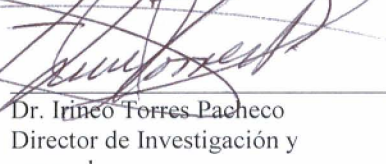

Firma


Firma


Firma


Firma


Firma


Dr. Irineo Torres Pacheco
Director de Investigación y
posgrado

Centro Universitario
Querétaro, Qro.
Julio / 2014.
México



Universidad Autónoma de Querétaro
Facultad de Contaduría y Administración

“Condiciones físicas laborales y su impacto en la productividad”.

Tesis

Que como parte de los requisitos para obtener el grado de
Maestro en Administración especialidad Alta Dirección

Presenta

Carlos Eduardo Olvera González

Santiago de Querétaro, Diciembre 2013



Universidad Autónoma de Querétaro
Facultad de Contaduría y Administración
Maestría en Administración

CONDICIONES FÍSICAS LABORALES Y SU IMPACTO EN LA PRODUCTIVIDAD

TESIS

Que como parte de los requisitos para obtener el grado de
Maestro en Administración

Presenta:

Carlos Eduardo Olvera González.

Dirigido por:

Dra. Ma. Luisa Leal García

SINODALES

Dra. Ma. Luisa Leal García
Presidente

Firma

Dr. Arturo Castañeda Olalde
Secretario

Firma

M.A. Rafael González Basaldua
Vocal

Firma

Dr. Juan Manuel Peña Aguilar
Suplente

Firma

Dr. Alberto de Jesús Pastrana Palma
Suplente

Firma

Dr. Arturo Castañeda Olalde
Director de la Facultad de Contaduría y
Administración

Dr. Irineo Torres Pacheco
Director de Investigación y
posgrado

Centro Universitario
Querétaro, Qro.
Julio / 2014.
México

RESUMEN

El presente trabajo tiene como objetivo demostrar si existe correlación entre las variables de condiciones físicas laborales y su impacto en la productividad mediante un cuestionario que fué aplicado al total de la población que labora en el Departamento de Recursos Materiales del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), cabe destacar que dentro de la población a la que se le realizó el cuestionario existen personas con diferentes características sociodemográficas como edad, sexo, escolaridad, antigüedad, entre otros, después se aplicó estadísticas descriptiva de frecuencias relativas y absolutas para exponerlo a través de gráficas de las respuestas otorgadas por los trabajadores del Departamento antes citado. En los resultados y comprobación de hipótesis la correlación de Pearson fue de .738, lo que significa que sí existe una correlación estadísticamente fuerte y significativa entre las variables de estudio (Condiciones Físicas laborales y su impacto en la productividad). Se propone tomar algunas acciones de mejora para el Departamento las cuales serían: Mejora de Instalaciones. Reducir la edad de la plantilla de trabajadores. Tener una buena iluminación. Estandarización de horarios. Implementación de metas, y dar a conocer los objetivos.

(Palabras clave: Condiciones físicas laborales, productividad. Correlación)

SUMMARY

The objective of this study was to find out if there is a correlation between the variables of physical working conditions and their impact on productivity using a questionnaire that was given all those working in the Departamento de Recursos Materiales of the Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE, from its initials in Spanish). It should be pointed out that within the population given the questionnaire there are people with different socio-demographic characteristics such as age, sex, educational level and seniority, among others. Descriptive statistics of relative and absolute frequencies were then applied in order to be shown on graphs of the answers given by the workers of the Department mentioned. In the results and proving of the hypothesis, the Pearson correlation was .738, which means that there is a statistically strong and significant correlation between the study's variables (physical working conditions and their impact on productivity). It is proposed that some actions to improve the Department be carried out, as follows: Improvement of facilities, reduction in the age of workers, good lighting, standardization of schedules, implementation of goals and information regarding objectives.

(Key words: Physical working conditions, productivity, correlación)

DEDICATORIAS

Al creador de todas las cosas, el que me ha dado fortaleza para continuar cuando a punto de caer he esatado; por ello, con toda humildad que de mi corazón puede emanar, dedico primeramente a Dios.

Con todo mi cariño y mi amor para las personas que hicieron todo en la vida para que yo pudiera lograr mis sueños, por motivarme y darme la mano cuando sentía que el camino se terminaba, a ustedes por siempre mi corazón y mi agradecimiento.

A mis padres por inculcarme buenos valores.

A mis hermanos Ernesto y Mario, mi compañero de carrera gracias por estar conmigo y apoyarme siempre, los quiero mucho.

A mis maestros que en este andar por la vida, influyeron con sus lecciones y experiencias en formarme como una persona de bien y preparada para los retos que pone la vida, a todos y cada uno de ellos les dedico cada una de estas páginas de mi tesis.

A TODOS MUCHAS GRACIAS.

AGRADECIMIENTOS

A la Dra. Ma. Luisa Leal que siempre se preocupó por los avances de mi tesis mil gracias.

A la Dra. Paty Luna por dedicarme de su tiempo para la revisión de esta tesis.

A mis compañeros por compartir tantas clases con ustedes y después fuimos amigos.

A todas aquellas personas que hicieron posible que se me otorgara beca en la UAQ.

ÍNDICE	Página
Resumen	i
Summary	ii
Dedicatorias	iii
Agradecimientos	iv
Índice	v
Índice de figuras	x
Índice de tablas	xiv
1. INTRODUCCIÓN	1
2. MARCO TEÓRICO	3
2.1. Marco histórico-legal de las condiciones de trabajo	3
2.2. Condiciones físicas de trabajo	6
2.2.1. Ambiente físico	6
2.2.2. Temperatura	7
2.2.3. Ruido	7

2.2.4. Iluminación	7
2.2.5. Carga física de trabajo	7
2.2.6. Desplazamientos	8
2.3. Concepto de productividad	8
2.4. Productividad como régimen social	9
2.5. Características de la institución de estudio	11
2.5.1. Nacimiento del ISSSTE	11
2.5.2. Misión del ISSSTE	12
2.5.3. Visión del ISSSTE	12
2.6. Las dimensiones de los locales de trabajo	15
2.6.1. Altura del plano de trabajo	15
2.6.2. Zonas de alcance óptimas de los miembros superiores	16
2.6.3. Diseño en puestos de trabajo en oficinas y despachos en las administraciones públicas.	17
2.6.4. Espacio reservado para las piernas	17
2.6.5. Mobiliario	18

2.6.6. Disposición de los puestos de trabajo	19
2.6.7. Trabajo de pie	20
2.6.8. Trabajo sentado	20
2.7. Investigaciones relacionadas	20
2.7.1. Conceptos de Productividad	20
2.7.2. Diseño práctico de puestos y lugares de trabajo	21
2.7.3. Mejora de las posturas de trabajo para lograr mayor eficiencia	22
2.7.4. Locales adecuados para la producción	22
2.7.5. Condiciones de trabajo	22
2.7.6. Puesto de Trabajo	23
3. CARACTERÍSTICAS DE LA INVESTIGACIÓN	24
3.1. Justificación	24
3.2. Planteamiento del Problema	25
3.2.1. Pregunta de investigación	25
3.3. Objetivos	25
3.3.1. Objetivo General	25

3.3.2. Objetivo específicos	26
3.4. Definición del Universo	26
3.5. Tamaño y tipo de la muestra.	26
3.6. Definición de Variables	26
3.6.1. Definición de productividad	26
3.6.2. Definición de condiciones de trabajo	26
3.7 Hipótesis	27
4. METODOLOGÍA	28
4.1. Diseño no experimental	28
4.2. Tipo de estudio	28
4.2.1. Diseños Transeccionales Descriptivos	29
4.2.2. Diseños Transeccionales Correlacionales/ Causales	29
4.3. Instrumento	30
4.4. Procedimiento	30
4.5. Procesamiento de la información	31
5. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	32

5.1. Características sociodemográficas de la población	32
5.2. Resultados de la variable Condiciones físicas laborales	38
5.3. Resultados de la variable productividad	43
5.4. Comprobación de hipótesis	57
PROPUESTAS Y CONCLUSIONES	59
REFERENCIAS	60
APENDICE	64

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura	Página
<i>1.</i> Organigrama	13
<i>2.</i> Dimensiones de los locales de trabajo	15
<i>3.</i> Dimensiones óptimas en miembros superiores	16
<i>4.</i> Dimensiones óptimas de brazos, antebrazos y manos	17
<i>5.</i> Espacio para piernas	18
<i>6.</i> Sexo.	32
<i>7.</i> Edad.	32
<i>8.</i> Estado Civil	33
<i>9.</i> Area	33
<i>10.</i> Escolaridad	34
<i>11.</i> Dependientes Económicos	34
<i>12.</i> Nivel Socioeconómico	35
<i>13.</i> Turno de Trabajo	35
<i>14.</i> Horas Trabajadas	36

15. Antigüedad en el Instituto	36
16. Antigüedad en el Puesto	37
17. ¿Los esfuerzos realizados en el desarrollo de tu trabajo están adecuados a tu capacidad física?	38
18. ¿Es adecuada la distancia entre tus ojos y el trabajo que realizas?	38
19. ¿La disposición del puesto de trabajo te permite trabajar sentado?	39
20. ¿ El asiento es cómodo?	39
21. ¿Puedes apoyar los brazos?	40
22. ¿Hay botiquín suficientemente dotado y revisado?	41
23. ¿Hay personas dentro de la empresa con formación de socorristas?	41
24. ¿Existe en la empresa una persona responsable del botiquín?	42
25. ¿Tienes posibilidades de promoción?	43
26. ¿ Al finalizar la jornada, te sientes “especialmente cansado(a)?	43
27. ¿ Al Mantienes posturas de trabajo forzadas de manera	44
28. ¿ Tienes un trabajo sedentario?	45
29. ¿ Existen zonas y lugares de trabajo de difícil acceso por	45

30. ¿ Manipulas, habitualmente, cargas pesadas, grandes,	46
31. ¿ El nivel de atención requerido para la ejecución de tu tarea es	47
32. ¿ Es un factor importante la experiencia de las personas para	47
33. ¿ Cómo consideras el estado de las instalaciones?	48
34. ¿Esta usted de acuerdo con las políticas de la empresa?	49
35. ¿Manejan estándares dentro de su empresa?	49
36. ¿ Considera usted que los recursos que posee son suficientes para realizar su trabajo o actividades diarias?	50
37. ¿ Su sueldo refleja su productividad?	51
38. ¿Considera usted necesario que la capacitación dentro de un área	51
39. ¿Desempeña usted actividades acorde a sus intereses?	52
40. ¿Cómo considera, el grado de desempeño de liderazgo dentro de	52
41. ¿ Existen medios o formas de motivación dentro de la organización?	53
42. ¿ Existen Los colaboradores de la empresa cumplen con las	54
43. ¿ Durante la jornada laboral los colaboradores demuestran dedicación y concentración en el trabajo que realizan?	54

44. ¿El sindicato toma en cuenta las metas de productividad?	55
45. ¿El departamento de Recursos Humanos revisa y atiende	56
46. ¿ Existen personas discapacitadas para realizar cierta actividad?	57
47. Productividad vs Condiciones Físicas	58

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla	Página
1. Alturas en planos de trabajo	16

1. INTRODUCCIÓN

Al inicio del siglo XX Max Weber, un sociólogo alemán, publicó una bibliografía sobre las grandes organizaciones de su época. Les dio el nombre de burocracia y consideró al siglo xx como el siglo de las burocracias, pues creía que esas eran las organizaciones características de una nueva época, llena de valores y exigencias nuevas. El surgimiento de las burocracias coincidió con el nacimiento del capitalismo, gracias a un sin número de factores, entre los cuales se encuentran la economía del tipo monetario, el mercado de mano de obra, el surgimiento del estado nación centralizado y la divulgación ética protestante (que enfatizaba el trabajo como un don de Dios y el ahorro como una forma de evitar la vanidad y la ostentación) (Chiavenato, 2006).

Las burocracias empezaron a partir de la era victoriana como consecuencia de la necesidad que las organizaciones sintieron de orden y de exactitud, así como de las reivindicaciones de los trabajadores por un trato justo e imparcial. El modelo burocrático de organización surgió como una reacción a la crueldad el nepotismo y los juicios tendenciosos y parciales, típicos de la las prácticas administrativas inhumanas e injustas del inicio de la Revolución industrial. Básicamente, la burocracia fue una invención social perfeccionada en el transcurso de la Revolución industrial, a pesar de tener sus raíces en la antigüedad histórica, con la finalidad de organizar detalladamente y dirigir rígidamente las actividades de las empresas con mayor eficiencia posible (Chiavenato, 2006).

La distribución de planta incluye decisiones acerca de la disposición física, de los centros de actividad económica dentro de una instalación. Un centro de actividad económica es cualquier entidad que ocupe espacio: una persona o un grupo de personas. La ventanilla de un cajero, una máquina, una estación de trabajo. La

Planificación de planta consiste en permitir que los empleados y el equipo trabajen con mayor eficacia (Departamento de Organización de Empresas, 2013).

En la presente investigación se consideró determinar cómo están relacionadas las condiciones físicas laborales y su impacto en la productividad.

En la pregunta de investigación sobre la que se enfoca es ¿Las condiciones físicas laborales impactan en la productividad? Ya que es la parte angular de cualquier organización y si estan bien establecidas las metas y los objetivos.

El universo de representa 20 trabajadores del área del Departamento de Recursos Materiales del ISSSTE, los cuales respondieron un cuestionario y así filtrar la información para saber si hay correlación entre las variables. Se elaboró un cuestionario de 30 preguntas con escala tipo Likert (ordinal) 10 preguntas para datos generales y 10 para cada variable respectivamente, el cual se validó por pares y experto.

Los datos sirven para realizar una prueba estadística de correlación (Perarson) que arrojó un de .738 lo que significa que si existe una correlación positiva *fuerte* y estadísticamente significativa entre las variables.

Se propone tomar algunas acciones de mejora para el Departamento las cuales serían:

Mejora de instalaciones, reducir la edad de la plantilla de trabajadores, tener una buena iluminación,estandarización de horarios, implementación de metas, y dar a conocer los objetivos.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Marco histórico-legal de las condiciones de trabajo

En México, los esfuerzos para conformar un cuerpo sólido de prestaciones, en respuesta a las necesidades de la clase trabajadora, han tenido en el Estado a un promotor consciente de rica tradición histórica (ISSSTE, 2013).

Durante el tiempo en que Benito Juárez fue presidente de la República, los rasgos distintivos de la seguridad social se concentraron casi exclusivamente en cuestiones de orden asistencial, como el sostenimiento de la Escuela de Ciegos, en 1871, para lo cual el régimen juarista cedió a la institución parte del Ex Convento de la Encarnación y 15% del producto de las loterías (ISSSTE, 2013)

En el ámbito legislativo, antes de la Revolución Mexicana, no son muchos los antecedentes que den cuenta de intentos formales y organizados de protección a los trabajadores. Hubo no obstante, en los estados de la Federación -México en 1904 y Nuevo León en 1906- leyes muy similares en su contenido, las cuales reconocían los accidentes de trabajo y apuntaban a la responsabilidad patronal en la indemnización derivada de los mismos (ISSSTE, 2013).

En 1911, Francisco I. Madero incluyó en su programa como candidato a la Presidencia de la República el compromiso de expedir leyes sobre pensiones e indemnizaciones por accidentes de trabajo. Por aquella misma época, el incipiente movimiento obrero se fortaleció con la fundación de la Casa del Obrero Mundial (1912), núcleo aglutinador por medio del cual diferentes corrientes políticas y sociales intentaban incidir en los cambios estructurales de las relaciones entre patrones y trabajadores (ISSSTE, 2013).

A la caída del gobierno de Madero en 1913, y en su afán de legitimación de un régimen insostenible, Victoriano Huerta presentó al Congreso una propuesta de

decreto que recogía inquietudes reales de la clase trabajadora, como la fijación de salarios mínimos y la formación de la Junta de Conciliación, entre otras, pero la iniciativa nunca prosperó, dado lo efímero del régimen huertista (ISSSTE, 2013).

Durante el turbulento periodo que siguió, las diferentes fuerzas revolucionarias trataron de reglamentar las condiciones de los trabajadores. De esta época destacan las propuestas sobre seguridad social contenidas en el Plan de Guadalupe, expedido en 1913, y las cláusulas y adiciones que en tal sentido se le agregaron el año siguiente.

Es hasta 1917, al promulgarse la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que los derechos de los trabajadores son reconocidos y quedan protegidos con auténtica fuerza de ley máxima (ISSSTE, 2013).

La Constitución otorgó a la seguridad social carácter ineludible al incorporarla al artículo 123, con la obligación patronal de proporcionar a los trabajadores, pensiones, habitaciones cómodas e higiénicas, escuelas, enfermerías y otros servicios. Resaltó además la obligatoriedad de la capacitación y la prerrogativa de los trabajadores a organizarse para garantizar estos derechos.

Cabe destacar que los empleados de las instituciones públicas fueron los que inicialmente promovieron la integración de agrupaciones con fines mutualistas o de protección social y laboral (ISSSTE, 2013).

En la década de los veinte del siglo pasado, el crecimiento acelerado de la economía y la consolidación del Estado hicieron necesaria la promulgación de leyes, así como la creación de instituciones que sostuvieran con su estructura los diversos aspectos del bienestar social. Surgió así, por ejemplo, el proyecto de la Ley de Accidentes Industriales (1922), cuya aportación novedosa consistía en prever la creación de una caja de riesgos profesionales (ISSSTE, 2013).

Además, por ley, algunos empleados gozaban de antemano de garantías de seguridad como fue el caso del Servicio Exterior Mexicano y Correos, y a partir de 1924 la Ley de Organización de Tribunales del Fuero Común del Distrito y Territorios Federales disponía *que los magistrados, jueces y oficiales que no gozaran de fortuna tuvieran derecho a ser pensionados* (ISSSTE, 2013).

Lo anterior, muestra un avance de la previsión social, puesto que marca con una promulgación el primer esfuerzo de aplicación concreta de postulados, ideas, teorías e inquietudes dispersas a lo largo de décadas del México revolucionario.

Sin embargo, persistía el hecho de que un buen grupo de empleados públicos se encontraban al margen de los beneficios de la seguridad social que apenas estaba en proceso de gestación. La preocupación gubernamental por unificar prestaciones y servicios, así como garantizar el acceso a todos los trabajadores del Estado, dio por resultado que el 12 de agosto de 1925 se promulgara la Ley General de Pensiones Civiles y de Retiro (ISSSTE, 2013).

La finalidad de la Ley era estructurar un sistema en virtud del cual el propio trabajador, con la ayuda del Estado, contribuyera a la formación de un fondo sobre el cual gravitaría el otorgamiento de pensiones y préstamos hipotecarios (ISSSTE, 2013).

En esta Ley se contemplaban las pensiones por vejez e inhabilitación, y las pensiones para los deudos del trabajador que a causa de sus labores perdía la vida; además se ofrecía la pensión de retiro a los 65 años de edad y después de 15 años de servicio.

Asimismo, una vez hecho el pago de pensiones y los gastos de administración del Fondo de Pensiones, se empleaban los excedentes para otorgar préstamos

hipotecarios hasta por 5 mil pesos para adquisición o construcción de casa habitación y hasta 15 mil para compra de tierras de cultivo y su habilitación. Los préstamos eran pagaderos a cinco y diez años, respectivamente. Se concedían además créditos hasta por 3 mil pesos para establecer o explotar pequeñas industrias; también se destinaban fondos para la construcción de casas y departamentos para venta y renta a pensionados y funcionarios. La Ley estipuló 9% anual como tasa mínima de interés (ISSSTE, 2013).

2.2. Condiciones físicas de trabajo

En este apartado se nombra el medio ambiente físico donde se realiza un trabajo y como ello repercute en la salud y bienestar del trabajador y de la organización. De acuerdo a Laurell (2000) Las condiciones y medio ambiente de trabajo están constituidas por un conjunto de variables que, a nivel de la sociedad en su conjunto, del establecimiento o de la unidad de trabajo, directa o indirectamente, van a influir sobre la vida y la salud física y mental de los trabajadores insertados en su colectivo de trabajo, influencia que va a depender en cada caso de las respectivas capacidades de adaptación y de resistencia a factores de riesgo a continuación se describen solo algunas.

2.2.1. Ambiente físico

Las condiciones ambientales varían considerablemente de una oficina a otra y de una fábrica a otra. Además, las evidencias indican que aun las variaciones relativamente modestas en temperatura, ruido, iluminación o calidad del aire pueden ejercer efectos apreciables en el desempeño y las actitudes del empleado.

Comprende:

2.2.2. Temperatura

La temperatura es una variable donde existen grandes diferencias individuales. Así que, para maximizar la productividad, es importante que los empleados trabajen en un ambiente en el cual la temperatura esté regulada de tal manera que caiga dentro del rango aceptable del individuo.

2.2.3. Ruido

La intensidad del ruido se mide en decibeles, la cual es una escala logarítmica. Una diferencia de 10 decibeles en la intensidad es realmente 10 veces la diferencia en el nivel del sonido. La evidencia de los estudios del ruido indica que ruidos constantes o predecibles generalmente no causan deterioro en el desempeño en el trabajo. Si lo hay, es a niveles de cerca de 90 decibeles, lo cual es equivalente al ruido generado por un tren subterráneo a seis metros. Pero los efectos del ruido impredecible parecen ser uniformemente negativos, tienden a interferir con la capacidad de los empleados de concentrarse y poner atención. Los ruidos fuertes y no predecibles también tienden a incrementar la excitación y llevar a una reducción en la satisfacción en el trabajo.

2.2.4. Iluminación

La intensidad adecuada de luz depende de la dificultad de la tarea y de la precisión requerida.

De la edad del empleado las ganancias en desempeño a niveles altos de iluminación son mucho más grandes para los viejos que para los empleados jóvenes.

2.2.5. Carga física de trabajo

Esta carga es el resultado de los movimientos musculares realizados para inmovilizar o para desplazar el cuerpo y unos segmentos corporales respecto de otros. Cabe recordar que no existe esfuerzo físico que no vaya acompañado, en mayor o en menor medida, de cierto esfuerzo mental.

2.2.6. Desplazamientos

Los desplazamientos con o sin cargas; el esfuerzo requerido para los gestos operatorios; la fatiga que significa una determinada postura, y el consumo suplementario de energía que estas posturas requieren respecto de la situación de reposo.

2.3. Concepto de productividad

En el congreso Internacional de Calidad Total de 1990, el Doctor Jackson Grayson, presidente del Centro Americano de Productividad y Calidad, destacó la importancia de que las organizaciones incrementaran la productividad para sobrevivir en las cambiantes condiciones que caracterizan el fin del milenio, y estableció con mucha convicción que el mejor camino para alcanzar la productividad es el logro de la calidad total.

El anhelo tradicional por buena calidad y alta productividad parece haber recuperado la atención empresarial, sin que ello signifique que los problemas de las organizaciones en estas materias hayan sido superados (Combeller, 1999).

Desde una perspectiva amplia, la *productividad* ha ocupado un lugar prominente para apreciar el avance económico, tanto de las organizaciones como de las naciones. En la concepción general, la productividad es una medida de la eficiencia económica que resulta de la relación entre los recursos utilizados y la cantidad de productos o servicios elaborados. Puede ser representado así:

$$\text{Productividad} = \frac{\text{Productos Obtenidos}}{\text{Insumos Invertidos}}$$

Una revisión crítica del viejo término de productividad permite elaborar conceptos más avanzados que la definen como una medida de la eficiencia económica que resulta de la capacidad para utilizar y combinar inteligentemente los recursos disponibles.

La productividad se constituye en uno de los principales objetivos estratégicos de las empresas, debido a que sin ella los productos o servicios, no alcanzan los niveles de competitividad necesarios en el mundo globalizado (Combeller, 1999).

La productividad es la relación entre la producción obtenida y los insumos utilizados. Mientras más eficientes y eficaces seamos en la utilización de los recursos, tanto más productivos y competitivos podremos ser (Combeller, 1999).

Definiendo estos factores de una manera coherente, las empresas podrán optimizar su productividad de una manera integral y de esta manera ser más competitivas y exitosas, convirtiéndose en Empresas de Clase Mundial (Lenin, 1960; Marx, 1985).

2.4. Productividad como régimen social

La productividad del trabajo tiene en cuenta no solo la mayor producción de bienes en la unidad de tiempo, sino que este resultado de inversión del trabajo debe ser reconocido socialmente, es decir, el resultado de la acción del hombre en la creación del nuevo valor.

El indicador de productividad por sí solo dice poco. Para que este aporte una información útil se debe comparar la productividad obtenida en determinado período con la alcanzada en períodos anteriores, o con la productividad de otras empresas de

similares características, así como su comparación en cuanto a la dinámica de crecimiento o cumplimiento con relación al salario medio.

Por ello cuando trata el incremento de la capacidad productiva del trabajo lo relaciona con “[...] un cambio sobrevenido en el proceso de trabajo socialmente necesario para la producción de una mercancía; gracias al cual una cantidad más pequeña de trabajo adquiere potencia suficiente para producir una cantidad mayor de valores de uso. La productividad, es el factor decisivo para el triunfo del nuevo régimen social. Una gran iniciativa” (Lenin 1960, p. 831).

La productividad no es más que la efectividad de los gastos de trabajo y la cual solamente corresponde a la esfera de producción material, se aplica el trabajo vivo, por lo que no corresponde hablar de productividad de equipos, máquinas y la tierra.

En el informe central al III Congreso del Partido Comunista de Cuba efectuado del 4 al 7 de febrero de 1986, celebrado en la Habana, Fidel expresó:

“[...] todos los esfuerzos tienen que conducir al incremento sostenido de la productividad del trabajo a la par que aseguremos el pleno empleo de los recursos laborales- a la reducción de los costos y al aumento de la rentabilidad de las empresas; en suma a la eficiencia[...].”

La productividad constituye uno de los principales indicadores que permite medir el crecimiento económico, por lo que al asumir que es necesario la mejora de la misma, es indispensable su medición, para identificar niveles de desarrollo y de avance, y determinar estrategias de mejoramiento, formas de gestión y organización de la producción, mediante la motivación de la organización y participación de los trabajadores, lo cual conlleva a una mejora continua.

Cuando se habla de productividad no solo está referida al nivel de la empresa, sino la que debe lograr cada trabajador en su puesto de trabajo, brigada, planta, y donde no es posible calcular el valor agregado bruto la productividad puede medirse en unidades físicas, en horas de trabajo, cumplimiento de coeficientes de disponibilidad técnica, entre otras.

“[...] los medios de producción no pueden jamás añadir al producto más valor que el que ellos mismos poseen, independientemente del proceso de trabajo al que sirven. El conservar valor añadiendo valor es, pues, un don natural de la fuerza de trabajo puesta en acción, de la fuerza de trabajo viva” [...] (Marx, 1985, p.1186).

2.5. Características de la Institución de estudio

2.5.1. Nacimiento del ISSSTE

En 1959 se transforma y adiciona el apartado B del artículo 123 constitucional, donde se incorporan las garantías que el Estatuto Jurídico de la FSTSE había planteado para los servidores públicos (ISSSTE, 2013).

El mismo año, con motivo del XXI aniversario de la expedición de dicho Estatuto, en una ceremonia en el Palacio de Bellas Artes, el presidente Adolfo López Mateos anunció que presentaría al Congreso de la Unión la iniciativa de Ley que daría origen al Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, la cual fue discutida, aprobada y publicada en el Diario Oficial de la Federación el 30 de diciembre de 1959, por lo que la Dirección General de Pensiones Civiles y de Retiro se transforma, en 1960, en el ISSSTE (ISSSTE, 2013).

Las palabras con las que se refirió a la Ley el entonces presidente de la República no dejan lugar a duda acerca de la relevancia que para el Ejecutivo tenía la creación del ISSSTE (ISSSTE, 2013).

La única forma de lograr una eficaz protección social es establecer obligatoriamente la inclusión de todos los servidores públicos en los beneficios de la Ley, pues de otra manera no se protegería a los grupos económicamente más débiles y que más requieren de los servicios que se implantan (ISSSTE, 2013).

En estas condiciones se afirma que queda la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado como una de las más favorables y tutelares en el mundo (ISSSTE, 2013).

La Ley del ISSSTE se constituía en México como la primera en responder a una visión integral de la seguridad social, cubriendo tanto asistencia a la salud, como

prestaciones sociales, culturales y económicas, cuyos beneficios se extendían y se extienden a los familiares de los trabajadores (ISSSTE, 2013).

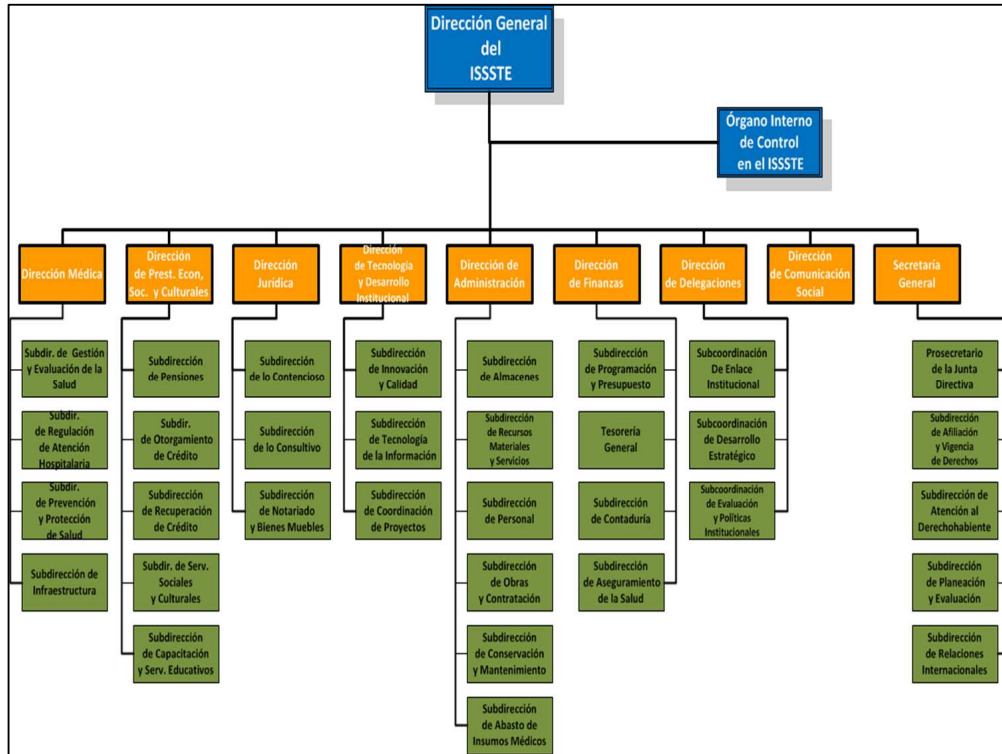
2.5.2.Misión del ISSSTE

Contribuir a satisfacer niveles de bienestar integral de los trabajadores al servicio del Estado, pensionados, jubilados y familiares derechohabientes, con el otorgamiento eficaz y eficiente de los seguros, prestaciones y servicios, con atención esmerada, respeto, calidad y cumpliendo siempre con los valores institucionales de honestidad, legalidad y transparencia (ISSSTE, 2013).

2.5.3.Visión del ISSSTE

Posicionar al ISSSTE como la institución que garantice la protección integral de los trabajadores de la Administración Pública Federal, pensionados, jubilados y sus familias de acuerdo al nuevo perfil demográfico de la derechohabiencia, con el otorgamiento de seguros, prestaciones y servicios de conformidad con la normatividad vigente, bajo códigos normados de calidad y calidez, con solvencia financiera, que permitan generar valores y prácticas que fomenten la mejora sostenida de bienestar, calidad de vida y el desarrollo del capital humano (ISSSTE, 2013).

Figura 1. Organigrama



Fuente: Dirección de Delegaciones (ISSSTE 2013).

Este es un organigrama de tipo vertical (de tipo clásico): En los organigramas verticales, cada puesto subordinado a otro se presenta por cuadros en un nivel inferior, ligados por líneas que representa la comunicación de responsabilidad y autoridad. De cada cuadro del segundo nivel se sacan líneas que indican la comunicación de autoridad y responsabilidad a los puestos que dependen de él y así sucesivamente. (Sonora, 2013)

Diseño del puesto de trabajo en oficinas y despachos en las administraciones públicas

El diseño de los puestos de trabajo en oficinas se debe efectuar teniendo en cuenta los datos antropométricos de las personas. La antropometría, como el tratado de las proporciones y medidas del cuerpo humano, se divide en antropometría estática, que va a permitir determinar el espacio que deben existir entre el individuo y los objetos

que lo rodean, y la antropometría dinámica, que estudia las medidas efectuadas a partir de los movimientos necesarios para la realización de determinadas actividades.

Normalmente, los datos antropométricos se determinan en percentiles. Un percentil es el porcentaje de individuos pertenecientes a una población dada, con una dimensión corporal igual o menor a un determinado valor.

Siempre que sea técnica y económicamente viable se incorporarán elementos de ajuste al objeto diseñado; lo ideal desde el punto de vista ergonómico, es poder diseñar específicamente cada puesto de trabajo para el individuo concreto que lo vaya a ocupar, pero es imposible, por lo que se opta diseñar para el intervalo comprendido entre los percentiles 5 y 95, mediante el cual incluye al 90% de la población de trabajadores.

Para el diseño de medidas que se refieran a aspectos de amplitud (ejemplo: altura de una puerta de acceso a una oficina, espacio para las piernas debajo de la mesa), se toman como criterio las medidas de los trabajadores de mayor tamaño (percentil 95) y para los alcances (ejemplo: la altura de una estantería), se toma como criterio las medidas de los trabajadores de menor tamaño (percentil 5), ya que de esta manera, se podrá garantizar que el puesto se adapta a la mayoría de la población.

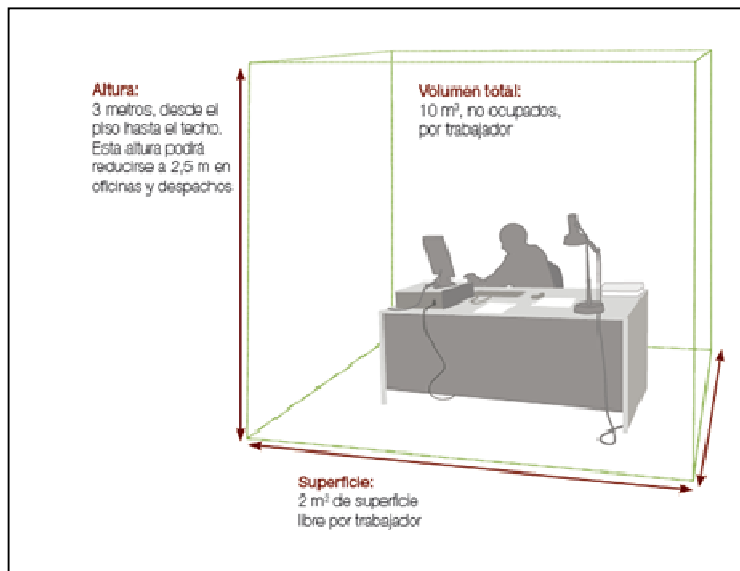
¿Qué factores se deben tener en cuenta para un buen diseño ergonómico de puestos de trabajo?

- a) Las dimensiones de los locales de trabajo.
- b) La altura del plano de trabajo.
- c) Zonas de alcance óptimas de los miembros superiores.
- d) Espacio reservado para las piernas.
- e) Mobiliario.
- f) Disposición de los puestos de trabajo.

2.6. Las dimensiones de los locales de trabajo

Primeramente hay que tener en cuenta las medidas del local donde se van a ubicar los puestos de trabajo. Según la normativa vigente de la aplicación, las dimensiones de los locales de trabajo deben permitir que los trabajadores realicen su trabajo sin riesgos para su seguridad y salud en condiciones ergonómicas aceptables. Sus dimensiones mínimas serán:

Figura 2. Dimensiones de los locales de trabajo



Fuente: Instituto regional de seguridad y salud en el trabajo (2013).

2.6.1. Altura del plano de trabajo

La gran variedad de tareas y de las diferencias interindividuales hacen difícil fijar una única altura estándar. Es necesario que la altura del plano de trabajo se encuentre adaptada a la talla de cada trabajador y acorde a con el tipo de trabajo que se vaya a efectuar, puesto que no es lo mismo realizar trabajos que requieran un nivel elevado de exactitud que trabajar con un ordenador o leer documentos.

Las alturas de los planos de trabajo que se aconsejan son las siguientes

Tabla 1

Alturas en planos de trabajo

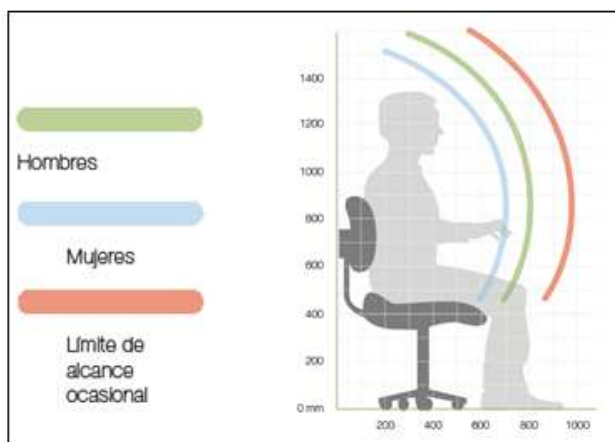
Tareas	Altura de la mesa con respecto al suelo
Trabajos que requieren exactitud	Hombres: 90-110 cms. Mujeres: 80-100 cms.
Trabajos con computadora	Hombres: 68 cms. Mujeres: 65 cms.
Trabajos de lectura y escritura	Hombres: 74-78 cms. Mujeres: 70-74 cms.

Fuente: Instituto regional de seguridad y salud en el trabajo (2013).

2.6.2. Zonas de alcance óptimas de los miembros superiores

Una buena colocación de los elementos que se vayan a utilizar en el puesto de trabajo, permitirá realizar los movimientos necesarios para su manipulación, evitando la adopción de posturas forzadas que pueden dar lugar con el paso del tiempo a patologías de tipo muscular o traumatismos, es decir, que la colocación de los elementos dentro de las distancias óptimas, permitirá un confort postural pues la manipulación de los mismos se efectuará con menor esfuerzo (Trabajo, 2013).

Figura 3. Dimensiones óptimas en miembros superiores



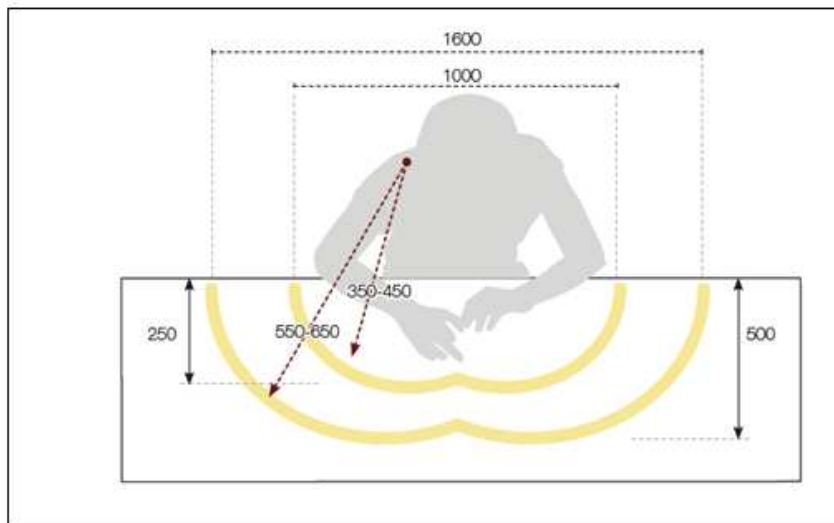
Fuente: Instituto regional de seguridad y salud en el trabajo (2013).

2.6.3. Diseño en puestos de trabajo en oficinas y despachos en las administraciones públicas.

Por lo tanto, se recomienda que los materiales y útiles de oficina se ubiquen dependiendo de su frecuencia de manipulación, de su peso y de su tamaño incómodo, no más lejos de 35-45 cms. del trabajador y distribuir los mismos en el área de la mesa, de tal forma que el trabajador pueda utilizar las dos manos.

El diseño de las zonas de alcance óptimas de los miembros superiores se realiza teniendo en cuenta los datos antropométricos de los trabajadores de menor talla (percentiles más bajos) puesto que el diseño es válido para un trabajador de talla pequeña lo será para uno de mayor talla.

Figura 4. Dimensiones óptimas de brazos, antebrazos y manos



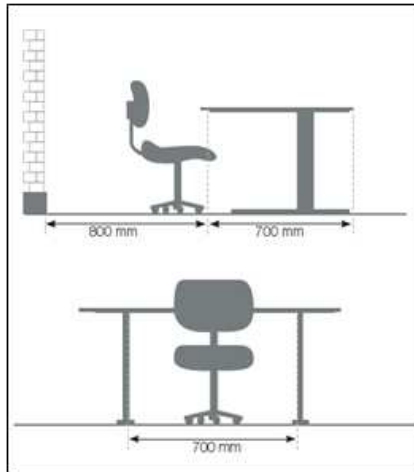
Fuente: Instituto regional de seguridad y salud en el trabajo (2013).

2.6.4. Espacio reservado para las piernas

Se realiza teniendo en cuenta los datos antropométricos de los trabajadores de mayor talla (percentil 95), ya que si el diseño vale para un trabajador de grandes dimensiones, será válido también para un trabajador de pequeña dimensión.

El sistema mesa-silla debe permitir un espacio suficiente para alojar las piernas con comodidad y para el cambio de postura.

Figura 5. Espacio para piernas



Fuente: Instituto regional de seguridad y salud en el trabajo (2013).

2.6.5. Mobiliario

Mesa

- Se recomienda que el tablero de la mesa sea regulable en altura.
- En caso de que la altura sea fija, es conveniente que ésta sea entre 70-75 cms. aproximadamente.
- El tablero debe tener el mínimo espesor posible.
- La dimensión del tablero deberá permitir la colocación adecuada de todos los elementos del trabajo para evitar las torsiones de tronco o giros de cabeza innecesarios.
- Se recomienda el uso de alas auxiliares al mismo nivel que el tablero de la mesa principal.

- La superficie deberá ser de material mate para reducir los reflejos y preferentemente de un color claro suave.
- Los bordes y esquinas de la mesa deberán ser redondeados para evitar golpes y arañazos a los trabajadores (Trabajo, 2013).

Silla

- El asiento debe ser regulable en altura.
- Debe tener una anchura entre 38-42 cms.
- Tanto el asiento como el respaldo serán acolchados y deberían estar elaborados con tela y material de relleno que permita la transpiración.
- El respaldo deberá ser regulable en altura y ángulo de inclinación.
- Debe ser atrás/adelante por mecanismo bloqueante. (Trabajo, 2013)

2.6.6. Disposición de los puestos de trabajo

- Siempre que sea posible, las oficinas tendrán una iluminación natural, que deberá complementarse con una iluminación artificial cuando la primera, por sí sola, no garantice las condiciones de visibilidad adecuadas. En tales casos se utilizará preferentemente la iluminación artificial general (luminarias), complementada a su vez con una localizada cuando en zonas concretas se requieran niveles de iluminación más elevados.
- Situar la mesa, de forma que la luz natural o artificial le llegue al trabajador lateralmente y además mejor que la iluminación le llegue por ambos lados para que no se produzcan sombras molestas cuando se trabaja con ambas manos. No ubicar la mesa de trabajo ni de frente ni de espaldas a las ventanas (Trabajo, 2013).

2.6.7. Trabajo de pie

- Alternar un pie levantado descansado sobre un reposapiés para transferir el peso de una pierna a otra.
- Siempre que sea posible, contar con un asiento para que el trabajador pueda apoyarse.
- Permanecer lo más cerca posible de la superficie de trabajo (ejemplo: mostrador para atención al público).
- Mantener la columna en su posición recta.
- Evitar movimientos de flexión, torsión excesivos.
- Hacer pausas.
- Cambiar de postura con frecuencia para evita fatiga muscular (Trabajo, 2013).

2.6.8. Trabajo sentado

- Evite arquear la espalda hacia adelante.
- Cambiar frecuentemente de postura para evitar la fatiga muscular.
- Hacer pausas y caminar para relajar, estirar, desentumecer los músculos y mejorar la circulación sanguínea.
- Los pies deben estar apoyados en el suelo o en el reposapiés (Trabajo, 2013).

2.7. Investigaciones relacionadas

2.7.1. Conceptos de Productividad

Es la relación que existe entre los insumos y los productos de un sistema productivo, a menudo es conveniente medir esta relación como el cociente de la producción entre los insumos. *Mayor producción, mismos insumos, la productividad mejora o también*

se tiene que Menor número de insumos para misma producción, productividad mejora (Schroeder, 2013).

La productividad se define como la cantidad de producción de una unidad de producto o servicio por insumo de cada factor utilizado por unidad de tiempo, la eficiencia de producción por factor utilizado, que es por unidad de trabajo o capital utilizado. El objetivo de la productividad es establecer la mezcla idónea de maquinaria, de trabajadores y de otros recursos (Alvarez, 2013).

La productividad no solo puede mejorar mucho con un mejor liderazgo, sino que de hecho, la productividad en gran parte es un resultado directo del liderazgo, siempre que además se convine con motivación y tecnología. Liderazgo es, en gran medida, desarrollo de las personas y conseguir que se comprometan y motiven más allá de lo normal, y la productividad depende de ello, además la mejora del liderazgo, puede suponer una forma más rápida de mejorar la productividad a corto plazo, mientras formación e innovación tecnológica siguen su curso natural más lento (Segarra, 2010).

2.7.2. Diseño práctico de puestos y lugares de trabajo

Un puesto de trabajo es el lugar que ocupa un trabajador cuando ejecuta una tarea. El lugar puede ser ocupado de forma permanente o puede ser uno de los diferentes lugares en los que ella o él ejecute el trabajo. Un ejemplo de un puesto fijo es el que ocupa un trabajador, por ejemplo en el embalaje de frutas o en el control del embotellamiento de vinos. Un ejemplo de un puesto de trabajo no fijo es el del área por la que se desplaza quién esta en la cosecha de mate.

2.7.3. Mejora de las posturas de trabajo para lograr mayor eficiencia

Una mala posición corporal conduce rápidamente a la fatiga y a las posibles lesiones. Por ejemplo tareas que requieren realizarse con los brazos levantados cansan rápidamente los músculos de la espalda. Las tareas realizadas con el torso inclinado hacia delante o bien girando el cuerpo hacia un costado originarán probablemente dolores de espalda.

2.7.4. Locales adecuados para la producción

Es mucho lo que se puede conseguir aún en edificios antiguos, arreglando techos paredes y pisos para mejorar la producción. El impacto de simples medidas para controlar la ventilación, calor, contaminación puede ser extraordinario (Trabajo, 2005).

2.7.5. Condiciones de trabajo

Son un elemento básico dentro de la organización, misma que Blum y Taylor (1999) definen como un grupo de personas que se reúnen para lograr metas humanas; En tanto que invento destinado en satisfacer necesidades humanas, su éxito depende de su estructuración planificada y de la atención que se tenga en las estructuras que surjan sin planificación y de como se defina y trabaje para lograr las metas.

Las organizaciones deben considerarse como organismos vivos, dinámicos, adaptables al cambio. Sin embargo dentro de ese dinamismo se presentan diversos procesos uno de los cuales es la automatización. Según Smith y Wakeley (1991) en 1946 un ejecutivo de la Ford inventó la palabra automatización, que desde entonces se ha usado para indicar todo adelanto de tipo tecnológico. Estos mismos autores

señalan que el hombre en el sistema hombre-máquina es la mayor amenaza en la eficiencia del sistema, ya que pueden cometer más errores (García, 2014).

2.7.6. Puesto de Trabajo

Los términos *puesto de trabajo*, *espacio de Trabajo* e *Ingeniería del Puesto* todos ellos se refieren a lugar o espacio de trabajo destinado a la realización de las tareas.

El puesto de trabajo se define como: el volumen asignado a una o varias personas, así como los medios de trabajo (maquinarias, equipos de trabajo, herramientas, etc.) que actúan conjuntamente en el sistema de trabajo para cumplir la tarea.

El puesto de trabajo incluye, al menos, los siguientes elementos: altura y alejamiento de los planos de trabajo, aprovisionamiento y evacuación de objetos y/o personas, espacio de trabajo, accesibilidad, dimensiones y emplazamiento de mandos y señales, y características de los equipos de trabajo y herramientas (Fernando Rescalvo Santiago, 2013).

Como condición de trabajo deberá entenderse cualquier característica del mismo que pudiera influir de manera significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador (Caeiro, 2005).

3. CARACTERÍSTICAS DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Justificación

La planificación de la distribución de planta incluye decisiones acerca de la disposición física de los centros de actividad económica dentro de una instalación:

Un centro de actividad económica es cualquier entidad que ocupe espacio: una persona o un grupo de personas, la ventanilla de un cajero, una máquina, una estación de trabajo, un departamento, una escalera o un pasillo.

El objetivo de la planificación de la distribución en planta consiste en permitir que los empleados y el equipo trabajen con mayor eficacia. Antes de tomar decisiones sobre la distribución en planta es conveniente responder cuatro preguntas:

¿Qué centros deberán incluirse en la distribución? Los centros deberán reflejar las decisiones del proceso y maximizar la productividad. Por ejemplo, un área central de almacenamiento de herramientas es más eficaz para ciertos procesos, pero guardar las herramientas en cada una de las estaciones de trabajo resulta más sensato para otros procesos.

¿Cuánto espacio y capacidad necesita cada centro? Cuando el espacio es insuficiente, es posible que se reduzca la productividad, se prive a los empleados de un espacio propio e incluso se generen riesgos para la salud y seguridad. Sin embargo, el espacio excesivo es dispendioso, puede reducir la productividad y provoca un aislamiento innecesario de los empleados.

¿Cómo se debe configurar el espacio de cada centro? La cantidad de espacio, su forma y los elementos que integran un centro de trabajo están relacionados entre sí. Por ejemplo, la colocación de un escritorio y una silla en relación con otros muebles está determinada tanto por el tamaño y la forma de la oficina, como por las

actividades que en ella se desarrollan. La meta de proveer un ambiente agradable se debe considerar también como parte de las decisiones sobre la configuración de la distribución, sobre todo en establecimientos de comercio al detalle y en oficinas.

¿Dónde debe localizarse cada centro? La localización puede afectar notablemente la productividad. Por ejemplo, los empleados deben interactuar con frecuencia unos con otros en forma personal, deben trabajar en una ubicación central, y no en lugares separados y distantes, pues de ese modo se reduce la pérdida de tiempo que implicaría el hecho de desplazarse de un lado a otro (Departamento de Organización de Empresas, 2013).

3.2. Planteamiento del Problema

Desde principios del 2013, con el cambio de Gobierno, la gran mayoría de las Unidades descentralizadas se tienen que alinear a las disposiciones de la Oficinas centrales del ISSSTE y en base a eso se determina la dirección a la que se a seguir por parte del ISSSTE Querétaro.

3.2.1.Pregunta de investigación

La pregunta de investigación ¿Las condiciones físicas laborales impactan en la productividad? Ya que es la parte angular de cualquier organización y si estan bien establecidas las metas y los objetivos.

3.3. Objetivos

3.3.1. Objetivo General

Identificar la relación entre las condiciones físicas laborales y la productividad

3.3.2. Objetivo específicos

Describir los indicadores de productividad.

Describir las condiciones físicas laborales.

3.4. Definición del Universo

Se caracteriza a la población a investigar todo lo más relevante, se pueden incluir los aspectos sociodemográficos.

La Institución está integrada por 15 Departamentos siendo un total aproximado de 1118 personas, contando personas contratadas para servicios temporales.

3.5. Tamaño y tipo de la muestra.

Se trata de una muestra no probabilística por conveniencia de acuerdo a las características, tiempo y recursos destinados a la presente investigación, integrada por 20 personas del departamento.

3.6. Definición de Variables

3.6.1. Definición de productividad

Cualquier definición de *Productividad* se centra en un factor: el uso de los recursos. La *Productividad* se preocupa por el uso eficiente y eficaz de ellos, con el fin de lograr un resultado ótimo.

Lograr las metas deseadas de productividad ignorando los estándares de calidad de los productos y servicios puede ser una conducta autodestructiva (Tejada, 2007).

3.6.2. Definición de condiciones de trabajo

Desde un punto de vista genérico, tres ámbitos contingentes inciden en las condiciones de trabajo: a) marco jurídico-normativo señalado por la leyes, que ponen límites a la capacidad de decisión unilateral del empresario y establecen obligaciones

y derechos a los trabajadores que se concretan en el contrato individual formal; b) las relaciones laborales entendidas, en un sentido amplio, como la dinámica normativa y de control sobre el trabajo y las condiciones de trabajo, fruto de la interacción entre el Estado, las organizaciones empresariales y el sindicato que se refleja en acuerdos concertados, convenios colectivos y pactos de empresa (lo que se denomina contrato colectivo) y c) las relaciones informales, de tipo vertical entre directivos y trabajadores y de carácter horizontal entre compañeros de trabajo que por medio de rutinas y costumbres contribuyen a la organización del consentimiento y a regular el intercambio de trabajo, estableciendo reglas del juego explícitas y específicas en los centros de trabajo (Carlos Ruíz Frutos, 2007).

- Variable Independiente: Condiciones físicas laborales.
- Variable Dependiente: Impacto en productividad.

3.7 Hipótesis

Las buenas condiciones físicas laborales impactan positivamente en la productividad

4. METODOLOGÍA

4.1. Diseño no experimental

La investigación no experimental es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, es investigación donde no hacen variar intencionalmente las variables independientes. Lo que se hace en la investigación no experimental es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizar-los. Como señala Kerlinger (1979, p. 116). “*La investigación no experimental o ex-post-facto es cualquier investigación en la que resulta imposible manipular variables o asignar aleatoriamente a los sujetos o a las condiciones*”. De hecho, no hay condiciones o estímulos a los cuales se expongan los sujetos del estudio. Los sujetos son observados en su ambiente natural, en su realidad.

En un experimento, el investigador construye deliberadamente una situación a la que son expuestos varios individuos. Esta situación consiste en recibir un tratamiento, condición o estímulo bajo determinadas circunstancias, para después analizar los efectos de la exposición o aplicación de dicho tratamiento o condición. Por decirlo de alguna manera, en un experimento se *construye* una realidad (Sampieri, 1997).

4.2. Tipo de estudio

Se trata de un estudio descriptivo, de campo, transversal y correlacional.

Los diseños de investigación transeccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables, y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar fotografía de algo que sucede. Por ejemplo, investigar el número de empleados, desempleados y subempleados en una ciudad en cierto momento. O bien, determinar el nivel de

escolaridad de los trabajadores de un sindicato -en un punto en el tiempo-. O tal vez, analizar la relación entre la autoestima y el temor de logro en un grupo de atletas de pista (en determinado momento). O bien, analizar si hay diferencias en contenido de sexo entre tres telenovelas que están exhibiéndose simultáneamente.

Pueden abarcar varios grupos o subgrupos de personas, objetos o indicadores. Por ejemplo, medir los niveles de aprovechamiento de grupos de primero, segundo y tercer año de instrucción básica o primaria. O tal vez medir la relación entre la autoestima y el temor de logro en atletas de deportes acuáticos, de raqueta y de pista. Pero siempre, la recolección de datos es en un único momento (Sampieri, 1997).

4.2.1. Diseños Transeccionales Descriptivos

Tienen como objetivo indagar la incidencia y los valores en que se manifiesta una o más variables. El procedimiento consiste en medir en un grupo de personas u objetos una o –generalmente- más variables y proporcionar su descripción. Son, por lo tanto, estudios puramente descriptivos que cuando establecen hipótesis, éstas son también descriptivas (Sampieri, 1997).

4.2.2. Diseños Transeccionales Correlacionales/ Causales

Tienen como objetivo describir relaciones entre dos o más variables en un momento determinado. Se trata también de descripciones, pero no de variables individuales sino de sus relaciones, sean éstas puramente *correlacionales o relaciones causales*. En estos diseños lo que se mide es la relación entre variables en un tiempo determinado.

Por lo tanto *los diseños correlacionales/causales pueden limitarse a establecer relaciones entre variables sin precisar sentido de causalidad o pueden analizar relaciones de causalidad.* (Sampieri, 1997, p. 289) Cuando se limitan a relaciones no

causales, se fundamentan en hipótesis correlacionales y cuando buscan evaluar relaciones causales, se basan en hipótesis causales (Sampieri, 1997).

Comentario Aclaratorio

Tanto en los diseños transeccionales descriptivos cómo en los correlacionales /causales vamos a observar variables o relaciones entre éstas, en su ambiente natural y en un momento en el tiempo.

Los diseños transeccionales correlacionales/causales buscan describir correlaciones entre variables o relaciones causales entre variables, en uno o más grupos de personas u objetos o indicadores y en un momento determinado (Sampieri, 1997).

4.3. Instrumento

Se elaboró un cuestionario de 30 preguntas con escala tipo Likert (ordinal) 10 preguntas para datos generales y 10 para cada variable respectivamente, el cual se validó por pares y experto.

4.4. Procedimiento

Etapas:

1. Autorización para realizar el estudio, por parte de las autoridades de la empresa en el entendido de que la información sería confidencial.
2. Revisión de documentos de la empresa: manuales, sistemas, procesos, entre otros.
3. Elaboración del marco teórico y estructura de la tesis
4. Elaboración y validación del instrumento (cuestionario)
5. Aplicación del cuestionario a la población de estudio en el lugar de trabajo

4.5. Procesamiento de la información

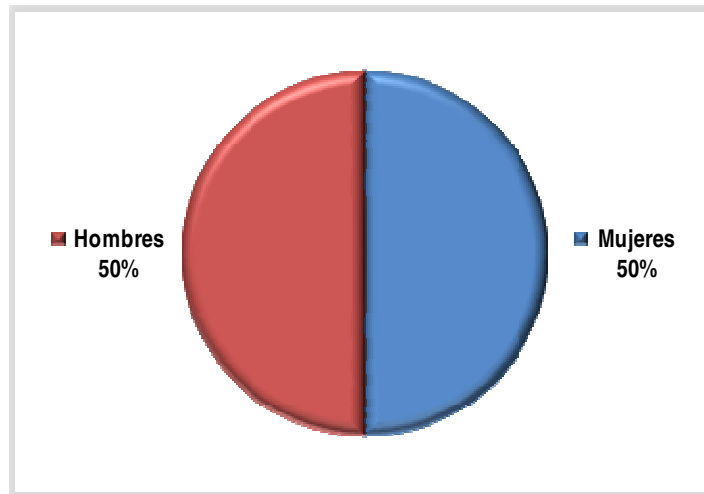
Captura de la información en hoja de Excel. Aplicación de estadística descriptiva (frecuencias relativas y absolutas) para la elaboración de los gráficos y presentación de los mismos en porcentajes. Realización de la correlación de Pearson para comprobación de la hipótesis.

5. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1. Características sociodemográficas de la población

A continuación se describen con figuras las características de la muestra:

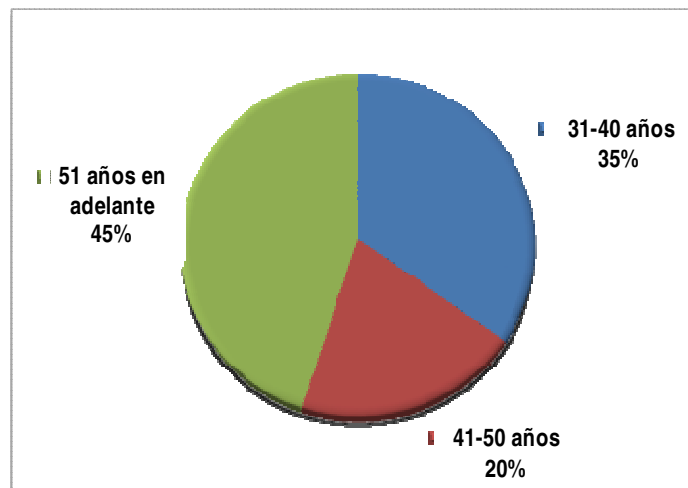
Figura 6. Sexo.



Fuente: Elaboración propia.

En la figura 6 se muestra que el 50% son hombres y el otro 50% son mujeres

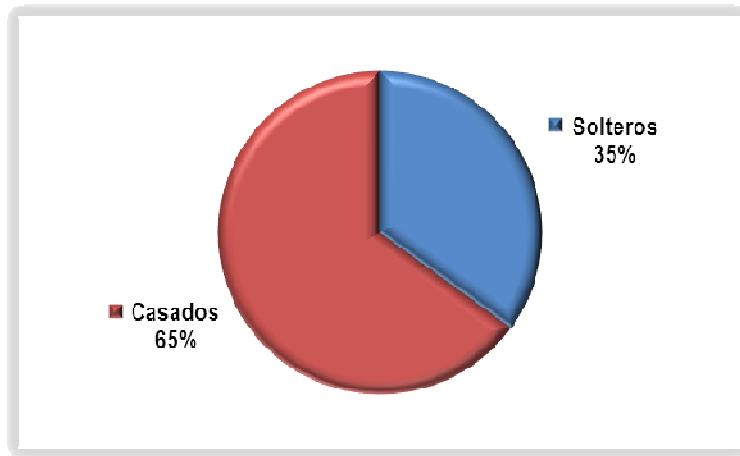
Figura 7. Edad.



Fuente: Elaboración propia.

En la figura 7 se muestra que en el Departamento de trabajo no hay personas menores de 30 años, el 35% están entre las edades de 31-40, el 20% entre 41-50 y el 45% mayores de 51 años.

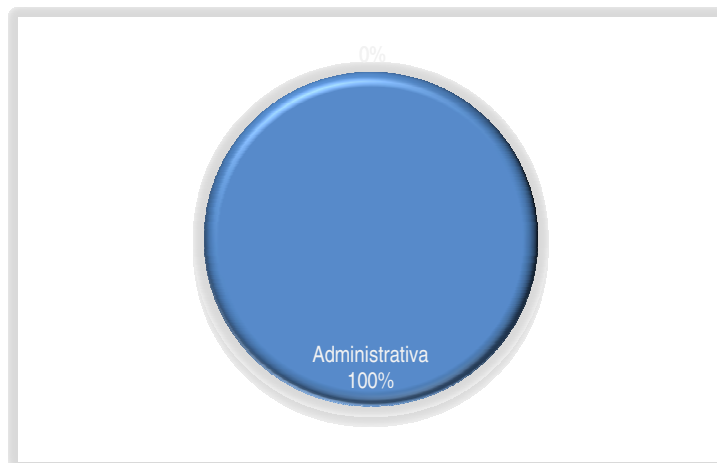
Figura 8. Estado Civil



Fuente: Elaboración propia.

En la figura 8 se muestra que el estado civil del personal que labora en el departamento el 35 % son solteros y el 65% estan casados.

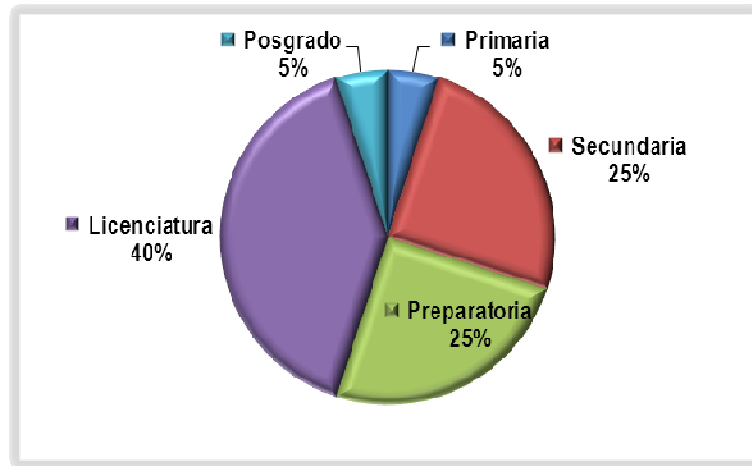
Figura 9. Area



Fuente: Elaboración propia.

En la figura 9 se muestra que la la investigación solo se realizó con personas pertenecientes al área administrativa con el 100%.

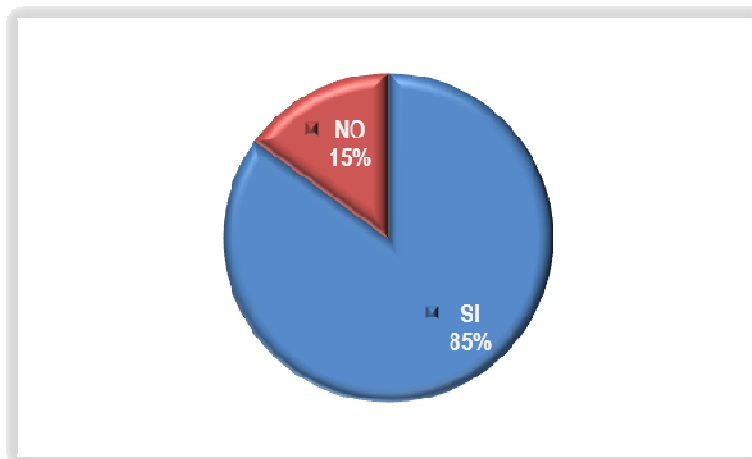
Figura 10. Escolaridad



Fuente: Elaboración propia.

En la figura 10 se muestra la escolaridad de las personas encuestadas, los resultados arrojaron el 5% tienen nivel de primaria, el 25% cuenta con secundaria, el 25% tiene preparatoria, el 40% tiene una licenciatura y el 5% cuenta con posgrado.

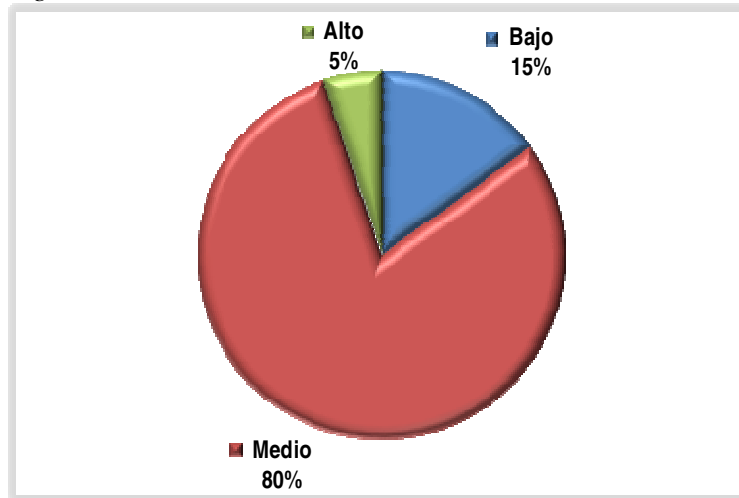
Figura 11. Dependientes Económicos



Fuente: Elaboración propia.

En la figura 11 el 15% de los encuestados no tienen dependientes económicos y el 85% si tienen dependientes económicos.

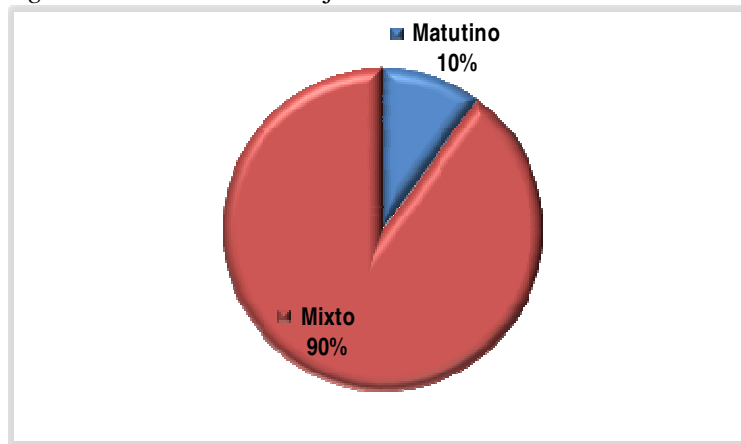
Figura 12. Nivel Socioeconómico



Fuente: Elaboración propia.

En la figura 12 se muestra el nivel socioeconómico el 5% es de alto nivel socioeconómico, el 80% es de nivel socioeconómico es medio y el 15% es de nivel socioeconómico bajo.

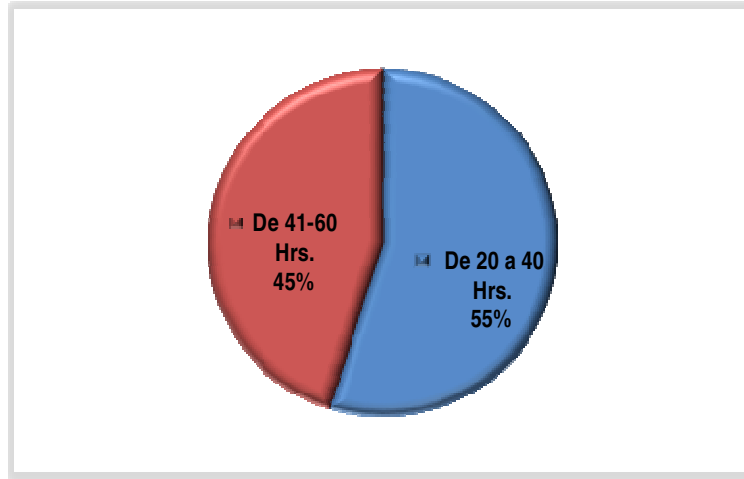
Figura 13. Turno de Trabajo



Fuente: Elaboración propia.

En la figura 13 se muestra el turno de trabajo en el cual el turno matutino es de el 10% y el 90% es de turno mixto. Nocturno y rotar turnos no hay personal en el área administrativa.

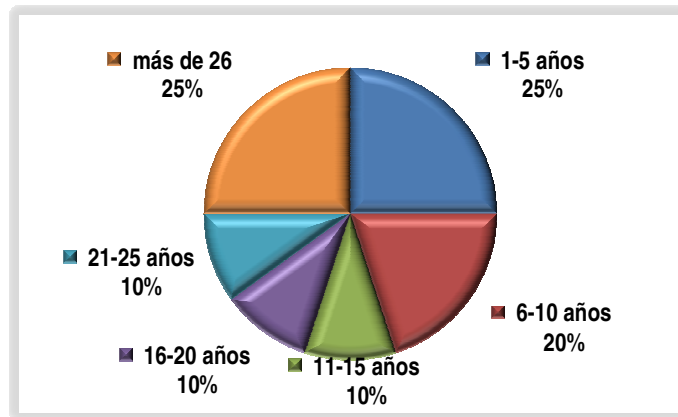
Figura 14. Horas Trabajadas



Fuente: Elaboración propia.

En la figura 14. se muestra las horas trabajadas, en el cual el 45% trabaja de 41 a 60 hrs. a la semana, mientras que el 55% trabaja de 20 a 40 hrs. a la semana, menos de 20 hrs. no tiene personal que labora esa cantidad de tiempo y de 61 a 80 hrs tampoco se cuenta con personal que labora esa cantidad de horas.

Figura 15. Antigüedad en el Instituto

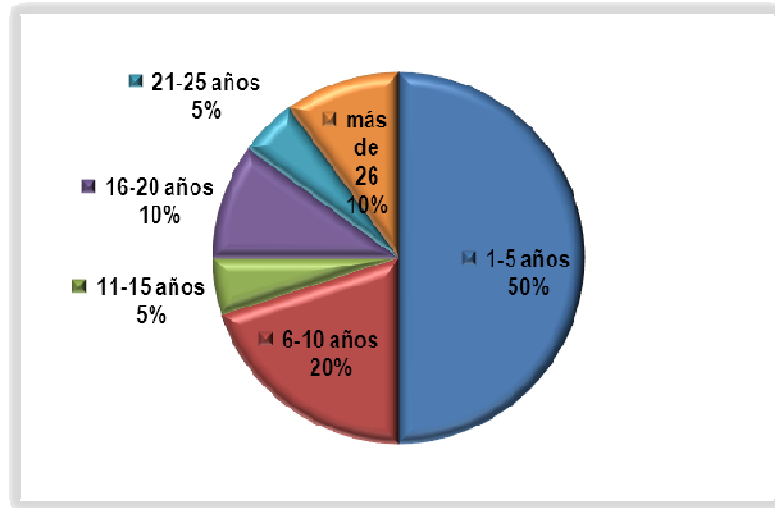


Fuente: Elaboración propia.

En la figura 15 se muestra la antigüedad del personal en el Instituto en el cual se muestra que de 1-5 años cuenta con el 25% del personal encuestado, de 6-10 años

cuenta con el 20% del personal encuestado, de 11-15 años cuenta con el 10% del personal encuestado, de 16-20 años cuenta con el 10% del personal encuestado, de 21-25 años cuenta con el 10% del personal encuestado, más de 26 años cuenta con el 25% del personal encuestado.

Figura 16. Antigüedad en el Puesto

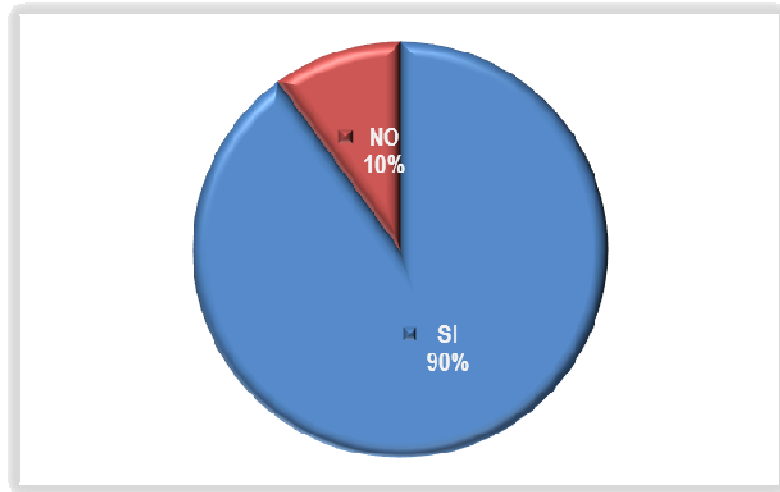


Fuente: Elaboración propia.

En la figura 16 se muestra que antigüedad tiene el personal en el puesto, siendo el 50% tiene de 1-5 años, el 20% de 6-10 años, el 5% tiene 11-15 años, el 10% tiene de 16-20 años, el 5% tiene de 21-25 años y el 10% tiene más de 26 años.

5.2 Resultados de la variable Condiciones físicas laborales

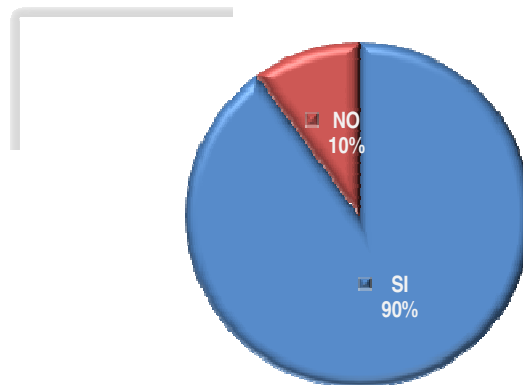
Figura 17. ¿Los esfuerzos realizados en el desarrollo de tu trabajo están adecuados a tu capacidad física?



Fuente: Elaboración propia.

En la figura 17 se realiza la pregunta ¿ Los esfuerzos realizados en el desarrollo de tu trabajo estan adecuados a tu capacidad física? A lo cual el 10% respondieron que no y el 90% respondieron que si

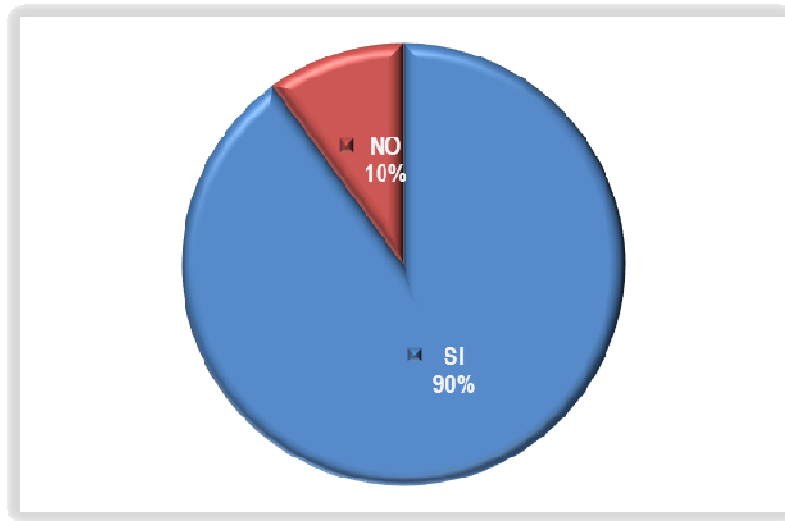
Figura 18.¿Es adecuada la distancia entre tus ojos y el trabajo que realizas?



Fuente: Elaboración propia.

En la figura 18 se muestra ¿es adecuada la distancia entre tus ojos y el trabajo que realizas? El 10% respondieron que no, mientras que el 90% respondieron que si.

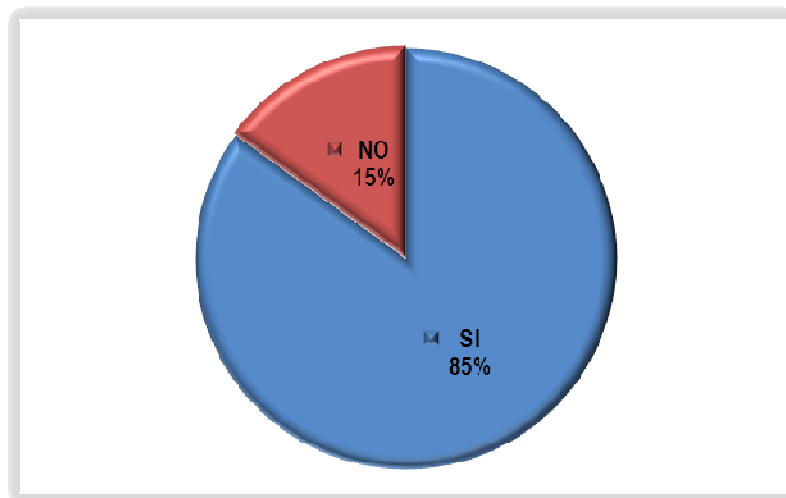
Figura 19. ¿La disposición del puesto de trabajo te permite trabajar sentado?



Fuente: Elaboración propia.

En la figura 19 se muestra ¿ la disposición del puesto de trabajo te permite trabajar sentado? El 10% respondieron que no y el 90% respondieron que si.

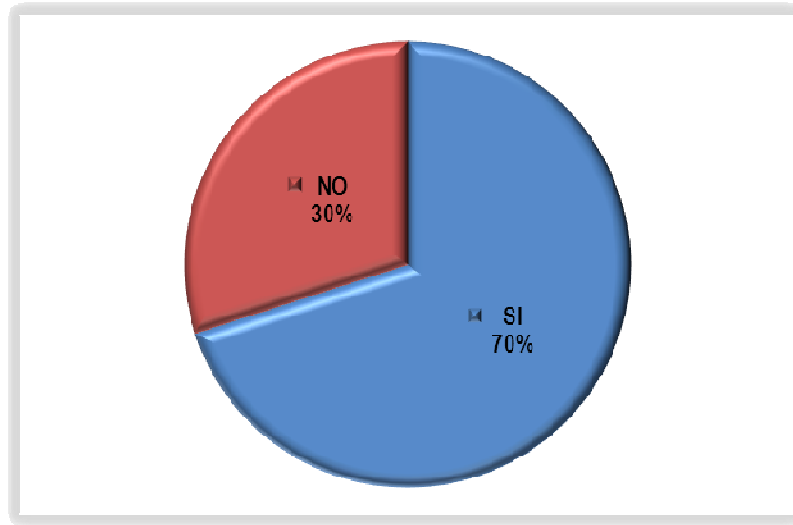
Figura 20. El asiento es cómodo?



Fuente: Elaboración propia.

En la figura 20 se le pregunta a los encuestados ¿ El asiento es cómodo? A lo cual el 15% respondieron que no y el otro 85% respondieron que si.

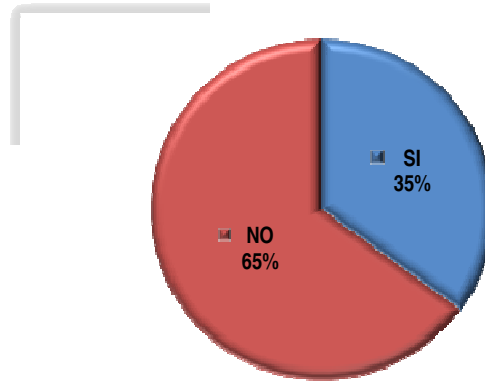
Figura 21. ¿Puedes apoyar los brazos?



Fuente: Elaboración propia.

En la figura 21 se hace la pregunta ¿ Puedes apoyar los brazos? A lo que el 70% de los encuestado respondieron que si mientras que el otro 30% respondieron que no.

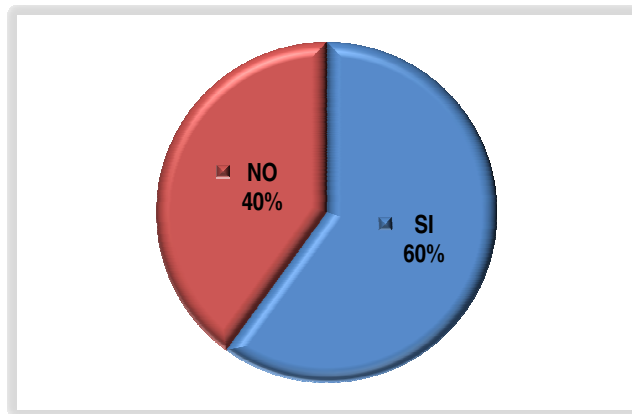
Figura 22. ¿Hay botiquín suficientemente dotado y revisado periódicamente?



Fuente: Elaboración propia.

En la figura 22 se hace la pregunta ¿hay un botiquín suficientemente dotado y revisado periódicamente? A lo que el 65% de los encuestados respondieron que no mientras que el 35% respondió que si.

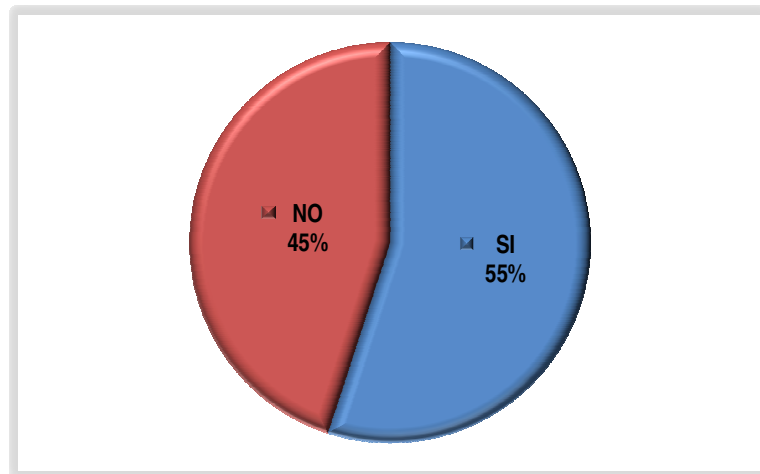
Figura 23. ¿Hay personas dentro de la empresa con formación de socorristas que pueden prestar primeros auxilios?



Fuente: Elaboración propia.

En la figura 23 se hace la pregunta ¿ Hay personas dentro de la empresa con formación de socorristas que pueden prestar los primeros auxilios? El 60% de los encuestados respondieron que si y el 40% respondieron que no.

Figura 24. ¿Existe en la empresa una persona responsable del botiquín?

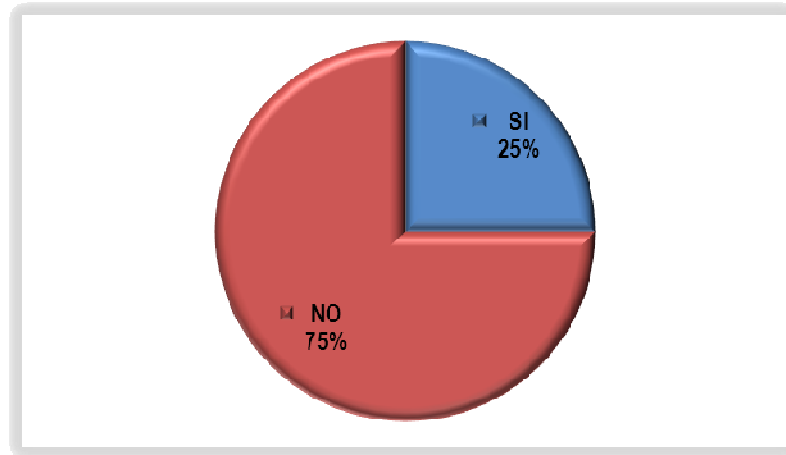


Fuente: Elaboración propia.

En la figura 24 se realiza la pregunta ¿ Existe en la empresa una persona responsable del botiquín? A lo que el 55% de las personas encuestadas respondieron que si, mientras que el 45% respondieron que no.

5.3. Resultados de la variable productividad

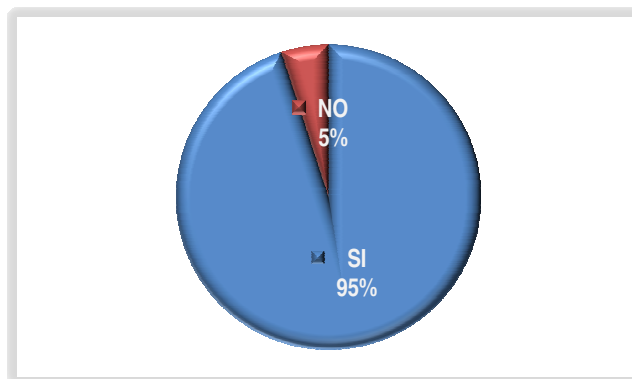
Figura 25. ¿Tienes posibilidades de promoción?



Fuente: Elaboración propia.

En la figura 25 se hace la pregunta a los encuestados ¿tienes posibilidades de promoción? A lo que el 75% cree que no tiene posibilidades de una promoción mientras que el 25% respondieron que sí.

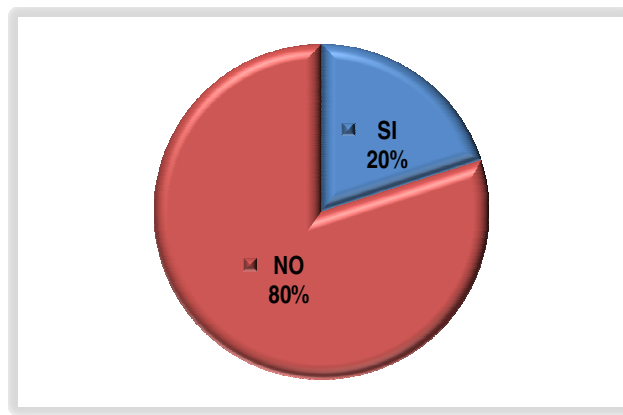
Figura 26. ¿ Al finalizar la jornada, te sientes “especialmente cansado(a)?



Fuente: Elaboración propia.

En la figura 26 se hace la pregunta ¿ Al finalizar la jornada, te sientes “especialmente cansado”? a lo que el 95% de los encuestados respondieron que si, mientras el 5% respondieron que no.

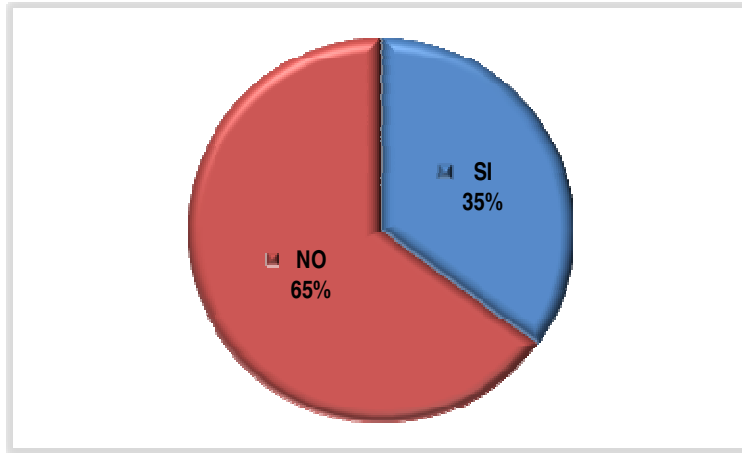
Figura 27. ¿ Al Mantienes posturas de trabajo forzadas de manera habitual o prolongada?



Fuente: Elaboración propia.

En la figura 27 Se hace la pregunta ¿ mantienes posturas de trabajo forzadas de manera habitual o prolongada? A lo que el 80% de los encuestados respondieron que no y el 20% respondieron que si.

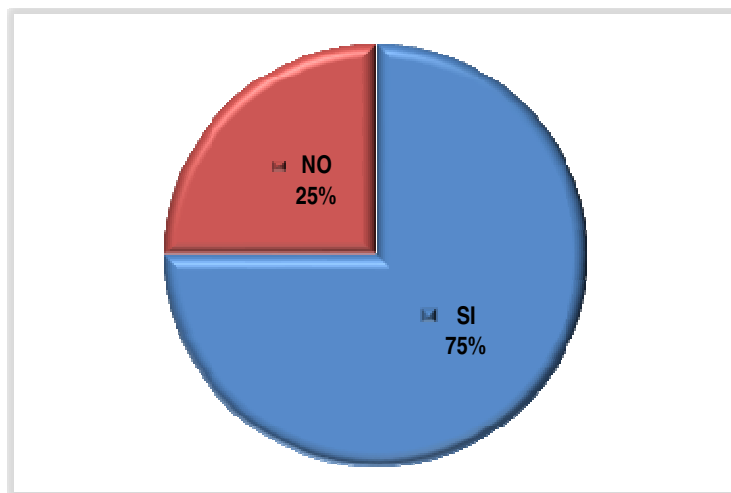
Figura 28. ¿ Tienes un trabajo sedentario?



Fuente: Elaboración propia.

En la figura 28 ¿ Tienes un trabajo sedentario? A lo que el 65% de los encuestados respondieron que no, mientras que el 35% respondieron que si.

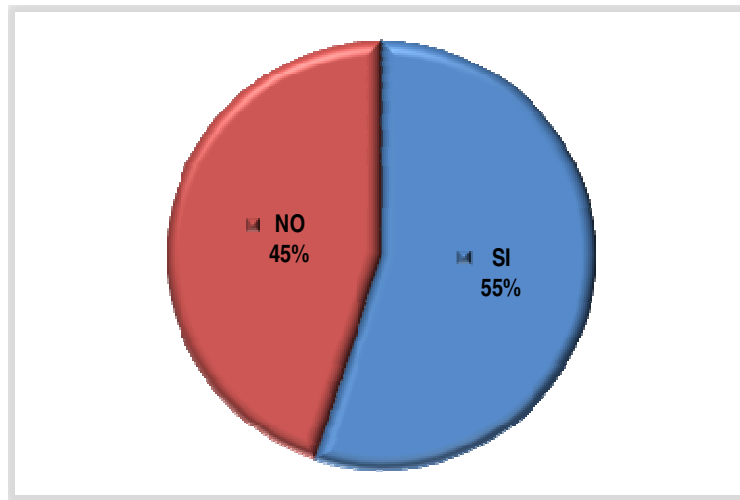
Figura 29. ¿ Existen zonas y lugares de trabajo de difícil acceso por exceso de objetos?



Fuente: Elaboración propia.

En la figura 29 se pregunta ¿Existen zonas y lugares de trabajo de difícil acceso por exceso de objetos? El 75% de los encuestados respondieron que si y el 25% respondieron que no.

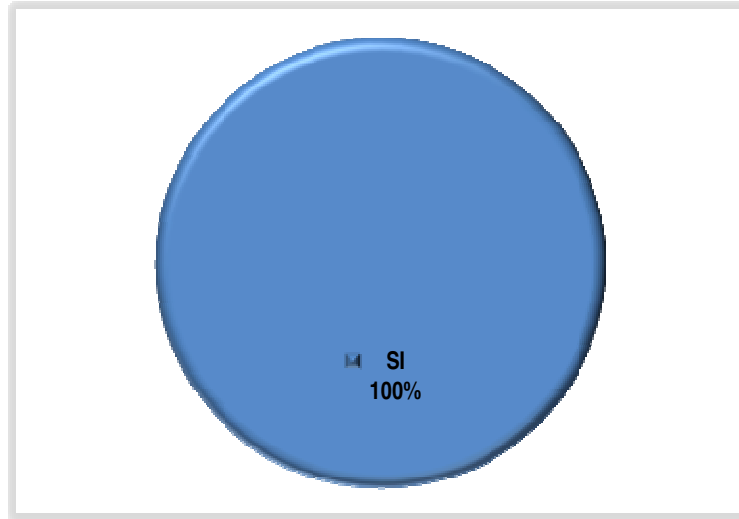
Figura 30. ¿ Manipulas, habitualmente, cargas pesadas, grandes, voluminosas, difíciles de sujetar o en equilibrio inestable?



Fuente: Elaboración propia.

En la figura.30 se hace la pregunta ¿manipulas, habitualmente cargas pesadas, grandes, voluminosas,difíciles de sujetar, o en equilibrio inestable? El 55% de los encuestados respondieron que si, mientras que el 45% respondieron que no.

Figura 31. ¿ El nivel de atención requerido para la ejecución de tu tarea es elevado?

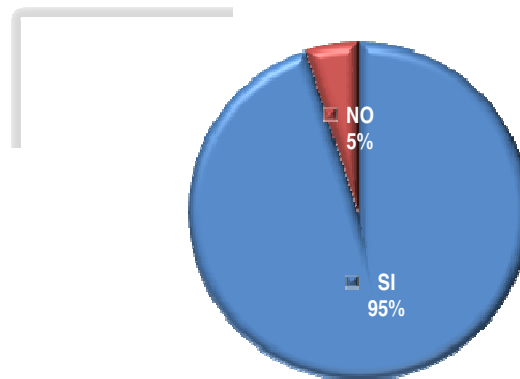


Fuente: Elaboración propia.

En la figura 31 ¿ El nivel de atención requerido para la ejecución de tu tarea es elevado?

El 100% de los encuestados respondieron que si.

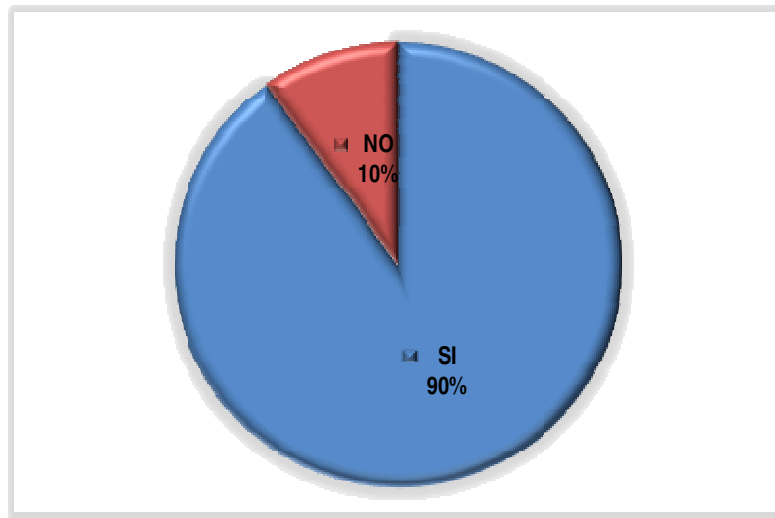
Figura 32. ¿ Es un factor importante la experiencia de las personas para desempeñar sus actividades de una buena forma?



Fuente: Elaboración propia.

En la figura 32 se hace la pregunta ¿ Es un factor importante la experiencia de las personas para desempeñar sus actividades de una buena forma? El 95% de los encuestados respondieron que si y el 5% respondieron que no.

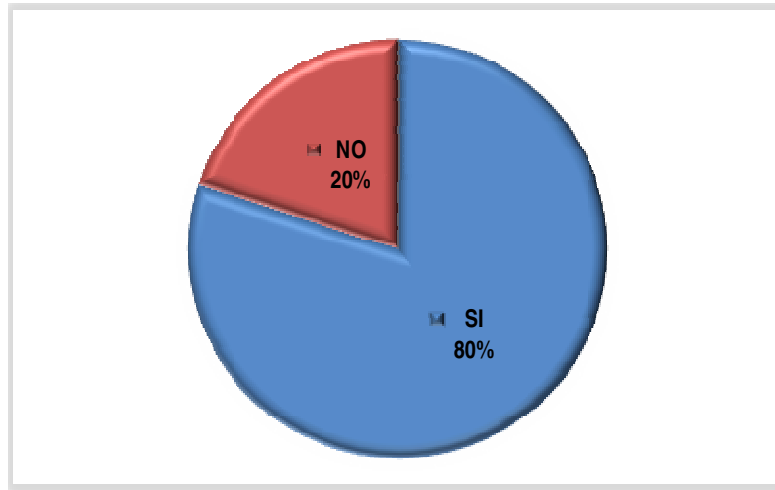
Figura 33. ¿ Cómo consideras el estado de las instalaciones?



Fuente: Elaboración propia.

En la figura 33 se realiza la pregunta ¿ Cómo consideras el estado de las instalaciones? El 90% de los encuestados respondieron que si había buenas instalaciones y el 10% respondieron que no.

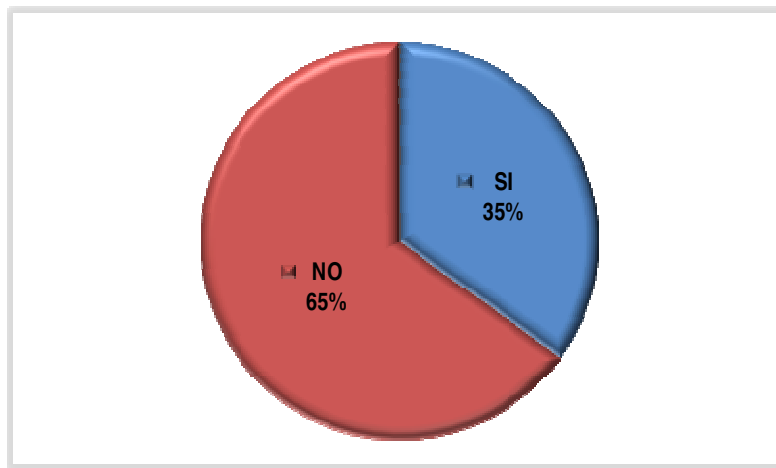
Figura 34. ¿Esta usted de acuerdo con las políticas de la empresa?



Fuente: Elaboración propia.

En la figura 34 se hace la pregunta ¿ Está usted de acuerdo con las políticas de la empresa? A lo que el 80 % de los encuestados respondieron que si y el 20% responderon que no.

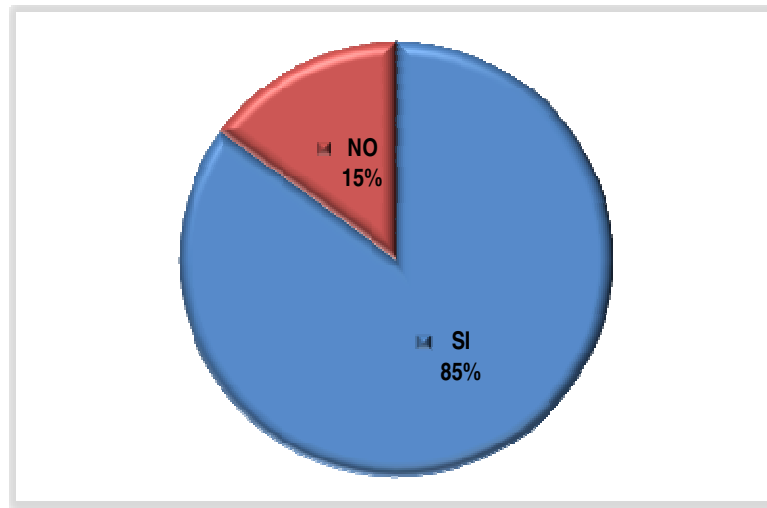
Figura 35. ¿Manejan estándares dentro de su empresa?



Fuente: Elaboración propia.

En la figura 35 se realiza la siguiente pregunta ¿ Manejan estándares dentro de su empresa? A lo que el 65% respondieron que que si y el 35% respondieron que no.

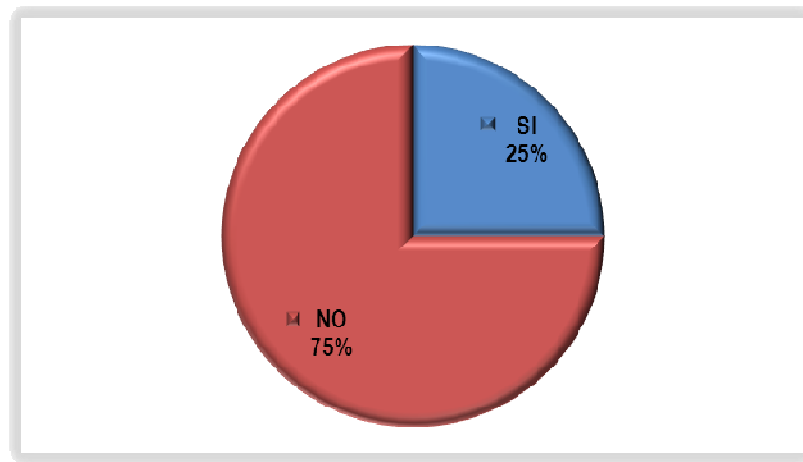
Figura 36. ¿ Considera usted que los recursos que posee son suficientes para realizar su trabajo o actividades diarias?



Fuente: Elaboración propia.

En la figura 36 se realiza la siguiente pregunta ¿Considera usted que los recursos que posee son suficientes para realizar su trabajo o actividades diarias? A lo cual el 85% respondieron que si y el 15% respondieron que no.

Figura 37. ¿ Su sueldo refleja su productividad?



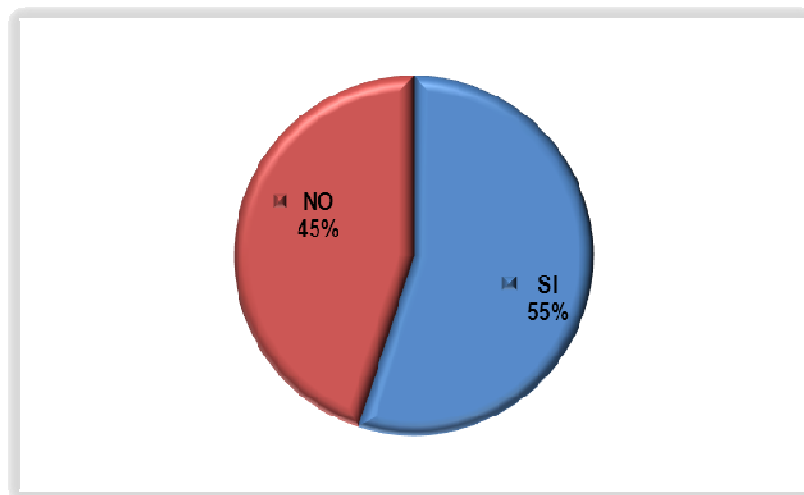
Fuente: Elaboración propia.

En la figura 37 se hace la siguiente pregunta ¿Su sueldo refleja su productividad?

A lo que el 75% respondieron que no y el 25% respondieron que si.

Figura 38. ¿Considera usted necesario que la capacitación dentro de un área

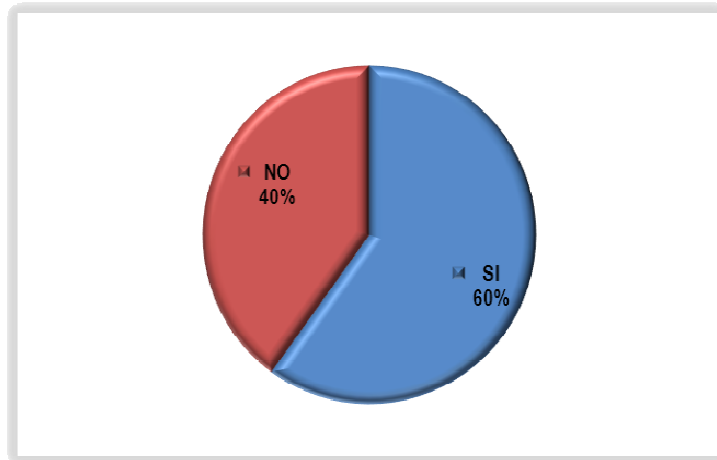
en el cual desempeña sus actividades?



Fuente: Elaboración propia.

En la figura 38 se realiza la pregunta ¿ Considera usted necesario que la capacitación dentro de un área en el cual desempeña sus actividades? A lo cual el 55% respondieron que si y el 45% repondieron que no.

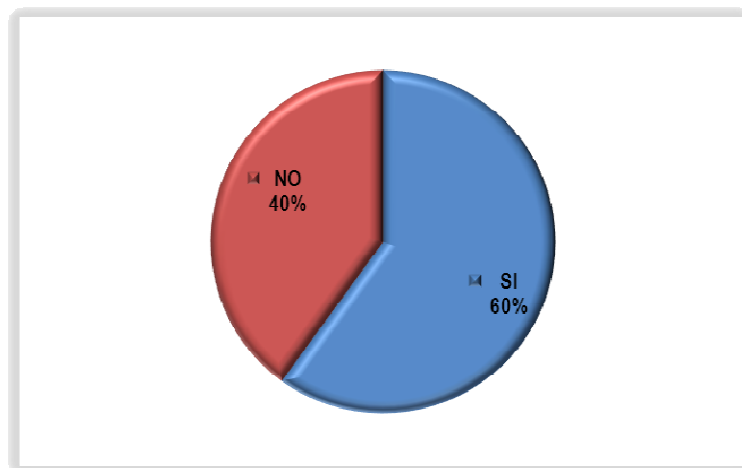
Figura 39 . ¿Desempeña usted actividades acorde a sus intereses?



Fuente: Elaboración propia.

En la figura 39 se realizó la pregunta ¿Desempeña usted actividades acorde a sus intereses? A lo que el 60% responderon que si y el 40% respondieron que no.

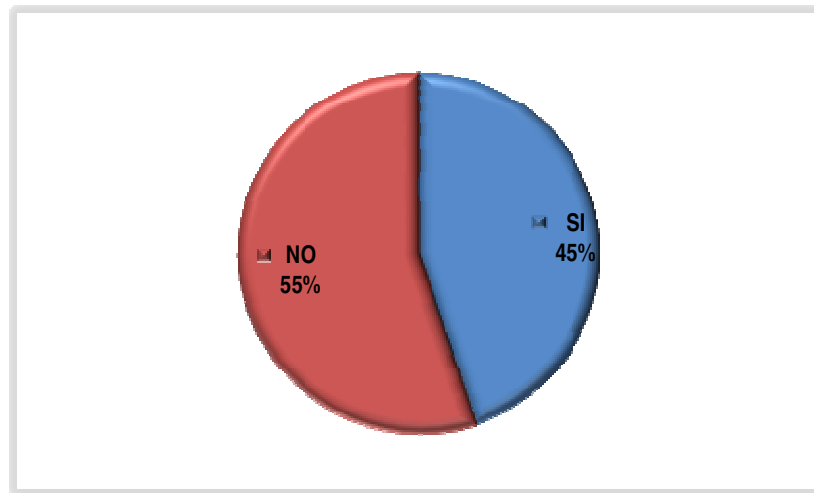
Figura 40. ¿Cómo considera, el grado de desempeño de liderazgo dentro de la organización?



Fuente: Elaboración propia.

En la figura 40 se realizó la pregunta ¿Cómo considera, el grado de desempeño de liderazgo dentro de la organización? A los que el 60% respondieron que si y el 40% respondieron que no.

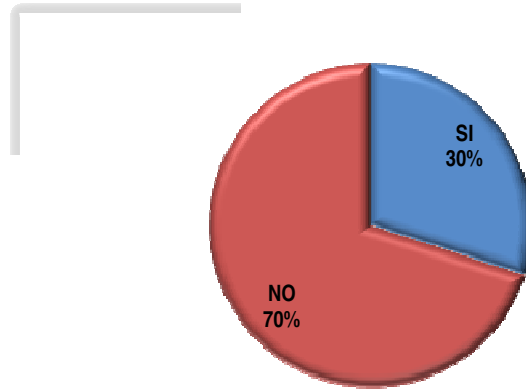
Figura 41. ¿ Existen medios o formas de motivación dentro de la organización?



Fuente: Elaboración propia.

En la figura 41 se realizó la pregunta ¿ Existen medios o formas de motivación dentro de la organización? A lo que el 55% repondieron que no y el 45% respondieron que si.

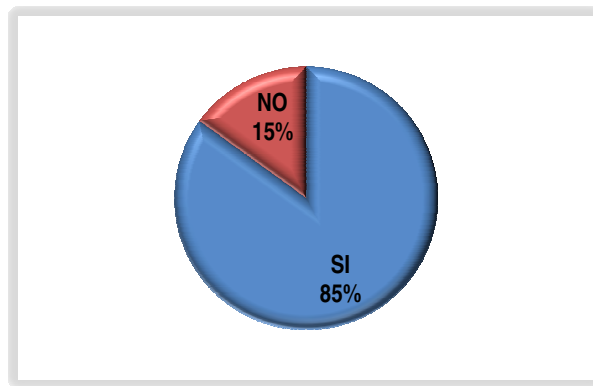
Figura 42. ¿ Existen Los colaboradores de la empresa cumplen con las metas establecidas?



Fuente: Elaboración propia.

En la figura 42 se realiza la pregunta ¿Los colaboradores de la empresa cumplen con las metas establecidas? A lo que el 70% respondieron que no y el 30% respondieron que si.

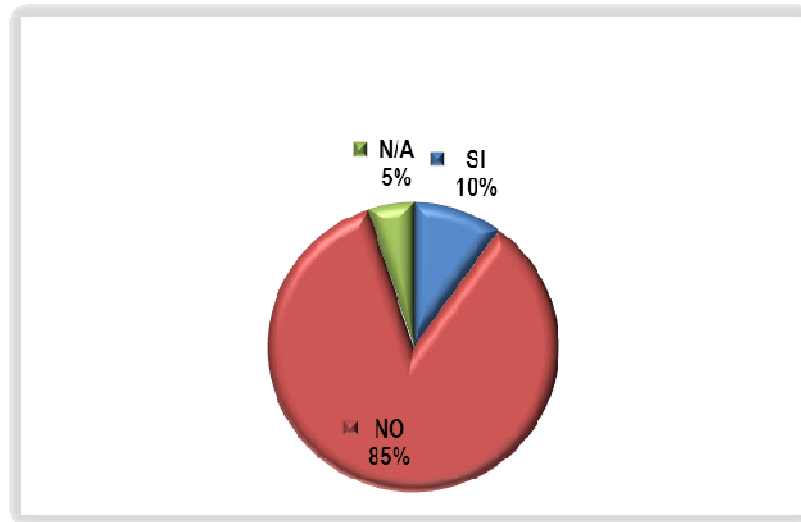
Figura 43. ¿ Durante la jornada laboral los colaboradores demuestran dedicación y concentración en el trabajo que realizan?



Fuente: Elaboración propia.

En la figura 43 se realiza la pregunta ¿ Durante la jornada laboral los colaboradores demuestran dedicación y concentración en el trabajo que realizan? A lo que el 85% respondieron que si y el 15 % respondieron que no.

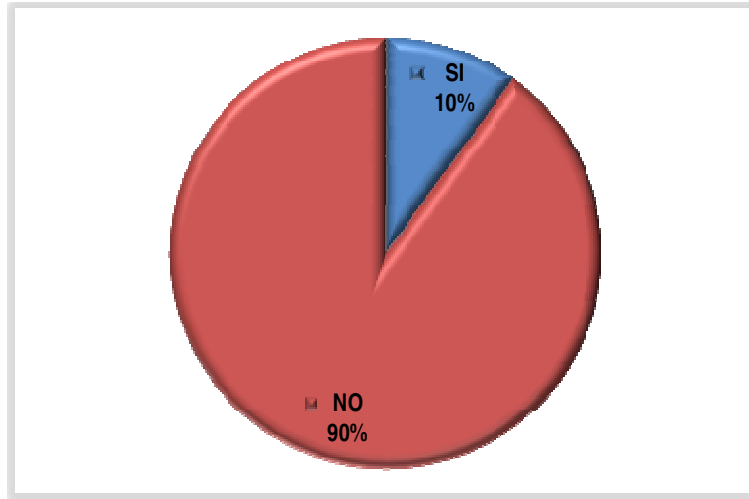
Figura 44. ¿El sindicato toma en cuenta las metas de productividad?



Fuente: Elaboración propia.

En la fig.44 se realizó la pregunta ¿El sindicato toma en cuenta las metas de productividad?. A lo que el 85% respondieron que no, el 10% que si y el 5% respondieron que no aplicaba.

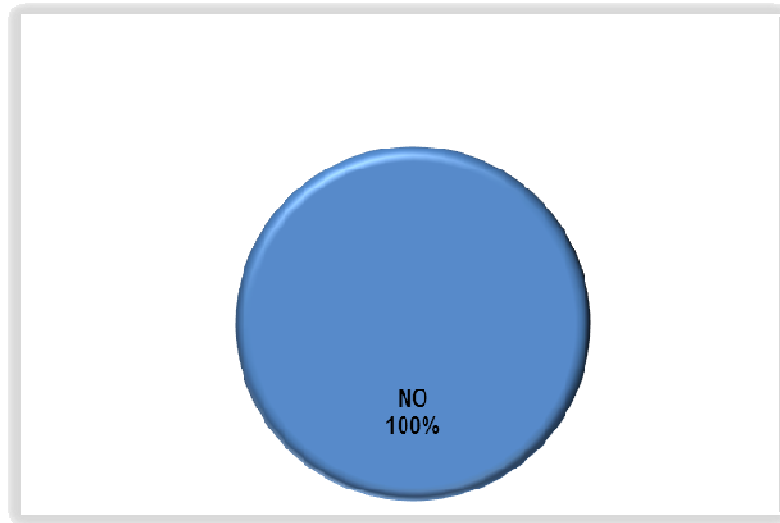
Figura 45. ¿El departamento de Recursos Humanos revisa y atiende periódicamente las condiciones físicas laborales?



Fuente: Elaboración propia.

En la figura 45 se realizó la pregunta ¿ El departamento de Recursos Humanos revisa y atiende periódicamente las condiciones físicas laborales? El 90% respondieron que no y el 10% respondieron que si.

Figura 46. ¿ Existen personas discapacitadas para realizar cierta actividad?



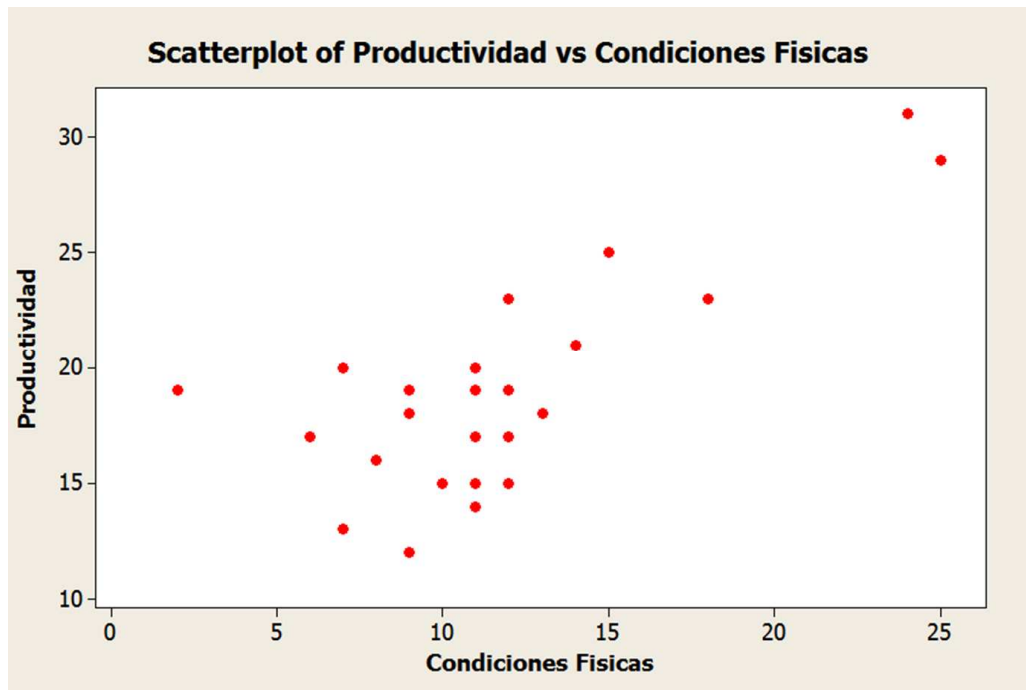
Fuente: Elaboración propia

En la figura 46 se realizó la pregunta ¿Existen personas discapacitadas para realizar cierta actividad? A lo que el 100% respondieron que no.

5.4. Comprobación de hipótesis

Se obtuvo una correlación de 7.738 entre las variables de productividad y condiciones físicas laborales, por ello se comprueba la hipótesis planteada de que “Las buenas condiciones físicas laborales impactan positivamente a la productividad”, para ilustrar la aseveración anterior, a continuación la tabla de dispersión que muestra la coincidencia entre los aspectos que comprenden las condiciones físicas laborales y los indicadores de productividad.

Figura 47. Productividad Vs Condiciones Físicas



Fuente: Elaboración propia

PROPUESTAS Y CONCLUSIONES

Propuestas:

1. Condiciones físicas y condiciones adecuadas para laborar
2. Mejorar instalaciones.
3. Reducir edad de las personas.
4. Tener una buena iluminación.
5. Estandarización de Horarios.
6. Implementación de metas.
7. Dar a conocer los objetivos.

Conclusiones:

Los temas como productividad y condiciones laborales de trabajo no solo persiguen el aumento en la productividad, sino también el conocimiento de los objetivos de la empresa, las metas y el manejo de estándares son parte medular del éxito de la empresa.

Es también importante la capacitación para actividades más especializadas, para la correcta ejecución de la tarea, además que hay que evaluar si el personal esta preparado físicamente para labores más pesadas.

Para que se cumplan las metas el personal debe de tener el conocimiento de los objetivos para que estén alineados los compromisos del Departamento de trabajo.

Estos son algunas oportunidades de mejora para lograr las metas del Instituto a corto mediano y largo plazo, pero esto es tan solo el diagnostico falta la implementación de los puntos anteriores.

REFERENCIAS

Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración*. México

D.F.: Mc Graw Hill.

Combeller, C. R. (1999). El nuevo escenario: La cultura de calidad y productividad en las empresas. En C. R. Combeller, *El nuevo escenario: La cultura de calidad y productividad en las empresas* Tlaquepaque, Jalisco, México: ITESO.

Departamento de Organización de Empresas, E. y. encontrado el 25 de Septiembre de 2013 desde, <http://personales.upv.es/jpgarcia/LinkedDocuments20en%20planta.pdf>

Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado. (ISSSTE) encontrado el 10 de Octubre de 2013, encontrado en el *Portal ISSSTE- Historia*.

ISSSTE- Historia: <http://www2.issste.gob.mx:8080/index.php/historia>

Laurell, A. C. (2000). Para la investigación sobre la salud de los trabajadores. En A. C. Laurell, *Para la investigación sobre la salud de los trabajadores*. México: OPS.

Lenin, V. I. (1960). Obras escogidas. En V. I. Lenin, *Obras escogidas* Moscú: Progreso. Encontrado el 30 de septiembre de 2013 desde <https://www.marxists.org/espanol/lenin/obras/oe12/lenin-obrasescogidas01-12.pdf>

Marx, K. (1985). El Capital Tomo I. En K. Marx, *El Capital Tomo I* encontrado el 30 de septiembre del 2013, desde, <http://pendientedemigracion.ucm.es/info/bas/es/marx-eng/capital1/> Coyoacan, México D.F.: Siglo veintiuno.

Portilla, O. L. (2005). El 5 de octubre de 2013 desde <http://www.conafor.gob.mx:8080/documentos/docs/21/1323Tema%20%20Organigrama%20Empresarial.pdf>:

<http://www.conafor.gob.mx:8080/documentos/docs/21/1323Tema%20%20Organigrama%20Empresarial.pdf>

Sampieri, M. C. (1997). *Metodología de la Investigación*, Naucalpan de Juárez Edo. Mex.: McGraww Hill Ineramericana de México S.A.de C.V.

Sonora, I. T. el 21 de Octubre de 2013 desde

http://biblioteca.itson.mx/oa/ciencias_administrativa/oa17/tipos_organigramas/p3.hm

Trabajo, I. R. en contrado el 20 de Septiembre de 2013, desde

<http://www.madrid.org/cs/Satellite?blobcol=urldata&blobheader=application%2Fpdf&blobheadername1=ContentDisposition&blobheadervalue1=filename%3DGu%C3%ADaPuestoTrabajo.pdf&blobkey=id&blobtable=MungoBlobs&blobwhere=1220362141880&ssbinary=true>.

<http://www.madrid.org/cs/Satellite?blobcol=urldata&blobheader=application%2Fpdf&blobheadername1=ContentDisposition&blobheadervalue1=filename%3DGu%C3%ADaPuestoTrabajo.pdf&blobkey=id&blobtable=MungoBlobs&blobwhere=1220362141880&ssbinary=true>:

Alvarez, M. O. encontrado el 5 de Noviembre de 2013 desde el sitio

<http://www.elblogsalmon.com/conceptos-de-economía/que-es-la-productividad>.

Obtenido de <http://www.elblogsalmon.com/conceptos-de-economía/que-es-la-productividad>

Schroeder, R. G. (2013). *Administaración de Operaciones*. México: Mc. Graw Hill.

Segarra, O. (2010). *Liderazgo Peregrino*. Barcelona, España: Libros de cabecera.

Trabajo, F. S. (2005). Como mejorar la condiciones de trabajo y la productividad en empresas agricolas y agroindustriales. En F. S. Trabajo, *Como mejorar la condiciones de trabajo y la productividad en empresas agricolas y agroindustriales* Buenos Aires, Argentina: FUSAT.

Desde, http://www.uaq.mx/investigacion/revista_ciencia@uaq/ArchivosPDF/v2-n2/Condiciones.pdf, encontrado el 8 de noviembre de 2013

Desde, http://www.trabajoyprevencion.jcyl.es/web/jcyl/binarios/451/902/Ergonom%C3%A1DaSalud2Parte.pdf?blobheader=application%2Fpdf%3Bcharset%3DUTF-8&blobheadername1=CacheControl&blobheadername2=Expires&blobheadername3=Site&blobheadervalue1=no-store%2Cno-cache%2Cmust-revalidate&blobheadervalue2=0&blobheadervalue3=Portal_TrabajoYPrevencion&blobno-cache=true encontrado el 8 de noviembre de 2013

Carlos Ruíz Frutos, A. M. (2007). Salud laboral, Conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales. En A. M. Carlos Ruíz Frutos, *Salud laboral, Conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales*, Barcelona, España: MASSON.

Tejada, B. D. (2007). Administración de servicios de alimentación calidad, nutrición, productividad y beneficios. En B. D. Tejada, *Administración de servicios de alimentación calidad, nutrición, productividad y beneficios*, Medellín Colombia: Universidad de Antioquia.

Caeiro, M. J. (2005). Preparación del puesto de trabajo Seguridad e Higiene y salud

laboral y condiciones medioambientales. En M. J. Caeiro, *reparación del puesto de trabajo Seguridad e Higiene y salud laboral y condiciones medioambientales* , Vigo, España: Ideaspropias.

APENDICE

DATOS GENERALES

Favor de marcar con una “X” la letra que lo describa

- 1.- Mi sexo es: A) Hombre B) Mujer
- 2.- Mi edad es entre: A) 20-30 b) 31- 40 C) 41-50 D) 51 en adelante
- 3.- Estado civil: A) Soltero(a) B) Casado(a) C) Unión libre
- 4.- Trabajo como: A) Administrativo B) Área Médica C) Mantenimiento
Otro_____.
- 5.- Mi escolaridad es A) Primaria B) Secundaria C) Técnico D) Bachillerato E)
Licenciatura F) Posgrado
- 6.- Dependientes económicos: Si () No () 7.- Nivel socioeconómico: A) Bajo
B) Medio C) Alto
- 8.- Mi turno de trabajo es A) Matutino B) Vespertino C) Nocturno D) Rotación de
turnos E) Mixto
- 9.- Horas trabajadas a la semana A) Menos de 20 B) 20-40 C) 41-60 hrs. D) 61-80.
- 10- Antigüedad en el Instituto A) 1-5 años B) 6-10 años C) 11-15 años D) 16-20
años E) 21-25 años
F) Más de 26.

11.- Antigüedad en el puesto A) 1-5 años B) 6-10 años C) 11-15 años D) 16-20 años
E) 21-25 años F) Más de 26.

PREGUNTAS		SI	NO	N/A
1	¿Los esfuerzos realizados en el desarrollo de tu trabajo están adecuados a tu capacidad física?			
2	¿Es adecuada la distancia entre tus ojos y el trabajo que realizas?			
3	¿La disposición del puesto de trabajo te permite trabajar sentado?			
4	¿El asiento es cómodo?			
5	¿Puedes apoyar los brazos?			
6	¿Hay botiquín suficientemente dotado y revisado periódicamente?			
7	¿Hay personas dentro de la empresa con formación de socorristas que pueden prestar los primeros auxilios?			
8	¿Existe en la empresa una persona responsable del botiquín?			
9	¿Tienes posibilidades de promoción?			
10	Al finalizar la jornada, te sientes “especialmente” cansado(a).			
11	Mantienes Posturas de trabajo forzadas de manera habitual o prolongada.			
12	¿Tienes un trabajo sedentario?			
13	Existen zonas y lugares de trabajo de difícil acceso por exceso de objetos.			
14	Manipulas, habitualmente, cargas pasadas, grandes, voluminosas, difíciles de sujetar, o en equilibrio inestable.			
15	¿El nivel de atención requerido para la ejecución de tu tarea es elevado?			
16	¿Las personas en la empresa tienen experiencia para desempeñar sus actividades de una buena forma?			
17	¿Es bueno el estado de las instalaciones?			
18	¿Estás de acuerdo con las políticas de la empresa sobre condiciones de trabajo?			
19	¿Se Manejan estándares dentro de tu empresa?			

20	¿Consideras que los recursos que te brindan son suficientes para realizar tu trabajo o actividades diarias?			
21	¿Tú sueldo o ingreso es acorde al puesto que desempeñas?			
22	¿Consideras que necesitas capacitación para mejorar el desempeño de tus actividades?			
23	¿Desempeñas actividades acorde a tus intereses?			
24	¿Es bueno, el grado de desempeño de liderazgo dentro de la organización?			
25	¿Existen medios o formas de motivación dentro de la organización?			
26	¿Los colaboradores de la empresa cumplen con las metas establecidas?			
27	¿Durante la jornada laboral los colaboradores demuestran dedicación y concentración en el trabajo que realizan?			
28	¿El sindicato que toma en cuenta las metas de productividad?			
29	¿El departamento de Recursos Humanos revisa y atiende periódicamente las condiciones físicas laborales?			
30	Existen personas discapacitadas para realizar cierta actividad			