



FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de **ADMINISTRACIÓN**

“Los Riesgos Ergonómicos y su relación en el desempeño laboral del personal administrativo que labora en Tomonorte Cajamarca SAC, 2022”

Tesis para optar al título profesional de:

Licenciada en Administración

Autor:

Bibian Alejandra Suarez Saldaña

Asesor:

Dr. Alex Miguel Hernández Torres

<https://orcid.org/0000-0002-5682-2500>

Cajamarca - Perú

2023

JURADO EVALUADOR

Jurado 1 Presidente(A)	Liliana Beatriz Carrillo Carranza
	Nombre Y Apellidos

Jurado 2	Juan Romelio Mendoza Sanchez
	Nombre y Apellidos

Jurado 3	Alex Miguel Hernández Torres
	Nombre y Apellidos

INFORME DE SIMILITUD

“Los Riesgos Ergonómicos y su relación en el desempeño laboral del personal administrativo que labora en Tomonorte Cajamarca SAC, 2022”

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to EP NBS S.A.C. Trabajo del estudiante	1%
2	fdocuments.mx Fuente de Internet	1%
3	www.riuc.bc.uc.edu.ve Fuente de Internet	1%
4	Francisco Crespo-Molero, Cristina Sánchez-Romero. " The repercussion of severe mental disorder at school: early school dropout () ", Culture and Education, 2021 Publicación	1%
5	dspace.unitru.edu.pe:8080 Fuente de Internet	1%

DEDICATORIA

A mi madre Yesenia; por ser mi motivo primordial en mi existencia y por todo el apoyo incondicional que me brindo día a día, además, de su ejemplo digno de superación constante y ahora me cuida desde el cielo.

A mis maestros de mi alma mater de la Universidad Privada del Norte Cajamarca, por su tiempo, paciencia y por conducirme por la senda correcta en ámbito profesional y laboral.

Bibian Alejandra

AGRADECIMIENTO

A Dios, todo poderoso por dotarme de salud y sabiduría a lo largo de mi vida.

A mi casa superior de estudios UPN, por cobijarme durante 5 años académicos, porque fue es esta casa en donde me formé como profesional de éxito.

A mis maestros, por impartirme conocimientos transcendentales en mi formación profesional en especial a mi docente Mg. Alex Miguel Hernández Torres, quién con sus sabias sapiencias, paciencia y dedicación contribuyó en el proceso y culminación del presente estudio.

Bibian Alejandra

Tabla de contenido

JURADO EVALUADOR	2
INFORME DE SIMILITUD.....	3
DEDICATORIA.....	4
AGRADECIMIENTO	5
TABLA DE CONTENIDO	6
INDICE DE TABLAS.....	7
RESUMEN	8
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN.....	9
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	26
CAPÍTULO III: RESULTADOS.....	32
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....	39
REFERENCIAS.....	45
ANEXOS.....	48

Índice de Tablas

Tabla 1 Relación entre la variable riesgos ergonómicos y desempeño laboral.	32
Tabla 2 Relación entre la dimensión carga postural y desempeño laboral.	32
Tabla 3 <i>Relación entre la dimensión condiciones ambientales y el desempeño laboral.</i>	33
Tabla 4 <i>Relación entre la dimensión aspectos psicosociales y desempeño laboral.</i>	33
Tabla 5 <i>Prueba de normalidad</i>	34
Tabla 6 <i>Nivel Relación entre la variable riesgos ergonómicos y desempeño laboral.</i>	34
Tabla 7 <i>Nivel de relación entre la dimensión carga postural y desempeño laboral.</i>	35
Tabla 8 <i>Nivel de relación entre la dimensión condiciones ambientales y desempeño laboral</i>	35
Tabla 9 <i>Nivel de relación entre la dimensión condiciones aspectos psicosociales y desempeño laboral</i>	37

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre los riesgos ergonómicos y el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa Tomonorte Cajamarca SAC, 2022, uso una metodología básica, con enfoque cuantitativo, nivel descriptivo correlacional y diseño no experimental de corte transversal; de la misma manera, utilizo dos instrumentos adaptados para su aplicación y recojo de información con una población muestra de 39 colaboradores del área administrativa. Como resultados se reflejan que las variables de estudio investigadas tienen una significancia de p valor = .000 que significa que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna y como conclusión relevante que existe relación directa entre los riesgos ergonómicos y el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa Tomonorte Cajamarca SAC, 2022 en un 74,3% en el nivel bueno y 50,0% en el nivel ni bueno ni malo en cuanto al manejo de los riesgos ergonómicos en relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la entidad, evidenciándose de esta manera una relación directa significativa alta de Rho de Spearman con un valor de .764.

PALABRAS CLAVES: Riesgos, ergonomía, labores, posturas, esfuerzo.

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Los riesgos ergonómicos siguen siendo una preocupación significativa en el mundo laboral actual. A pesar de los avances tecnológicos y las innovaciones, estos riesgos persisten y afectan la salud y productividad de los trabajadores, esto se puede evidenciar en el impacto en la Salud y Productividad: Los riesgos ergonómicos pueden causar lesiones musculoesqueléticas, trastornos como el síndrome del túnel carpiano, y afectar la salud física y mental de los trabajadores, lo que a su vez disminuye la productividad laboral (Sdindustrial, 2023).

Por su parte, en los avances Tecnológicos en Ergonomía, se están aplicando nuevas tecnologías para evaluar y prevenir riesgos ergonómicos, como sistemas de digitalización en tiempo real para evaluar puestos de trabajo y reducir estos riesgos (Vall, 2023). Así mismo en la clasificación y Análisis de riesgos ergonómicos, existe una clasificación actualizada de los riesgos ergonómicos basada en el conocimiento epidemiológico, lo que permite analizar y evaluar estos riesgos de manera más efectiva (Álvarez, et al., 2023) y finalmente la persistencia de los Riesgos, a pesar de los esfuerzos y avances, los riesgos ergonómicos continúan siendo una preocupación en el ámbito laboral, especialmente en roles que implican movimientos repetitivos o posturas forzadas (CENEA, 2023).

Por su parte las empresas se preocupan por el buen trato y el ambiente físico que brindan a sus colaboradores ya que son uno de los principales recursos de una organización para ser altamente competitiva, cómo bien el psicólogo galés Muriell (1949) citado en (Cano, 2018) ha popularizado el término Ergonomía etimológicamente la palabra viene del griego ergon que significa trabajo y nomos ley, regla es decir significa ciencia del trabajo ésta palabra fue acuñada por primera vez por el naturalista polaco Yastembowsky.

Las nuevas tecnologías y las formas de trabajo para una mejor productividad han traído consigo nuevos riesgos y enfermedades ocupacionales emergentes (Cano, 2018)

Es ahí que surge la idea de manejar el tema de salud en el trabajo, esto nos conlleva a estudiar las condiciones de trabajo y riesgos ocupacionales si no también el estado en las cuales se vive y se trabaja. Por tanto, la ergonomía otorga herramientas para que el lugar de trabajo cumpla con las necesidades de cada trabajador y sea el espacio quien se adapte a estos requerimientos y no viceversa.

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT) cada año, 2,4 millones de personas en el mundo mueren debido a accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo. El 86% de esas muertes se deben a enfermedades profesionales. A pesar de esto, las enfermedades profesionales permanecen prácticamente invisibles, El Informe, llamado: "La prevención de las enfermedades profesionales", señala que aunque estas enfermedades provocan al año un número de muertes seis veces mayor que los accidentes laborales, pueden ser consideradas "una pandemia oculta", pues se producen en muchos casos sin un diagnóstico adecuado, sin reconocer su origen laboral y sin que en los países se adopten medidas de prevención, protección y control adecuadas.

Núñez (2022) *en la tesis Riesgos ergonómicos y desempeño laboral del personal de enfermería, la investigación* buscó establecer la relación entre riesgos ergonómicos y el desempeño laboral del personal de enfermería, donde como resultados se obtuvo que existe una relación negativa alta entre las variables, el 87% del personal de salud considera que tiene un nivel de riesgo ergonómico medio Según las dimensiones del riesgo ergonómico: mecánica corporal el 61.1% tiene un riesgo alto. En posturas prolongadas el 67.6%, tiene riesgo bajo. Bipedestación Prolongada el 52.8%, el riesgo es alto. El 94.4% del personal de enfermería tiene un buen desempeño laboral. Para la dimensión de Logros de Metas, el 88.9% tiene un nivel alto. Competencias Laborales se observa que el 92.6%, del personal de enfermería tiene un nivel alto. relaciones interpersonales el 95.4%, del personal de enfermería tiene un nivel alto

Olazabal (2022) *en la investigación Riesgos ergonómicos y desempeño laboral de los enfermeros(as), el objetivo fue determinar la relación entre riesgos ergonómicos y el desempeño laboral del personal de enfermería, Como resultados de esta investigación se obtuvo que existe una relación inversa baja (ρ de Spearman= - ,387), y estadísticamente significativa ($p= ,000>0,05$), entre las variables riesgos ergonómicos y desempeño laboral. Asimismo, se encontró una relación inversa de magnitud baja ($r_s= - ,243$) entre la dimensión postura inadecuada prolongada y el desempeño laboral, y también se*

encontró una relación inversa de magnitud baja ($r_s = - ,265$) entre la dimensión sobreesfuerzo físico y la variable desempeño laboral. Por último, se encontró una relación inversa de magnitud baja ($r_s = - ,255$) entre la dimensión manipulación de carga pesada y la variable desempeño laboral. Como conclusión principal se afirma que a mayor riesgo ergonómico en los enfermeros(as) del Hospital Félix Mayorca Soto, el desempeño laboral se reducirá de forma mínima.

Carrasco (2023) en el artículo sobre Riesgos ergonómicos y su influencia en el desempeño laboral, el presente estudio tiene el objetivo de analizar la influencia de los riesgos ergonómicos en el desempeño laboral. Se basa en una revisión bibliográfica cualitativa y descriptiva, que recopila información de diversas fuentes científicas. Las lesiones y trastornos musculoesqueléticos afectan el sistema musculoesquelético y están relacionados con actividades laborales que implican movimientos repetitivos, posturas incómodas y esfuerzo físico excesivo. Algunos ejemplos comunes incluyen tendinitis, síndrome del túnel carpiano, lesiones de espalda, hombro y cuello. Estas afecciones representan la principal causa de ausencia laboral y discapacidad, siendo responsables de una alta proporción de enfermedades profesionales reconocidas. Es esencial llevar a cabo evaluaciones ergonómicas apropiadas y tomar medidas preventivas para reducir los riesgos y fomentar un entorno laboral seguro y saludable. Algunas estrategias de prevención incluyen capacitaciones, pausas activas y el uso de equipos de protección adecuados. Estas medidas ayudan a garantizar que los trabajadores estén protegidos contra lesiones y problemas de salud relacionados con su trabajo. Además, al implementar estas prácticas, se puede mejorar la productividad y el bienestar general de los empleados.

Azuero (2023) en el artículo sobre Factores de riesgos ergonómicos y desempeño profesional en médicos, este estudio analiza el impacto de los factores de riesgos ergonómicos en el desempeño de médicos en el campo de la salud, Se encontró que algunos factores de la ergonomía geométrica como el movimiento excesivo tienen una correlación de Pearson inversamente proporcional con la planificación (-0,674) e iniciativa (-0,826); las condiciones del puesto de trabajo con la responsabilidad (-0,774) y calidad (-0,754). En cuanto a las posturas forzadas, tienen influencia sobre la iniciativa (-0,696), oportunidad (-0,671) y cumplimiento de normativa (-0,754). Conclusiones. En conclusión, se comprobó a través de las correlaciones estadísticas que algunos de los factores de riesgos ergonómico si influyen en el desempeño laboral de los médicos del

centro de Salud de Azogues, específicamente en los factores relacionados con la ergonomía geométrica. Área de estudio general: salud ocupacional. Área de estudio específica: salud y seguridad ocupacional. Tipo de estudio: revisión bibliográfica.

Acosta (2022) en el artículo sobre las condiciones de trabajo, los riesgos ergonómicos y sus efectos en la salud. Esta investigación explora los riesgos ergonómicos y sus efectos en la salud en el entorno laboral del sector de la salud, donde se emplea el método REBA y el método OCRA para evaluar posturas y trabajos repetitivos, respectivamente; la autoevaluación y la evaluación 180° para el desempeño laboral. El 50% del personal presentan riesgo medio por posturas y el 50% un riesgo bajo; el 50% presenta riesgo inaceptable medio y el 50% riesgo inaceptable alto por trabajo repetitivo. El 58,3% alcanzan un nivel alto de desempeño laboral y el 41,7% un nivel muy alto. Finalmente, se evidencia que los riesgos ergonómicos [posturas y trabajo repetitivo] no influyen en el desempeño laboral, a diferencia de otros estudios.

Por otra parte, la investigación titulada "Los Riesgos Ergonómicos y su relación en el desempeño laboral del personal administrativo que labora en el Hospital Alberto Sabogal- 2018." (Alan, 2019), presento un tipo de investigación cuantitativo- descriptivo de corte transversal. En cuanto a los métodos y procedimientos de la recolección de datos, se utilizó la encuesta al trabajador. Además, se elaboraron fichas bibliográficas de resumen y comentarios textuales que ayudaron a contribuir el marco teórico de la investigación y así poder fundamentar nuestra base teórica. En relación con las dimensiones se pudo observar que el 31,9% de los trabajadores tienen un nivel malo relacionado a los aspectos psicosociales, mientras que la carga postural el 52,1% de los trabajadores tienen un nivel regular y por último las condiciones ambientales el 26,1% tienen un nivel un nivel regular.

Para determinar la base teórica podemos precisar lo que indica la Organización Internacional del trabajo [OIT] (2023) busca potenciar los elementos de un sistema de SST, tal y como se establece en el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo. El informe del Día Mundial examina cómo la crisis actual pone de manifiesto la importancia de fortalecer estos sistemas de SST, incluidos los servicios de salud en el trabajo, así como también la ergonomía tanto en los planos nacional como empresarial.

Según detalla la ley de seguridad y salud en el trabajo N.º 29783, establece de

forma obligatoria para implementar una política de prevención de riesgos y enfermedades laborales, así como vigilar su cumplimiento según lo establecido; para ello las empresas deben identificar, hacer una evaluación para prevenir y así poder comunicar a sus colaboradores sobre los riesgos a los que están expuestos y tomar acciones correctivas; debido que al mejorar las condiciones del personal administrativo sus ganas de trabajar se incrementan, demostrando así un buen desempeño laboral. Es importante entender que el desempeño laboral es necesario en las organizaciones, por ende, debe ser de gran importancia a las empresas por ser factor indispensable en el logro de objetivos y productividad.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) definió la ergonomía como: "ciencia que trata de obtener el máximo rendimiento, reduciendo los riesgos de error humano a un mínimo, al mismo tiempo que trata de disminuir la fatiga y eliminar en tanto sea posible, los peligros para el trabajador, estas funciones se realizan con la ayuda de los métodos científicos y teniendo en cuenta, al mismo tiempo, las posibilidades y limitaciones humanas debidas a la anatomía, fisiología y psicología" (Donoso & Dávila, 2018).

Sobre la variable Ergonomía se puede decir que de acuerdo con Arellano y Rodríguez (2013) indica que la ergonomía se clasifica en dos categorías: participación directa y participación indirecta. La participación directa implica estudiar la interacción de un grupo de elementos, tanto humanos como no humanos, que se encuentran en un estado de interactivo; se divide en ergonomía preventiva y ergonomía correctiva. Los autores, también refiere de la ergonomía geométrica que estudia la relación de las personas y las condiciones geométricas para el buen diseño de los puestos de trabajo. Respecto a la ergonomía ambiental estudia los factores ambientales involucrados en el sistema hombre- máquina, generalmente estos pueden ser físicos. Por el lado de la ergonomía temporal, esta se encarga del estudio del bienestar del trabajador en relación con los tiempos de trabajos. Por último, la ergonomía de las organizaciones se encarga de adaptar la organización a las características humanas y sus necesidades". (p.114).

La ergonomía en las organizaciones ha pretendido ajustar los factores organizacionales, sociales y culturales que circundan a los operarios, por lo que se ha focalizado estudiar el trabajo que se desarrolla en el grupo, la cadena o bajo el proceso de automatizar; en cuanto a la organización interna, se concentra en brindar atención a la

distribución de la información y la colaboración de los trabajadores para precaver alteraciones como resultantes de las cargas laborales mediante la facilitación del ambiente seguro y adaptado a las exigencias del operador. (Acuña y Horna, 2019). La ergonomía busca adaptar el entorno el cual se desenvuelve el hombre según sus necesidades y exigencias, excluyendo el adscribiendo del concepto en el campo laboral. La ergonomía es aplicable a cualquier entorno que ocupa las personas, como los espacios de trabajo, la casa, el transporte, el deporte, etc. La ergonomía está referida a la humanización del trabajo y el dar bienestar y comodidad al trabajo cuando se refiere concretamente al contexto del trabajo. Más allá del origen de la ergonomía como disciplina, este término fue indiscutiblemente impuesto en el mundo moderno por los ingleses (Melo, 2009, p.13).

La ergonomía, es considerado una disciplina científica que se ocupa esencialmente de comprender las interacciones entre las personas y el resto de los elementos de un sistema. Es una profesión que emplea principios teóricos, informaciones y métodos para ayudar a la mejora del bienestar y confort de las personas y a su vez el rendimiento general del sistema (Falzon, 2009, p.18).

La ergonomía es un recurso potente que ayuda al diseño de todos los buenos tipos de sistemas humano-máquina, sin embargo, la tarea de crear una aplicación lo hace dificultoso. La adopción desde un enfoque sistemático puede lograrse el proyecto, y se focaliza en el rendimiento y el bienestar, con el propósito de ayudar a los operarios, a los directivos y a otras partes interesadas en su formación. La mayor sensibilización de los responsables y del uso de recursos para la toma de decisiones, así como la promoción del aprendizaje ergonómico, es una excelente estrategia (Andrea Goncalves Pinto, 2017).

Riesgos ergonómicos y factores: Escat (2004). Define a Riesgo Ergonómico como "la probabilidad de sufrir un evento adverso e indeseado (accidente o enfermedad) en el trabajo y condicionado por ciertos "factores de riesgo ergonómico" (p. 23). El Ministerio de Trabajo (2015) considera a los riesgos ergonómicos como el conjunto de propiedades correspondiente a la tarea o del puesto, cuya incidencia aumenta las probabilidades de que el operario padezca una lesión en su labor, estos riesgos involucran aspectos vinculados con las posturas, la manipulación manual de cargas, sobreesfuerzos, movimientos repetitivos. Los factores involucrados en los riesgos ergonómicos están referidas a la carga estática como posturas y la carga dinámica como movimientos y

esfuerzos, estos son causales de diversos problemas de tipo osteomuscular, considerados como las causas primarias de las enfermedades profesionales (Pantoja, 2018).

Como se señaló los factores de Riesgo Ergonómico incidentes en los puestos de trabajo es una serie de elementos o atributos que lo identifican o que son reconocidas debido a que aumenta las posibilidades de que un individuo esté expuesto a ellos y le produzca lesiones físicos o psicológicos entre otros. Los factores de riesgo físico son: Sostenimiento de posturas forzadas de una o varias extremidades, por ejemplo, procedentes del empleo de herramientas con diseño defectivo, que constriñe a desviación excesiva, movimientos rotacionales, etc. Aplicación de una fuerza desmesurada impulsada por pequeños grupos musculares/tendinosos, por ejemplo, debido al uso de guantes junto con herramientas que obligan a limitar los movimientos. Periodos de trabajo cortos e iterativos, sistemas de tareas a prima en cadena que exigen movimientos acelerados y con una elevada continuidad. Empleo de máquinas o herramientas que transfieren trepidaciones al cuerpo. Factores psicosociales: trabajo regular invariable, falta de control sobre la propia asignación, deficiente relación con los demás en el trabajo, penosidad advertida o presión de tiempo.

Tipos de Riesgos Ergonómicos: Según CROEM (2011, citado en Aquino, 2019) existen particularidades en el entorno laboral que son capaces de originar una secuencia de trastornos o lesiones, estas particularidades físicas del trabajo asignado (acción recíproca entre el trabajador y el trabajo) produce: Riesgos por posiciones forzadas, riesgos generados por actividades reiterativas, riesgos en la salud originados por vibraciones, aplicación de fuerzas, particularidades ambientales en el contexto laboral (iluminación, ruido, calor...), riesgos por alteraciones musculoesqueléticas producidas de la carga física (dolor de espalda, lesión en las manos, etc.).

Gestión ergonómica: La Gestión ergonómica está referida a todos los métodos requeridos que se deben considerar en el área laboral y tienen como meta la mejora de las condiciones del trabajo para la consecución del confort y bienestar de los colaboradores; además, que este estudio es crucial, debido a que su implementación permite prevenir lesiones físicas cuya latencia perjudica a los miembros de una organización en el día a día laboral (Chimpay y Pérez, 2020, p. 26). Hablar de gestión ergonómica es referirse a las pautas que se requieren para optimizar el puesto de trabajo, medio o maquina con el

objeto de brindar comodidad al trabajador, que conlleva a su vez a la disminución de posibles problemas de salud como el estrés o fatiga que repercutirá en el incremento del rendimiento y productividad en las empresas." (Cañas, 2018, p.13).

En cuanto a la gestión de riesgo ergonómico está referida a un proceso continuo, cíclico, debido a que está compuesta por una secuencia de actividades de identificar, evaluar, y controlar los riesgos ergonómicos en las áreas y procesos de la organización. En este proceso cíclico deben ser partícipes los trabajadores para su desarrollo, ya son ellos los que conforman los actores principales en la ejecución del trabajo y por ende los más conocedores de las situaciones de peligro a las que se exponen. (Ferrás, 2019, p. 13). Ferrás (2019) menciona un aspecto importante al referirse de la gestión, lo define como un "proceso dinámico, en constante retroalimentación con la empresa y su entorno. Ese proceso está compuesto por una serie de acciones coordinadas para la planificación, organización, ejecución y control, el cual lidera en un primer instante la gerencia que involucra a los trabajadores. Estos procesos de gestión tienen efectos positivos debido a que elimina o reduce significativamente el impacto de su ocurrencia en los trabajadores, la entidad, la sociedad y el medio ambiente". (p. 12).

La aplicación de cualquier método de valoración de riesgos ergonómicos permite la obtención de una figura de la situación en la que se ubican los puestos de trabajo, por lo que es fundamental el desarrollo de un programa de gestión cuya finalidad sea identificar y valorar las situaciones de riesgo, y que brinde los elementos de actuación para la mejora de las condiciones laborales. La importancia de implementar un programa de gestión de riesgos permite formalizar en temas de salubridad a la empresa mediante el desarrollo de políticas preventivas, de tal manera que promueve y apoya las buenas prácticas de seguridad y salud en el trabajo. (Ferrás, 2019, p. 13)

Evaluación del riesgo ergonómico: La Norma Básica de Ergonomía y de Procedimiento de Evaluación de Riesgo Ergonómico tiene por finalidad fundamental establecer los principios que permitan adaptar las condiciones laborales de acuerdo con la particularidades físicas y mentales de los colaboradores con el objeto de proporcionar bienestar, seguridad y mayor eficiencia en su desempeño, teniendo presente que mejorar las condiciones de trabajo ayuda a maximizar la eficacia y productividad empresarial. Esta normativa, adopta los siguientes contenidos: operación manual de cargas; carga mínima sugerida; posición postural en las áreas de trabajo; equipos y herramientas en los espacios de trabajo; condiciones ambientales de trabajo; organización; procedimiento de evaluación de riesgo ergonómico; y, matriz de identificación de riesgos ergonómico. (Gonzales, 2016, p. 201)

Método REBA. El método REBA (Rapid Entire Body Assessment) fue propuesto por Sue Hignett y Lynn McAtamney y publicado por la revista especializada Applied Ergonomics en el año 2000. El método es el resultado del trabajo conjunto de un equipo de ergónomos, fisioterapeutas, terapeutas ocupacionales y enfermeras, que identificaron alrededor de 600 posturas para su elaboración. (Gonzales, 2016, p. 201).

El método logra analizar el conjunto de las posiciones que compromete los miembros superiores del cuerpo (brazo, antebrazo, muñeca), del tronco, del cuello y de las piernas. Además, tiene en cuenta otros factores relevantes para determinar la valoración final de la postura, como la carga o fuerza manejada, el tipo de agarre o el tipo de actividad muscular desarrollada por el trabajador. Permite valorar tanto posturas inmutables como activas, e incorpora como novedad la probabilidad de indicar la existencia de cambios repentinos de postura o posturas versátiles. La implantación del método RULA fue esencial para la gestación de las categorías de las distintas partes del cuerpo que el método REBA encripta y valora, de ahí la gran analogía que se puede observar entre ambos métodos. (Gonzales, 2016, p. 201).

Dimensiones de Riesgos Ergonómicos: Los riesgos ergonómicos son generados por no implementar la ergonomía, un claro ejemplo es diseñar erróneamente el espacio donde laborará el trabajador o por malas prácticas de trabajo. Estos provocan desgaste innecesario del cuerpo. Ya que el trabajo que realizan los colaboradores administrativos de la municipalidad distrital de Grocio Prado de Chíncha, es oportuno señalar que, los riesgos ergonómicos principales relacionados al trabajo de oficina se pueden clasificar en tres esferas: carga postural, condiciones ambientales y aspectos psicosociales". (Sesain, 2018).

Carga postural: Es un conjunto de condiciones físicas el cual los trabajadores se exponen en el decurso de su horario de trabajo y que de manera conjunta o independiente suele superar el nivel de frecuencia, duración e intensidad causando daños en la salud de la persona. Los riesgos que a menudo se observan producto del exceso de carga postural tenemos: 1. Reduce la circulación sanguínea y metabolismo muscular por lo que disminuye la efectividad del trabajo muscular. 2. La carga estática de posturas repetidas y continuada en el trabajo, genera contracción sostenida a nivel muscular que puede desencadenar los (trastorno musco-esquelético) y la consecuente fatiga, que pueden generar las conocidas enfermedades laborales (Puentes, 2020).

Condiciones ambientales: Aquino (2019), citando a Llana, (2009), indicó sobre las condiciones ambientales lo siguiente: es la naturaleza del espacio de trabajo o cualquier situación del trabajo que generen probables consecuencias no positivas para la salud de los empleados, inmersos, además de los aspectos ambientales y los tecnológicos, las cuestiones organizativas y ordenación del trabajo. Los colaboradores son los que más se encuentran expuestos, debido a que el espacio asignado para cumplir su función es reducida y poco cómoda; además las herramientas, objetos o aparatos están ubicados fuera del alcance de sus manos, obligando a estirarse, agacharse repetitivamente (alcances alejados del cuerpo); poca iluminación para realizar el trabajo; y superficies desniveladas o inestables. El área del puesto laboral debe diseñarse y adaptarse a las características corporales de los trabajadores que les brinde comodidad y posición estable, la superficie debe ser estable para su recorrido, se debe evitar hacer trabajos que obliguen a realizar posturas forzadas, por la falta de espacio. Desde el diseño se ha de precaver el espacio necesario para el empleado y pueda ejecutar sus tareas de forma eficaz y cómoda,

eludiendo problemas, como trayectos innecesarios, acopio de materiales, tiempo viciado que afecta la calidad, rendimiento y condiciones laborales. (Aquino, 2019).

Aspecto psicosocial. Aspectos del trabajo el entorno y las condiciones de la entidad y las competencias de los colaboradores se vinculan en cuanto a sus prioridades, su cultura y su situación individual fuera del trabajo que influirían en el estado de salubridad y satisfacción laboral. Se clasifica en las especificaciones de la jornada de la institución o empresa, del puesto de trabajo, organización del tiempo de trabajo (Llorca et al., 2015).

Una organización poco adecuada de las labores y trabajos o conflictos en la interrelación de los individuos o con la gerencia o superiores generalmente problemas de índoles psíquico o psicosomático como: Nerviosismo, depresión y ansiedad, fatiga crónica, problemas físicos de carácter psicosomático: problemas digestivos, taquicardias, cefaleas, etc." (Eden, 2015).

Sobre la variable Desempeño Laboral se puede indicar que en tiempos recientes y a través de la historia de la gestión del talento humano, ha existido un debate continuo sobre cómo medir los recursos humanos de una manera precisa y contable para optimizarlo y que la empresa se vea beneficiada. Como respuesta a esta necesidad, se han implementado numerosas iniciativas. Una de ellas es la medición del desempeño. Según Chiavenato (2000) define el desempeño, cómo las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para el logro de los objetivos de la organización. Afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización.

El desempeño humano en el cargo varía de una persona a otra y de situación en situación, pues este dependerá de los factores condicionantes por lo que sea influenciado. Cada individuo es capaz de determinar su costo-beneficio para saber cuánto vale la pena desarrollar determinada actividad; así mismo el esfuerzo individual dependerá de las habilidades y la capacidad de cada individuo y de cómo perciba este el papel que desempeña (Chiavenato, 2002). Robbins, Stephen, Coulter (2013) definen que es un proceso para determinar qué tan exitosa ha sido una organización (o un individuo o un proceso) en el logro de sus actividades y objetivos laborales. En general a nivel

organizacional la medición del desempeño laboral brinda una evaluación acerca del cumplimiento de las metas estratégicas a nivel individual, (Stephen et al., 2013).

“Faria (1995) considera el Desempeño Laboral como el resultado del comportamiento de los trabajadores frente al contenido de su cargo, sus atribuciones, tareas y actividades, depende de un proceso de mediación o regulación entre él y la empresa.” (Pedraza et al., 2010). “Benavides (2002), al definir desempeño lo relaciona con competencias, afirmando que en la medida en que el trabajador mejore sus competencias mejorara su desempeño.” (Eden, 2015). Robbins y Judge (2013) explican que, en las organizaciones, solo evalúan la forma en que los empleados realizan sus actividades y estas incluyen una descripción del puesto de trabajo, sin embargo, las compañías actuales, menos jerárquicas y más orientadas al servicio, requieren de más información hoy en día se reconocen tres tipos principales de conductas que constituyen el desempeño laboral.

Desempeño de las tareas Se refiere al cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades que contribuyen a la producción de un bien o servicio a la realización de las tareas administrativas. **Civismo** se refiere a las acciones que contribuyen al ambiente psicológico de la organización, como brindar ayuda a los demás, aunque esta no se solicite respaldar objetivos organizaciones, tratar a los compañeros con respecto, hacer sugerencia constructiva y decir cosas positivas sobre el lugar de trabajo.

Falta de productividad Esto incluye las acciones que dañan de manera activa a la organización, tales conductas incluyen el robo, daños a la propiedad de la compañía, comportándose de forma agresiva con los compañeros y ausentarse con frecuencia (Robbing & Judge, 2013). Por tanto, el desempeño se relaciona con las habilidades y conocimientos que apoyan las acciones del trabajador, en pro de consolidar los objetivos de la organización. El trabajador para lograr los objetivos y las metas que se propone alcanzar no actúa aisladamente, debe relacionarse con sus compañeros que integran su entorno organizacional. Entonces la organización influye en la vida diaria de sus trabajadores para su desempeño. Es así como para lograr un alto desempeño es cuestión de política y filosofía. Filosofía y políticas que deben plasmarse en satisfacción, calidad, normas y estándares, que cumplan con las expectativas del trabajador.

Factores que influyen al desempeño laboral de los empleados: Nash (1989) considera que las destrezas necesarias para solucionar problemas. La percepción del

empleado sobre la equidad, actitudes y opiniones acerca de su trabajo, actitud ayuda a la gerencia a entender las reacciones de los empleados ante sus labores Grado de importancia que tiene el trabajo para las personas que lo ejecutan, ya que un trabajo puede ser interesante mas no indispensable para los miembros de la institución. La autoestima es otro elemento para tratar, debido a que es un sistema de necesidades del individuo, manifiesta las necesidades por lograr una nueva situación en la empresa o dentro del grupo de trabajo, así como el deseo de ser reconocido. Capacitación del trabajador, Nash (1989) considera la capacitación es un medio muy poderoso para trabajar la productividad, según los programas de capacitación produce resultados favorables proceso de formación implementando por el área de recursos humanos con el objetivo de que el personal desempeñe su papel lo más eficientemente posible el efecto de esta capacitación no es duradero todo los 30 problemas laborales causados por conflictos interpersonales, de gerencia o sistema de remuneración mal concebidos.

La Remuneración, especialmente la remuneración como incentivo es un de las técnicas más poderosas que tiene a su alcance los gerentes para mejorar la productividad. Desde Adam Smith pasando por Taylor, hasta los más recientes estudiosos de la administración han propuesto diferentes técnicas de remuneración, tales como los incentivos, a fin de incrementar la misma.

Temperatura, importante que los empleados trabajen en un ambiente en el cual la temperatura este regulada de tal manera que caiga dentro del rango aceptable del individuo. Esto implica alguna justificación para crear lugares de trabajo individualizado de temperatura controlada. Ruido, la mayoría de las oficinas deben operar bajo niveles de ruido en un rango debajo a moderado, ya que los ruidos fuertes y no predecibles también tienden a incrementar la excitación y llevar a una reducción en la satisfacción del trabajo.

Iluminación, la intensidad adecuada de luz depende de la dificultad de la tarea y de la precisión requerida, el nivel adecuado de luz también depende 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. 9. Tamaño, es el factor más importante para determinar cuánto espacio se proporciona a un empleado, por ejemplo, en Estados Unidos mientras más alto este un individuo en la jerarquía de la organización típicamente, más espacio consigue. Y debido a que el estatus es el determinado clave en

el tamaño del lugar de trabajo, las desviaciones de este patrón probablemente disminuyan la satisfacción en el trabajo para aquellos individuos que se perciban así mismos en el límite de la discrepancia.

Distribución, influye de manera significativa en la interacción social existe una cantidad suficiente grande de investigación que apoyan el hecho de que una persona probablemente interactúa más con aquellos individuos que están más cerca. Primacía, limita las distracciones (especialmente en aquellos puestos con estatus jerárquicos altos). Sin embargo, la mayoría de los empleados también quieren oportunidades de interactuar con colegas las cuales se restringen conforme la primacía aumenta (Bobadilla, 2017)

La relación de estos factores con el trabajador se centra en las capacidades, conocimientos y habilidades que poseen este último, para realizar sus actividades También, implican su compromiso para el cumplimiento de los objetivos de la organización, en conclusión, tiene que ver con un involucramiento efectivo de los trabajadores con la organización.

Las teorías que respaldan a la presente investigación son:

Teoría del Ajuste entre la Persona y el Trabajo: Esta teoría propone que el desempeño laboral está influenciado por la interacción entre las habilidades, capacidades y características individuales del trabajador y las demandas físicas y cognitivas del trabajo. Un desajuste entre estas puede provocar problemas de salud y disminuir el desempeño. Redilat - Riesgos ergonómicos y su influencia en el desempeño laboral.

Teoría del Enfoque Sistémico: Se enfoca en los sistemas complejos de interacciones entre el individuo, la tarea y el ambiente de trabajo. Sugiere que el desempeño laboral es el resultado de la relación entre estos elementos y cómo interactúan entre sí. UNSA - Universidad Nacional San Agustín de Arequipa.

Teoría de la Relación entre Factores Ergonómicos y Satisfacción Laboral: Explora la conexión entre factores ergonómicos y la satisfacción laboral, destacando cómo un entorno laboral ergonómico puede mejorar el bienestar y el desempeño laboral. USIL - Riesgos ergonómicos y su implicancia en el desempeño laboral.

La empresa Tomonorte Cajamarca SAC, es una empresa peruana, su sede principal está ubicada en el Jr. Mario Urteaga #455 – Cajamarca; está enfocada a brindar servicio del diagnóstico por imágenes en el norte del país. Los servicios de diagnóstico por

imágenes presentan regímenes laborales de 8 horas diarias y 45 horas semanales, hoy en día gran parte de las empresas en el Perú, tienen como objetivo maximizar sus ingresos únicamente en los servicios que brindan, sin tomar en cuenta los factores ergonómicos que se pueden producir o posturas que esto conlleva a producir daños en la salud, otro de los problemas que se presenta con frecuencia es la evaluación de desempeño laboral ya que deja mucho que desear en la práctica misma de la administración de las empresas, ya que es una actividad en la cual se mezcla consideraciones subjetivas que entorpecen la propia evaluación y prestan importancia a problemas que no están relacionadas directamente al rendimiento afectivo de los colaboradores.

Con respecto al tema de investigación los trabajadores de la empresa Tomonorte Cajamarca SAC en el análisis de sus actividades, presenta un incremento de problemas ergonómicos y desempeño laboral en estos últimos años respecto a los años anteriores producto de la pandemia producido por el COVID-19; también debido al temor de contagio se realizaron posturas incorrectas y también trajo consigo un mal desempeño laboral sumado a los problemas psicológicos.

De todo lo señalado anteriormente se deduce el problema de investigación en los siguientes términos:

1.2. Formulación del problema:

¿Existe relación entre los riesgos ergonómicos y el desempeño laboral del personal administrativo que labora en la empresa Tomonorte SAC Cajamarca, año 2022?

La presente investigación se justifica teóricamente, en las teorías del Ajuste entre la Persona y el Trabajo, la Teoría del Enfoque Sistémico y la Teoría de la Relación entre Factores Ergonómicos y Satisfacción Laboral, estas refuerzas de manera significativa lo que se plantea como investigación correlacional.

La justificación práctica esta alienada a buscar como se asocia las variables de riesgos ergonómicos y desempeño laboral, el cual permitirá plantear los correctivos y las directrices necesarias para elevar el nivel de desempeño laboral de los administrativos marcando la línea diferencial a un entorno laboral favorable que mejore la atención a los

usuarios. Los factores influyentes en el desempeño laboral son múltiples. Todo profesional que brinda un servicio, los factores se vuelven más complejos, de allí la importancia de la temática del estudio.

Se justifica metodológicamente porque se utilizará instrumentos validados a través de V de Aiken y con la confiabilidad de los instrumentos que se utilizaran para recoger los datos y tener los resultados en la presente investigación.

1.3. Objetivos

Objetivo General

Determinar la relación que existe entre los riesgos ergonómicos y el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa Tomonorte Cajamarca SAC, 2022.

Objetivos Específicos

Establecer la relación que existe en la dimensión carga postural y la variable desempeño laboral en la empresa Tomonorte Cajamarca SAC, 2022.

Establecer la relación que existe en la dimensión condiciones ambientales con la variable desempeño laboral del personal administrativo de la empresa Tomonorte Cajamarca SAC, 2022

Establecer la relación que existe entre la dimensión aspectos psicosociales con la variable desempeño laboral en la empresa Tomonorte Cajamarca SAC, 2022.

1.4. Hipótesis:

H1: Existe relación significativa entre los riesgos ergonómicos y el desempeño del personal administrativo de la empresa Tomonorte Cajamarca SAC, 2022

H0: Los riesgos ergonómicos no afectan significativamente en el desempeño del personal administrativo de la empresa Tomonorte Cajamarca SAC, 2022

Hipótesis Específicas

Existe relación significativamente entre la dimensión carga postural y la variable desempeño laboral en la empresa Tomonorte Cajamarca SAC, 2022.

No existe relación significativamente entre la dimensión carga postural y la variable desempeño laboral en la empresa Tomonorte Cajamarca SAC, 2022.

Existe relación significativamente entre la dimensión condiciones ambientales con la variable desempeño laboral del personal administrativo de la empresa Tomonorte Cajamarca SAC, 2022

No existe relación significativamente entre la dimensión condiciones ambientales con la variable desempeño laboral del personal administrativo de la empresa Tomonorte Cajamarca SAC, 2022

Existe relación significativamente entre la dimensión aspectos psicosociales con la variable desempeño laboral en la empresa Tomonorte Cajamarca SAC, 2022.

No existe relación significativamente entre la dimensión aspectos psicosociales con la variable desempeño laboral en la empresa Tomonorte Cajamarca SAC, 2022.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

Tipo de investigación.

Según su profundidad es una **investigación básica** por lo que única finalidad es adquirir nuevos conocimientos científicos, a través de la comprensión de trabajos experimentales o teóricos sobre fenómenos observables (Castro et al., 2022).

Según su enfoque es **Cuantitativo**, a través de una investigación objetiva de formato estándar que surge de un proceso deductivo en el que se ponen a prueba hipótesis preformuladas mediante manipulación numérica, uso de herramientas informáticas, matemáticas y análisis estadístico de las conclusiones. Este enfoque mide el fenómeno estudiado a través de valores numéricos y procesos estadísticos de datos nominales o población específica (Arias et al., 2022).

La presente investigación es de **nivel correlacional**, para esta investigación se trabaja con dos o más variables que se esperan conocer si es que están o no relacionadas con igual sujeto y analizar la similitud (Hernández & Mendoza, 2018, citado por Nayda Baez, 2022).

Por otro lado, el presente estudio es de nivel correlacional, este busca determinar la relación que tienen las variables de estudio, según Ñaupas et al. (2018) explican: "La investigación correlacional se aplica una vez que desean entablar el nivel de correlación entre una variable y otra variable que no sean dependiente una de la otra" (p.368).

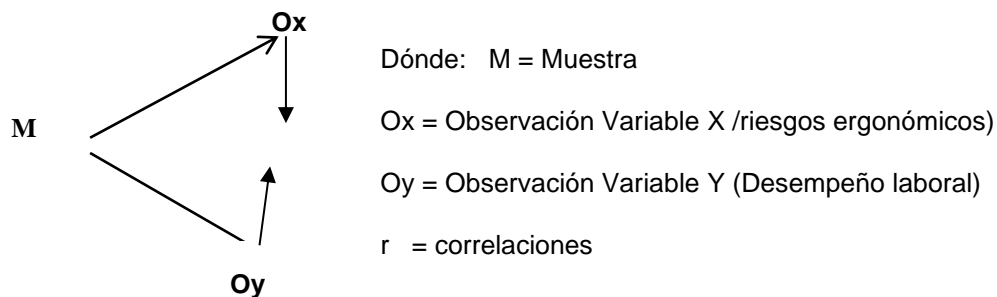
Diseño de investigación

El diseño de la investigación no experimental, hace referencia a los estudios realizadas en un determinado tiempo, donde los investigadores no realizan ninguna intervención (Rodríguez & Menivelso, 2018, citado por Baez, 2022).

Es por ello, que utilizamos este diseño, en el cual se detalla a continuación:

Diagrama 1:

Representación del diseño de estudio.



2.1.Población y muestra.

2.1.1. Población.

Incluye todas las unidades analíticas que componen ese fenómeno y deben ser definidas, la cantidad para un estudio particular combina el acumulado de X unidades de la población el cual participa en una peculiaridad particular que se denomina población, este último simboliza la totalidad del fenómeno del estudio. (Tamayo 2012, citado por Chávez & Gutiérrez 2021). El presente trabajo de investigación es finito, puesto que se consideraron a todos los 39 colaboradores del área administrativa en la empresa Tomonorte SAC en la Ciudad de Cajamarca.

2.1.2. Muestra.

De acuerdo con Porfirio (2020) la muestra es el término que se le da a un pequeño grupo de individuos elegidos para representar a una población, especialmente cuando es demasiado grande para estudiar la población en su conjunto.

Para el presente trabajo se utilizó el método no probabilístico por conveniencia, por el mismo tema de accesibilidad. Asimismo, la muestra que se consideró es la misma que la población (39 colaboradores del área administrativa de la Empresa Tomonorte SAC de la Ciudad de Cajamarca).

Criterio de inclusión

Con base en los criterios de inclusión se consideraron a los todos trabajadores del área administrativa de la Empresa Tomonorte SAC en la Ciudad de Cajamarca 2022.

Criterios de exclusión.

En este criterio no se incluyó a aquellos trabajadores que no formaran parte del área administrativa de la Empresa Tomonorte SAC de la Ciudad de Cajamarca 2023.

Unidad de análisis

La unidad de análisis estuvo representada por cada uno del personal administrativo de la Empresa Tomonorte SAC, aplicándose la encuesta preparada en la investigación.

Técnica de análisis de datos

La encuesta es una técnica que recoge datos mediante la aplicación de un cuestionario previamente diseñado a una muestra o población de trabajadores (Hernandez, 2017). La técnica empleada en el presente estudio es la encuesta dirigida al personal administrativo de TOMONORTE SAC Cajamarca. (Hernandez, 2017)

Validez

La validez, "se refiere a la exactitud con que un instrumento mide lo que se propone medir, es decir la eficacia de una prueba para representar, describir o pronosticar el atributo que le interesa al examinador" (Hernandez, 2017) citado por (Palomino, 2017)

El análisis de validez fue realizado para los instrumentos indicados, mediante el juicio experto, con la opinión de profesionales especializados en el área de estudio en este caso la carrera de Administración, para verificar si los constructos operacionalizan adecuadamente a cada variable en estudio.

Confiabilidad

El Alfa de Cronbach (α) es un índice de consistencia interna que toma valores entre 0 y 1 y sirve para comprobar si el instrumento que se está evaluando recopila información defectuosa que, por tanto, llevaría a conclusiones equivocadas, o si se trata de un instrumento fiable que realiza mediciones estables y consistentes; a grandes rasgos, mide la homogeneidad de las preguntas promediando todas las correlaciones entre todos los ítems para ver que, efectivamente, se parecen y se tenga resultados objetivos. Para interpretar dicho índice se evalúa de la siguiente manera, mientras más se acerque el valor del índice a (1), mejor será la fiabilidad. (Guillen, 2019)

Para el presente estudio de investigación se realizará una prueba del Coeficiente de Cronbach, mediante el programa estadístico SPSS versión 25.0; considerando la totalidad de la muestra.

Método de análisis de datos

La recolección de datos se realizó de la siguiente manera:

Se solicitó a la empresa Tomonorte SAC autorización para la realización de la investigación, se coordinó con el gerente, para realizar la recolección de datos, se seleccionó la población muestral para la aplicación del instrumento.

Análisis de datos.

Los datos recolectados fueron codificados y digitados mediante el programa Excel 2017 y exportados al software estadístico SPSS versión 25.0 Para describir la información del estudio se utilizó las tablas cruzadas y gráficos correspondientes. Para establecer el tipo de prueba estadística a utilizar, se verificaron las variables.

En el presente estudio se utilizó una encuesta virtual con opciones de respuesta. Se elaboró un cuestionario con 59 preguntas las mismas que se aplicaron a los trabajadores de la empresa TOMONORTE Cajamarca SAC, con la finalidad de recoger información acerca de las variables en estudio siendo riesgos ergonómicos y desempeño laboral.

La encuesta se dividió en dos partes. La primera consta de 31 preguntas que evalúan los riesgos ergonómicos de la empresa. La segunda parte consta de 28 preguntas que evalúa el desempeño laboral de la empresa, preguntas cuyas respuestas están organizadas en una escala de 1 a 5.

Con ello se hizo la confiabilidad de los instrumentos, habiendo obtenidos estos resultados.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,815	31

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,941	29

Tabla 1: Escala de medición de la encuesta bajo la escala de Likert

Escala	Respuesta
1	Muy de acuerdo
2	De acuerdo
3	Neutral
4	Desacuerdo
5	Muy en desacuerdo

Nota: Escala de medición de la encuesta bajo la escala de Likert

Aspectos éticos:

El estudio se realizará con la aprobación de la jefatura sede Cajamarca de la empresa Tomonorte Cajamarca SAC y del comité de ética de la Universidad Privada del Norte.

Todos los participantes fueron informados, para una participación voluntaria.

Las teorías y aspectos literarios, para efectos de la construcción del trabajo de investigación, han sido adquiridas respetando estrictamente los derechos de autoría, para tales efectos se han citado a todos los autores que han contribuido al mundo del conocimiento y que sus recursos han sido válidos como pilar del presente trabajo en la empresa Tomonorte Cajamarca SAC, 2022.

Tabla 2

Relación entre la dimensión carga postural y desempeño laboral.

			Desempeño laboral		
			Ni buena ni		
			mala	Buena	Total
Dimensión	Ni buena	Recuento	2	8	10
Carga	ni mala	% dentro de Variable	50,0%	22,9%	25,6%
Postural		Desempeño Laboral			
	Buena	Recuento	2	27	29
		% dentro de Variable	50,0%	77,1%	74,4%
		Desempeño Laboral			
Total		Recuento	4	35	39
		% dentro de Variable	100,0%	100,0%	100,0%
		Desempeño Laboral			

Nota. La relación entre la carga postural indica que el 77,1% están en el nivel bueno, en un 22,9% estarían en el nivel ni bueno ni mala. En relación a la dimensión los resultados evidencian una política adecuada sobre la carga postural.

Establecer la relación que existe en la dimensión condiciones ambientales con la variable desempeño laboral del personal administrativo de la empresa Tomonorte Cajamarca SAC, 2022

Tabla 3

Relación entre la dimensión condiciones ambientales y el desempeño laboral.

			Ni buena		
			ni mala	Buena	Total
Dimensión	Ni buena	Recuento	1	16	17
Condiciones	ni mala	% dentro de Variable	25,0%	45,7%	43,6%
Ambientales		Desempeño Laboral			
	Buena	Recuento	3	19	22
		% dentro de Variable	75,0%	54,3%	56,4%
		Desempeño Laboral			
Total		Recuento	4	35	39
		% dentro de Variable	100,0%	100,0%	100,0%
		Desempeño Laboral			

Nota. La tabla nos indica que la relación entre las condiciones ambientales y el desempeño laboral están en un 75,0% en un nivel ni buena ni mala a diferencia del 54,3% que están en el nivel bueno. Los resultados se orientan a que las condiciones ambientales en la empresa Tomonorte son adecuadas para realizar sus labores los colaboradores de la empresa en estudio.

Establecer la relación que existe entre la dimensión aspectos psicosociales con la variable desempeño laboral en la empresa Tomonorte Cajamarca SAC, 2022.

Tabla 4

Relación entre la dimensión aspectos psicosociales y desempeño laboral.

			Ni buena		Total
			ni mala	Buena	
Dimensión Aspecto Psicosociales	Ni buena	Recuento	2	6	8
	ni mala	% dentro de Variable	50,0%	17,1%	20,5%
		Desempeño Laboral			
	Buena	Recuento	2	29	31
		% dentro de Variable	50,0%	82,9%	79,5%
		Desempeño Laboral			
Total		Recuento	4	35	39
		% dentro de Variable	100,0%	100,0%	100,0%
		Desempeño Laboral			

Nota. Los datos encontrados de acuerdo con los encuestados señalan que un 82,9% están dentro del nivel bueno de aspectos psicosociales en relación con el desempeño laboral y un 17,1% en ni buena ni mala del mismo. En cuanto a los resultados sobre la dimensión aspectos psicosociales se afirma que las políticas establecidas en la empresa son adecuada para el logro de objetivos establecidos en la empresa.

Tabla 5

Prueba de normalidad.

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Variable Riesgos Ergonómicos	,450	39	,000	,564	39	,000
Variable Desempeño Laboral	,528	39	,000	,350	39	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

La normalidad utilizada con la prueba de shapiro-wilk por tener una muestra de 39 colaboradores, los resultados encontrados con un p valor = .000 demuestran que no existe una distribución normal de datos, por lo que se infiere que se debe aplicar una prueba estadística no paramétrica de Rho de Spearman.

H1: Existe relación significativa entre los riesgos ergonómicos y el desempeño del personal administrativo de la empresa Tomonorte Cajamarca SAC, 2022

H0: Los riesgos ergonómicos no afectan significativamente en el desempeño del personal administrativo de la empresa Tomonorte Cajamarca SAC, 2022

Tabla 6

Nivel Relación entre la variable riesgos ergonómicos y desempeño laboral.

		Variable Riesgos ergonómicos		Variable Desempeño Laboral	
Rho de Spearman	Variable Riesgos ergonómicos	Coefficiente de correlación	1,000	,764	
		Sig. (bilateral)	.	,000	
		N	39	39	
	Variable Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,764	1,000	
		Sig. (bilateral)	,000	.	

Nota. Los datos encontrados después de la aplicación del instrumento reflejan que las variables de estudio investigadas tienen una significancia de p valor = .000 que significa que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, evidenciándose de esta manera una relación directa significativa alta de Rho de Spearman con un valor de .764.

Existe relación significativamente entre la dimensión carga postural y la variable desempeño laboral en la empresa Tomonorte Cajamarca SAC, 2022.

No existe relación significativamente entre la dimensión carga postural y la variable desempeño laboral en la empresa Tomonorte Cajamarca SAC, 2022.

Tabla 7

Nivel de relación entre la dimensión carga postural y desempeño laboral.

			Dimensión	Variable
			Carga Postural	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Dimensión Carga Postural	Coefficiente de correlación	1,000	,589
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	39	39
	Variable Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,589	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	39	39

Nota. Los datos encontrados después de la aplicación del instrumento reflejan que la dimensión carga postural con la variable desempeño laboral tienen una significancia de p valor = .000 que significa que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, evidenciándose de esta manera una relación directa significativa moderada de Rho de Spearman con un valor de .589.

Existe relación significativamente entre la dimensión condiciones ambientales con la variable desempeño laboral del personal administrativo de la empresa Tomonorte Cajamarca SAC, 2022

No existe relación significativamente entre la dimensión condiciones ambientales con la variable desempeño laboral del personal administrativo de la empresa Tomonorte Cajamarca SAC, 2022

Tabla 8

Nivel de relación entre la dimensión condiciones ambientales y desempeño laboral

			Dimensión Condiciones Ambientales	Variable Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Dimensión Condiciones Ambientales	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000	,458
		N	39	39
	Variable Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,458	1,000
		N	39	39

Nota. Los datos encontrados después de la aplicación del instrumento reflejan que la dimensión condiciones ambientales con la variable desempeño laboral tienen una significancia de p valor = .000 que significa que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, evidenciándose de esta manera una relación directa significativa moderada de Rho de Spearman con un valor de .458.

Existe relación significativamente entre la dimensión aspectos psicosociales con la variable desempeño laboral en la empresa Tomonorte Cajamarca SAC, 2022.

No existe relación significativamente entre la dimensión aspectos psicosociales con la variable desempeño laboral en la empresa Tomonorte Cajamarca SAC, 2022.

Tabla 9

Nivel de relación entre la dimensión condiciones aspectos psicosociales y desempeño laboral

			Correlaciones	
			Dimensión Aspecto Psicosociales	Variable Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Dimensión Aspecto Psicosociales	Coeficiente de correlación	1,000	,647
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	39	39
	Variable Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,647	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	39	39

Nota. Los datos encontrados después de la aplicación del instrumento reflejan que la dimensión con aspectos psicosociales con la variable desempeño laboral tienen una significancia de p valor = .000 que significa que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, evidenciándose de esta manera una relación directa significativa moderada con alta de Rho de Spearman con un valor de .647.

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

De acuerdo al objetivo general se determinó que el 74,3% es buena los riesgos ergonómicos y el desempeño laboral de los colaboradores de la entidad; así mismo, el 50,0% de colaboradores indican que están en el nivel ni bueno ni malo trabajo que coincide parcialmente con lo expresado por Núñez (2022) en la tesis Riesgos ergonómicos y desempeño laboral del personal de enfermería, la investigación buscó establecer la relación entre riesgos ergonómicos y el desempeño laboral del personal de enfermería, donde como resultados se obtuvo que existe una relación negativa alta entre las variables, el 87% del personal de salud considera que tiene un nivel de riesgo ergonómico medio Según las dimensiones del riesgo ergonómico: mecánica corporal el 61.1% tiene un riesgo alto. En posturas prolongadas el 67.6%, tiene riesgo bajo. Bipedestación Prolongada el 52.8%, el riesgo es alto. El 94.4% del personal de enfermería tiene un buen desempeño laboral. Para la dimensión de Logros de Metas, el 88.9% tiene un nivel alto. Competencias Laborales se observa que el 92.6%, del personal de enfermería tiene un nivel alto. relaciones interpersonales el 95.4%, del personal de enfermería tiene un nivel alto.

En referencia a los objetivos específicos se pudo evidenciar que la relación entre la carga postural indica que el 77,1% están en el nivel bueno, en un 22,9% estarían en el nivel ni bueno ni mala, así mismo se estableció una relación entre la dimensión condiciones ambientales con la variable desempeño laboral del personal administrativo de la empresa Tomonorte Cajamarca en donde la relación entre las condiciones ambientes y el desempeño laboral están en un 75,0% en un nivel ni buena ni mala a diferencia del

54,3% que están en el nivel bueno; finalmente se puede precisar que los datos encontrados de acuerdo con los encuestados señalan que un 82,9% están dentro del nivel bueno de aspectos psicosociales en relación con el desempeño laboral y un 17,1% en ni buena ni mala del mismo todo esto se **fortalece y empodera** con lo evidenciado por Acosta (2022) en el artículo sobre las condiciones de trabajo, los riesgos ergonómicos y sus efectos en la salud. Esta investigación explora los riesgos ergonómicos y sus efectos en la salud en el entorno laboral del sector de la salud, donde se emplea el método REBA y el método OCRA para evaluar posturas y trabajos repetitivos, respectivamente; la autoevaluación y la evaluación 180° para el desempeño laboral. El 50% del personal presentan riesgo medio por posturas y el 50% un riesgo bajo; el 50% presenta riesgo inaceptable medio y el 50% riesgo inaceptable alto por trabajo repetitivo. El 58,3% alcanzan un nivel alto de desempeño laboral y el 41,7% un nivel muy alto. Finalmente, se evidencia que los riesgos ergonómicos [posturas y trabajo repetitivo] no influyen en el desempeño laboral, a diferencia de otros estudios, de la misma manera **coincide totalmente** con lo indicado en la investigación titulada "Los Riesgos Ergonómicos y su relación en el desempeño laboral del personal administrativo que labora en el Hospital Alberto Sabogal- 2018." (Alan, 2019), presento un tipo de investigación cuantitativo- descriptivo de corte transversal. En cuanto a los métodos y procedimientos de la recolección de datos, se utilizó la encuesta al trabajador. Además, se elaboraron fichas bibliográficas de resumen y comentarios textuales que ayudaron a contribuir el marco teórico de la investigación y así poder fundamentar nuestra base teórica. En relación con las dimensiones se pudo observar que el 31,9% de los trabajadores tienen un nivel malo relacionado a los aspectos psicosociales, mientras que la carga postural el 52,1% de los trabajadores tienen un nivel regular y por último las condiciones ambientales el 26,1% tienen un nivel un nivel regular.

En cuanto a la Hipótesis general se precisa que tiene una significancia de p valor = .000 que significa que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, evidenciándose de esta manera una relación directa significativa alta de Rho de Spearman con un valor de .764 se **contradicen o se oponen** por sus resultados con Olazabal (2022) en la investigación Riesgos ergonómicos y desempeño laboral de los enfermeros(as), el objetivo fue determinar la relación entre riesgos ergonómicos y el desempeño laboral del personal de enfermería, Como resultados de esta investigación se obtuvo que existe una relación inversa baja (rho de Spearman= - ,387), y estadísticamente significativa ($p= ,000 > 0,05$), entre las variables riesgos ergonómicos y desempeño laboral. Asimismo, se encontró una relación inversa de magnitud baja ($r_s = - ,243$) entre la dimensión postura inadecuada prolongada y el desempeño laboral, y también se encontró una relación inversa de magnitud baja ($r_s = - ,265$) entre la dimensión sobreesfuerzo físico y la variable desempeño laboral. Por último, se encontró una relación inversa de magnitud baja ($r_s = - ,255$) entre la dimensión manipulación de carga pesada y la variable desempeño laboral. Como conclusión principal se afirma que a mayor riesgo ergonómico en los enfermeros(as) del Hospital Félix Mayorca Soto, el desempeño laboral se reducirá de forma mínima; de la misma manera se **contradicen** con lo evidenciado por Azuero (2023) en el artículo sobre Factores de riesgos ergonómicos y desempeño profesional en médicos, este estudio analiza el impacto de los factores de riesgos ergonómicos en el desempeño de médicos en el campo de la salud, Se encontró que algunos factores de la ergonomía geométrica como el movimiento excesivo tienen una correlación de Pearson inversamente proporcional con la planificación (-0,674) e iniciativa (-0,826); las

condiciones del puesto de trabajo con la responsabilidad (-0,774) y calidad (-0,754). En cuanto a las posturas forzadas, tienen influencia sobre la iniciativa (-0,696), oportunidad (-0,671) y cumplimiento de normativa (-0,754). Conclusiones. En conclusión, se comprobó a través de las correlaciones estadísticas que algunos de los factores de riesgos ergonómico si influyen en el desempeño laboral de los médicos del centro de Salud de Azogues, específicamente en los factores relacionados con la ergonomía geométrica. Área de estudio general: salud ocupacional. Área de estudio específica: salud y seguridad ocupacional. Tipo de estudio: revisión bibliográfica.

En cuanto a los resultados de las hipótesis específicas se precisa que existe relación entre alta y moderada lo que **coincide** con los estudios que se pudieron encontrar en la revisión sistemática de Carrasco (2023) en el artículo sobre Riesgos ergonómicos y su influencia en el desempeño laboral, el presente estudio tiene el objetivo de analizar la influencia de los riesgos ergonómicos en el desempeño laboral. Se basa en una revisión bibliográfica cualitativa y descriptiva, que recopila información de diversas fuentes científicas. Las lesiones y trastornos musculoesqueléticos afectan el sistema musculoesquelético y están relacionados con actividades laborales que implican movimientos repetitivos, posturas incómodas y esfuerzo físico excesivo. Algunos ejemplos comunes incluyen tendinitis, síndrome del túnel carpiano, lesiones de espalda, hombro y cuello. Estas afecciones representan la principal causa de ausencia laboral y discapacidad, siendo responsables de una alta proporción de enfermedades profesionales reconocidas. Es esencial llevar a cabo evaluaciones ergonómicas apropiadas y tomar medidas preventivas para reducir los riesgos y fomentar un entorno laboral seguro y saludable. Algunas estrategias de prevención incluyen capacitaciones, pausas activas y el

uso de equipos de protección adecuados. Estas medidas ayudan a garantizar que los trabajadores estén protegidos contra lesiones y problemas de salud relacionados con su trabajo. Además, al implementar estas prácticas, se puede mejorar la productividad y el bienestar general de los empleados.

Por otro lado se puede indicar que dentro de las implicancia más resaltantes esta que los riesgos ergonómicos son muy importante tomarlos en cuenta en la toma de decisiones en la actualidad toda vez que los sistema de seguridad en el trabajo ya lo exigen como parte de la política de una empresa; de la misma manera se podría indicar que las dimensiones estudiadas en la presente investigación son de vital importancia para determinar un buen desempeño de los trabajadores, toda vez que la postura, los aspectos ambientales y los aspectos psicosociales actualmente juegan un rol importante para la productividad y rentabilidad de una empresa.

Finalmente se puede señalar que las limitaciones que se encontró en todo el proceso de la investigación es que el tiempo jugo en contra, principalmente para el recojo de datos y su sistematización, otra limitante fue la cantidad de información que existe sobre el tema en el campo de la salud y para tomar algunas decisiones fue un poco complejo.

Conclusiones

Existe relación directa entre los riesgos ergonómicos y el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa Tomonorte Cajamarca SAC, 2022 en un 74,3% en el nivel bueno y 50,0% en el nivel ni bueno ni malo en cuanto al manejo de los riesgos ergonómicos en relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la entidad, así mismo se precisa que existe una significancia de p valor = .000 donde rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, evidenciándose de esta manera una relación directa significativa alta de Rho de Spearman con un valor de .764.

La relación que existe en la dimensión carga postural y la variable desempeño laboral en la empresa Tomonorte Cajamarca SAC, 2022 es de un 77,1% en el nivel bueno y un 22,9% en el nivel ni bueno ni mala; así mismo, tienen una significancia de p valor = .000 que significa que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, evidenciándose de esta manera una relación directa significativa moderada de Rho de Spearman con un valor de .589.

La relación que existe en la dimensión condiciones ambientales con la variable desempeño laboral del personal administrativo de la empresa Tomonorte Cajamarca SAC, 2022 tiene un 75,0% en un nivel ni buena ni mala a diferencia del 54,3% que están en el nivel bueno, de la misma manera tienen una significancia de p valor = .000 que significa que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, evidenciándose de esta manera una relación directa significativa moderada de Rho de Spearman con un valor de .458.

La relación que existe entre la dimensión aspectos psicosociales con la variable desempeño laboral en la empresa Tomonorte Cajamarca SAC, 2022 de acuerdo con la investigación señala que un 82,9% están dentro del nivel bueno de aspectos psicosociales en relación con el desempeño laboral y un 17,1% en ni buena ni mala del mismo; lo que se refleja cuando se indica que tienen una significancia de p valor = .000 que significa que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, evidenciándose de esta manera una relación directa significativa moderada con alta de Rho de Spearman con un valor de .647.

Referencias

- ADECCO GROUP, I. T. (2021, 06 28). *Cómo afecta la ergonomía laboral al rendimiento de las personas*. <https://www.adeccoinstitute.es/salud-y-prevencion/como-afecta-la-ergonomia-laboral-al-rendimiento-de-las-personas/>
- Agudelo, G., Aignerren, M., & Ruiz, J. (2010). <https://revistas.udea.edu.co/index.php/ceo/article/view/6545/5996>
- Alan, A. R. (2019). *Los riesgos ergonómicos y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo que labora en el hospital Alberto Sabogal*. (A. Aquino Requejo, Trad.) Obtenido de http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1812-95282016000200006
- Bonilla Rodríguez, J. (2013). *Riesgos ergonómicos que afectan al personal de limpieza de la universidad nacional autónoma de honduras UNAH-TEGUCIGALPA, honduras de enero a mayo del 2013*. Obtenido de <https://repositorio.unan.edu.ni/7622/1/t732.pdf>
- Caamaño Conde, S. (2015). *La Ergonomía como mejora de la salud laboral*. <https://books.google.com.pe/books?id=KEG3CgAAQBAJ&pg=PA9&dq=relacion+de+ergonomia+y+accidentes+laborales&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwi7r7mMjfhHyAhXFrJUCHYjNDQYQ6AF6BAgIEAI#v=onepage&q=relacion%20de%20ergonomia%20y%20accidentes%20laborales&f=false>
- Cisneros Prieto, M., & Cisneros Rodríguez, Y. (2015). <https://www.redalyc.org/pdf/1815/181541051002.pdf>
- Diario Gestión. (2017). Obtenido de <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/costo-fallas-seguridad-143971-noticia/>
- Donoso, G., & Dávila, R. (2018). La práctica docente, una mirada. *Espiraes revista*, 141-142.
- Flores Olivas, J. (2020). *Factores de riesgo ergonómicos que afectan la salud de los trabajadores en la empresa industrias san miguel S.A.C Huaura 2019- 2020*. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3928/FACTORES%20DE%20RIESGO%20ERGONOMICOS%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Flores Rodríguez, L., Giménez Caballero, E., Gerlich, J., Carvalho, D., & Rondon, K. (2013-2014). *Prevalencia de accidentes de trabajo en trabajadores recolectores de basura en*

Asunción, Paraguay. 2013-2014.

http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1812-95282016000200006

Gómez Arias, J., Villasís Keever, M. Á., & Miranda Novales, M. G. (2016).
<https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>

Gonzales , A., Bonilla , J., Quintero, M., Reyes, C., & Chavarro, A. (2016).
https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-50732016000100001&script=sci_arttext

Hernandez. (2010). *Metodología de la investigación*. Mexico: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES.

Hernandez Mendoza, S. L., & Duana Avila, D. (2020).
<https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/icea/article/view/6019/7678>

Hernández, B., & Velasco Mondragón, H. E. (2000). 1.
<https://www.scielosp.org/pdf/spm/2000.v42n5/447-455/es>

Human Valiente, N. (2019). *Riesgos laborales de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Provincial de Cajamarca 2019*.
https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/16825/Huaman_vn.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Leirós Lobeiras, L. (2009). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3130680>

Llaneza Álvarez, J. (2008). *Ergonomia y Psicología Aplicada*.
<https://books.google.com.pe/books?id=BnCTjxWTL0C&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>

López Romo, H. (1998). https://biblioteca.marco.edu.mx/files/metodologia_encuestas.pdf

Macalopú Torres, S. (2013). *Accidentes de trabajo y elementos de protección personal en trabajadores de limpieza pública del distrito de José leonardo Ortiz - Chiclayo, Perú*.
Obtenido de https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/421/1/TL_Macalopu_Torres_Sandra_Ines.pdf

Ministerio de Trabajo y Promocion de Empleo. (2021).
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1891045/Bolet%C3%ADn%20Notificaciones%20MARZO%202021.pdf>

- Palomino, L. (2017). *Riesgo ergonómico en las licenciadas de enfermería del*. Lambayeque - Perú.
- Pantoja. (2018). *Riesgos ergonómicos y desempeño laboral del profesional de*. Lima - Perú .
- Pantoja, R. V. (2018). *Riesgos ergonómicos y desempeño laboral del profesional de*. Lima - Perú.
- Parra, A. (2019). Factores de riesgo ergonómico en personal administrativo, un problema de salud ocupacional. *La revista científica del ITSUP*, 15.
- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2011). *Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia*. Zulia: Revista de Ciencias Sociales (RCS).
- Perú21, D. (2020). Obtenido de <https://peru21.pe/vida/salud/peru-es-el-pais-con-mayor-tasa-de-accidentes-en-latinoamerica-noticia/?ref=p21r>
- Reyes, T., & Hernandez, P. (2019). *Ergonomía y rendimiento laboral en Servicios, Cobranzas e Inversiones, Jesús María, 2019*. Lima - Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- S, H. (2006). Metodología de la Investigación. <https://portaprodti.wordpress.com/enfoque-cualitativo-y-cuantitativo-segun-hernandez-sampieri/>
- Salazar Raymond, M., Icaza Guevara , M., & Alejo Machado , O. (2018). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000100305
- Salvador. (2017). *Aplicación De La Ergonomía Para Mejorar La Productividad DeL*. Lima - Perú.
- Vargas. (2017). *Riesgos laborales y el desempeño profesional de las*. Lima - Perú.

ANEXOS

Matriz de Operacionalización de variables

					ÍTEMS	ESCALA
--	--	--	--	--	-------	--------

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	1-9	
Riesgos ergonómicos	El Ministerio de Trabajo (2015) considera a los riesgos ergonómicos como el conjunto de atributos de la tarea o del puesto, que inciden en aumentar la probabilidad de que un sujeto, desarrolle una lesión en su trabajo, incluyen aspectos relacionados con las posturas, la manipulación manual de cargas, sobreesfuerzos, movimientos repetitivos.	Los riesgos ergonómicos son aquellas condiciones presentes en el medio ambiente de trabajo que el personal administrativo de la Municipalidad distrital de Grocio Prado adopta en el momento de realizar su trabajo, ya sea Inclinado, o de pie. Esto va a ocasionar fatiga muscular o conllevar a una enfermedad Ocupacional. Se medirá con un cuestionario en el cual se tomará en cuenta las dimensiones y será validada por juicio de expertos.	Carga postural	<ul style="list-style-type: none"> - Posturas inadecuadas. - Inclinaciones y torciones. - Manipulación de carga mayor a 15 kg. - Trabajo repetitivo. - Tiempo de recuperación. - Movimientos repetitivos. 		
			Condiciones ambientales	<ul style="list-style-type: none"> - Se realizan recorridos innecesarios. - Lugar de trabajo compatible con dimensiones humanas. - Superficies del trabajo o suelo resbaladizo e irregular. - Puertas y accesos y salidas o pasillo muy estrechos. - Sillas incómodas 	10-16	
			Aspectos psicosociales	<ul style="list-style-type: none"> - Pantalla y teclado regulado y adaptado. - Diseño y características del teclado, mouse ajustado a la tarea del trabajador. - Programas adaptados a la tarea del colaborador. - Hace pausas activas. 	17-30	
						Ordinal

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
Desempeño laboral	Según Chiavenato (2011) define el desempeño laboral, como las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para el logro de los objetivos de la organización. Afirma que un buen desempeño laboral es la	Evaluación de la calidad del trabajo de los colaboradores esta variable se medirá con cuestionarios de elaboración adaptada, Las cuáles a través de la medición de cada una de sus dimensiones e indicadores darán un resultado motivo de análisis y discusión.	Organización	Grado de capacidad tengo para planear y organizar mi trabajo Es importante alcanzar las metas	1-2
			Iniciativa	Puedo sugerir mejoras respecto de los procesos.	3--5

	fortalece mas relevante con la que cuenta una organización.			Problemas que surgen, puedo actuar constructivamente Me adapto con facilidad a los cambios.	
			Cooperación	Ayudo al resto del personal a resolver los problemas Grado de cooperación tengo con todo el personal el Departamento	6--7
			Lealtad con la Organización	Comparto la misión y objetivos de la organización	8--10

				<p>Frecuencia lamento trabajar en la organización</p> <p>La organización se interesa y apoya mi progreso</p>	
			Relevancia de la Tarea	<p>El jefe inmediato, valora mi trabajo</p> <p>En el trabajo se toman las decisiones importantes consultándome</p> <p>Considero que mis compañeros ven mi trabajo como importante</p>	11--14

				Cuando dejo de hacer mi trabajo, no pasa nada	
			Asistencia y Puntualidad	<p>Falto mucho al trabajo</p> <p>Soy puntual</p> <p>Siempre llego con anticipación</p> <p>Cumplo con el horario de trabajo</p>	15--18
			Calidad de trabajo	<p>Grado de exactitud tengo en el trabajo</p> <p>Siempre se si el trabajo está bien o mal</p> <p>Grado de libertad tengo para disponer</p>	19--22

				<p>cómo y cuándo hacer las cosas</p> <p>Cuando cometo errores en mi trabajo, mis compañeros me critican.</p>	
			<p>Cantidad de Trabajo</p>	<p>Grado de rendimiento laboral tengo</p> <p>Puedo desarrollar alta velocidad de actuación dentro de la jornada normal</p> <p>Jornadas laborales se desarrollan en la misma forma</p>	<p>23-25</p>

			<p>Deseos de Superación</p>	<p>Estoy conforme con el trabajo que actualmente realizo</p> <p>Muestro interés permanente por superarme y me esfuerzo por lograrlo</p> <p>Podría desempeñarme en puestos de mayor responsabilidad e importancia</p> <p>Por mi actuación, preparación y conducta, considero ser una persona</p>	<p>26--29</p>
--	--	--	-----------------------------	---	---------------

				valiosa dentro de la organización	
--	--	--	--	-----------------------------------	--

Matriz de consistencia

Formulación del Problema	Objetivos de Investigación	Hipótesis de Investigación	Variables	Dimensiones	Metodología	Instrumento
¿Existe relación entre los riesgos ergonómicos y el desempeño laboral del personal administrativo que labora en la empresa Tomonorte SAC Cajamarca, año 2022?	Determinar la relación que existe entre los riesgos ergonómicos y el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa Tomonorte Cajamarca SAC, 2022.	H1: Existe relación significativa entre los riesgos ergonómicos y el desempeño del personal administrativo de la empresa Tomonorte Cajamarca SAC, 2022 H0: Los riesgos ergonómicos no	Riesgos Ergonómicos	Carga Postural Condiciones Ambientales Condiciones Psicosociales.	Nivel de Investigación: Correlacional Diseño de Investigación, No experimental de corte transversal.	Cuestionarios adaptados para las variables de estudio validadas y con nivel confiabilidad aceptable.

		afectan significativamente en el desempeño del personal administrativo de la empresa Tomonorte Cajamarca SAC, 2022			Tipo de Investigación Básica Enfoque: Cuantitativo Población y Muestra: 39 colaboradores.	
	Establecer la relación que existe en la dimensión carga postural y la variable desempeño laboral en la empresa Tomonorte Cajamarca SAC, 2022. Establecer la relación que existe en la dimensión condiciones ambientales con la variable desempeño	Existe relación significativamente entre la dimensión carga postural y la variable desempeño laboral en la empresa Tomonorte Cajamarca SAC, 2022.	Desempeño Laboral	Organización Iniciativa Cooperación Lealtad con la Organización Relevancia de la Tarea		

	<p>laboral del personal administrativo de la empresa Tomonorte Cajamarca SAC, 2022</p> <p>Establecer la relación que existe entre la dimensión aspectos psicosociales con la variable desempeño laboral en la empresa Tomonorte Cajamarca SAC, 2022.</p>	<p>No existe relación significativamente entre la dimensión carga postural y la variable desempeño laboral en la empresa Tomonorte Cajamarca SAC, 2022.</p> <p>Existe relación significativamente entre la dimensión condiciones ambientales con la variable desempeño laboral del personal administrativo de la empresa Tomonorte</p>		<p>Asistencia y Puntualidad</p> <p>Calidad de Trabajo</p> <p>Cantidad de Trabajo</p> <p>Deseo de Superación</p>		
--	--	--	--	---	--	--

		<p>Cajamarca SAC, 2022</p> <p>No existe relación significativamente entre la dimensión condiciones ambientales con la variable desempeño laboral del personal administrativo de la empresa Tomonorte Cajamarca SAC, 2022</p> <p>Existe relación significativamente entre la dimensión aspectos psicosociales con la</p>				
--	--	---	--	--	--	--

		<p>variable desempeño laboral en la empresa Tomonorte Cajamarca SAC, 2022.</p> <p>No existe relación significativamente entre la dimensión aspectos psicosociales con la variable desempeño laboral en la empresa Tomonorte Cajamarca SAC, 2022.</p>				
--	--	--	--	--	--	--

ENCUESTA

Cuestionario para evaluar los riesgos ergonómicos

Instrucciones: Marca con (X) la alternativa que usted crea conveniente.

Carga Postural	1	2	3	4	5
1. La ubicación debajo de la superficie de la mesa le permite estar cómodo.					
2. Puede situarse a la altura de la mesa al momento de sentarse					
3. Las puntas de mobiliarios están redondeadas					
4. Tiene dificultad para situarse junto a la pantalla					
5. La silla tiene cinco puntos de apoyo					
6. El Diseño de la silla le resulta cómodo					
7. Es regulable la altura de la silla					
8. Dispone de reposapiés en su lugar de trabajo					
9. El respaldo de su silla es reclinable y la altura es regulable.					
10. La ubicación debajo de la superficie de la mesa le permite estar cómodo.					
Condiciones Ambientales					
11. Tiene dificultades para moverse en su espacio de trabajo asignado a sus funciones					
12. Dispone de persianas y/o cortinas					
13. Le resulta incómodo algún reflejo molesto en su pantalla					
14. La luminosidad del entorno es menor que el de su pantalla					
15. El nivel de ruido le dificulta la atención					
16. Los equipos informáticos son la fuente de ruido					
17. Durante muchos días le resulta incómodo la temperatura en el trabajo.					
Aspectos Psicosociales					
18. Tiene protector antirreflejo la pantalla					

19. Puede regular fácilmente el giro de su pantalla					
20. El teclado es independiente de la pantalla					
21. Las características de las teclas le permiten pulsar fácilmente.					
22. El diseño del ratón se adapta a su mano.					
23. Puede regular la inclinación de su teclado.					
24. Ve parpadear la imagen de su pantalla					
25. Puede ajustar el brillo y contraste de la pantalla.					
26. Los programas que utiliza se adaptan a su tarea					
27. Puede seguir su ritmo de trabajo y hacer pautas.					
28. La vigilancia de salud ocupacional se preocupa de los problemas muscoesqueléticos					
29. La vigilancia de salud ocupacional se preocupa de la fatiga mental.					
30. La vigilancia de salud ocupacional se preocupa por los problemas visuales					
31. La repetitividad de sus tareas le provoco aburrimiento e insatisfacción.					

A continuación, se presentan algunas preguntas relacionadas el Desempeño Laboral. Se deberá leer cada una y marcar con una cruz (X) la opción que se acerque más a su punto de vista. Tomando en cuenta las siguientes opciones de escala Likert:


Siempre ()	Casi siempre ()	A veces ()	Casi nunca ()	Nunca ()
----------------	---------------------	----------------	-------------------	--------------

I. ORGANIZACIÓN	1	2	3	4	5
1. ¿Qué grado de capacidad tengo para planear y organizar mi trabajo?					
2. ¿Es importante alcanzar las metas?					
II. INICIATIVA.					
3. ¿Puedo sugerir mejoras respecto de los procesos y servicios de la organización?					
4. ¿Ante problemas que surgen, puedo actuar constructivamente?					
5. ¿Me adapto con facilidad a los cambios?					
III. COOPERACIÓN.					
6. ¿Ayudo al resto del personal a resolver los problemas?					
7. ¿Qué grado de cooperación tengo con todo el personal el Departamento?					
IV. LEALTAD CON LA ORGANIZACIÓN.					
8. ¿Comparto la misión y objetivos de la organización?					


9. ¿Con frecuencia lamento trabajar en la organización?					
10. ¿La organización se interesa y apoya mi progreso?					
V. RELEVANCIA DE LA TAREA.					
11. ¿Mi jefe inmediato, valora mi trabajo?					
12. ¿En este trabajo se toman las decisiones importantes consultándome?					
13. ¿Considero que mis compañeros ven mi trabajo como importante?					
14. Cuando dejo de hacer mi trabajo, ¿no pasa nada?					
VI. ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD.					
15. ¿Falto mucho al trabajo?					
16. ¿Soy puntual?					
17. ¿Siempre llego con anticipación?					
18. ¿Cumplo con el horario de trabajo?					
VII. CALIDAD DEL TRABAJO.					
19. ¿Qué grado de exactitud tengo en el trabajo?					
20. ¿Siempre se si el trabajo está bien o mal?					
21. ¿Qué grado de libertad tengo para disponer cómo y cuándo hacer las cosas?					
22. Cuando cometo errores en mi trabajo, ¿mis compañeros me critican?					
VIII. CANTIDAD DE TRABAJO.					

23. ¿Qué grado de rendimiento laboral tengo?					
24. ¿Puedo desarrollar alta velocidad de actuación dentro de la jornada normal?					
25. ¿Todas las jornadas laborales se desarrollan en la misma forma?					
IX. DESEOS DE SUPERACIÓN.					
26. ¿Estoy conforme con el trabajo que actualmente realizo?					
27. ¿Muestro interés permanente por superarme y me esfuerzo por lograrlo?					
28. ¿Podría desempeñarme en puestos de mayor responsabilidad e importancia?					
29. ¿Por mi actuación, preparación y conducta, considero ser una persona valiosa dentro de la organización?					


VALIDACIONES

MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS				
Título de la investigación:	"Los Riesgos Ergonómicos y su relación en el desempeño laboral del personal administrativo que labora en Tomonorte Cajamarca SAC, 2022"			
Línea de investigación:	DESARROLLO SOSTENIBLE Y GESTION EMPRESARIAL			
Apellidos y nombres del experto:	Dr. Alejandro Vásquez Ruiz			
El instrumento de medición pertenece a la variable:	Cuestionario			
<p>Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SI o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.</p>				
Ítem	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SI	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	X		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	X		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		
<p>Sugerencias: APLICABLE PARA INVESTIGACIÓN</p>				
<p>Firma del experto:</p> <div style="text-align: center;">  <p>DNI. 17824300</p> </div>				



MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS				
Título de la investigación:	"Los Riesgos Ergonómicos y su relación en el desempeño laboral del personal administrativo que labora en Tomonorte Cajamarca SAC, 2022"			
Línea de investigación:	DESARROLLO SOSTENIBLE Y GESTION EMPRESARIAL			
Apellidos y nombres del experto:	MG. ALAN ENRIQUE GARCIA GUTTI			
El instrumento de medición pertenece a la variable:	Cuestionario			
<p>Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SI o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.</p>				
Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SI	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	X		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	X		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencilla de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		
<p>Sugerencias: APLICABLE PARA INVESTIGACIÓN</p>				
<p>Firma del experto:</p> <div style="text-align: center;">  DNI. 41559787 </div>				

ACTA DE AUTORIZACIÓN

CARTA DE AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA PARA OBTENCIÓN DE GRADO DE BACHILLER Y TÍTULO PROFESIONAL 

Yo Carlos Oswaldo Pflucker Mendoza, identificado con DNI 40800383, en mi calidad de Administrador de sede del área de Administración de la empresa/institución Tomonorte Cajamarca SAC con R.U.C N° 20495660347, ubicada en la ciudad de Cajamarca, con dirección en AV. Mario Urteaga #455.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,


A la señorita Bibian Alejandra Suarez Saldaña identificado con DNI N° 73326734, egresado/bachiller de la carrera de Administración para que utilice la siguiente información de la empresa:

- Ambientes y equipos de trabajo

con la finalidad de que pueda desarrollar su Trabajo de Investigación para optar el grado de bachiller (X) o Tesis () o Trabajo de Suficiencia Profesional () para optar al grado de Bachiller (X) o el Título Profesional ().

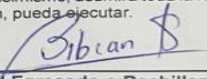
Adjunto a esta carta, está la siguiente documentación:
(X) Ficha RUC (Para Tesis o investigación para grado de bachiller)
() Vigencia de Poder (Para Informes de Suficiencia profesional)
() Otro (ROF, MOF, Resolución, etc. para el caso de empresas públicas válido tanto para Tesis, investigación para grado de bachiller e Informe de Suficiencia Profesional)

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.
(X) Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o
() Mencionar el nombre de la empresa.


Carlos Pflucker Mendoza
ADMINISTRADOR

Firma y sello del Representante Legal
DNI: 40800383

El Egresado o Bachiller declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis o Trabajo de Suficiencia Profesional son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Egresado será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; y asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.


Firma del Egresado o Bachiller
DNI: 73326734



**FICHA RUC : 20495660347
TOMONORTE CAJAMARCA SAC**

Número de Transacción : 51864439

CIR - Constancia de Información Registrada

Información General del Contribuyente

Apellidos y Nombres ó Razón Social : TOMONORTE CAJAMARCA SAC
 Tipo de Contribuyente : 39-SOCIEDAD ANÓNIMA CERRADA
 Fecha de Inscripción : 21/02/2005
 Fecha de Inicio de Actividades : 01/03/2005
 Estado del Contribuyente : ACTIVO
 Dependencia SUNAT : 0163 - I.R.CAJAMARCA-MEPECO
 Condición del Domicilio Fiscal : HABIDO
 Emisor electrónico desde : 19/10/2017
 Comprobantes electrónicos : FACTURA (desde 19/10/2017),BOLETA (desde 15/11/2018)

Datos del Contribuyente

Nombre Comercial : -
 Tipo de Representación : -
 Actividad Económica Principal : 8690 - OTRAS ACTIVIDADES DE ATENCIÓN DE LA SALUD HUMANA
 Actividad Económica Secundaria 1 : -
 Actividad Económica Secundaria 2 : -
 Sistema Emisión Comprobantes de Pago : COMPUTARIZADO
 Sistema de Contabilidad : MANUAL/COMPUTARIZADO
 Código de Profesión / Oficio : -
 Actividad de Comercio Exterior : SIN ACTIVIDAD
 Número Fax : -
 Teléfono Fijo 1 : 44 - 207111
 Teléfono Fijo 2 : -
 Teléfono Móvil 1 : - - 957267271
 Teléfono Móvil 2 : -
 Correo Electrónico 1 : ebenites@tomocorp.pe
 Correo Electrónico 2 : JLAZARD@TOMOCORP.PE

Domicilio Fiscal

Actividad Económica : 8690 - OTRAS ACTIVIDADES DE ATENCIÓN DE LA SALUD HUMANA
 Departamento : CAJAMARCA
 Provincia : CAJAMARCA
 Distrito : CAJAMARCA
 Tipo y Nombre Zona : ---- BR. DOS DE MAYO
 Tipo y Nombre Vía : AV. MARGO URTEAGA
 Nro : 445
 Km : -
 Mz : -
 Lote : -
 Dpto : -
 Interior : -
 Otras Referencias : -
 Condición del inmueble declarado como Domicilio Fiscal : -

Datos de la Empresa

Fecha Inscripción RR.PP : 11/02/2005
 Número de Partida Registral : -
 Tomo/Ficha : 11038435
 Folio : -
 Asiento : -
 Origen del Capital : NACIONAL
 País de Origen del Capital : -

Registro de Tributos Afectos

Tributo	Afecto desde	Marca de Exoneración	Exoneración	
			Desde	Hasta
IGV - OPER. INT. - CTA. PROPIA	01/03/2005	-	-	-