



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Niveles de riesgos ergonómicos para mejorar el desempeño  
laboral del personal de gerencia de recursos humanos -  
municipalidad distrital de San Sebastián del Cusco**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciado en Administración

**AUTOR:**

Rozas Quispe, Edy Edxon ([orcid.org/0009-0007-4521-3287](https://orcid.org/0009-0007-4521-3287))

**ASESOR:**

Dr. Benites Vargas, Jose Antonio ([orcid.org/0009-0008-0230-0775](https://orcid.org/0009-0008-0230-0775))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2024

## **AGRADECIMIENTO**

A todas aquellas personas cuya voz y presencia fueron de inmenso valor en el extenso proceso investigativo. A quienes dedicaron su tiempo a leer, opinar, demostrar paciencia, brindar ánimo y acompañar en todo momento. Sus valiosas contribuciones y apoyo incondicional fueron fundamentales para el éxito de este trabajo. Agradezco sinceramente cada gesto de ayuda y aliento que me permitió superar las barreras para llegar a mis metas trazadas.

## **DEDICATORIA**

Dedico este trabajo de investigación, como mi principal guía, a Dios, quien nos deposita la fuerza y la voluntad necesarias para avanzar en nuestro camino profesional. A mis queridos padres, quienes han sido mi fuente inagotable de inspiración, brindándome su amor y estar incondicionalmente en cada etapa de mi crecimiento profesional. A ellos les debo gran parte de mis logros y éxitos. A mis familiares, y amigos quienes siempre han estado a mi lado, mostrando interés y apoyo constante, motivándome a superarme día a día. A todos ustedes, les agradezco profundamente por ser parte fundamental de este proceso de realización profesional. Su presencia y aliento han sido un pilar fundamental en este camino de aprendizaje y crecimiento.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, BENITES VARGAS JOSE ANTONIO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "NIVELES DE RIESGOS ERGONÓMICOS PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS - MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIAN DEL CUSCO", cuyo autor es ROZAS QUISPE EDY EDXON, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 09 de Abril del 2024

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
BENITES VARGAS JOSE ANTONIO <b>DNI:</b> 17897665 <b>ORCID:</b> 0009-0008-0230-0775	Firmado electrónicamente por: JBENITESVA10 el 29-05-2024 09:16:45

Código documento Trilce: TRI - 0742498



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, ROZAS QUISPE EDY EDXON estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "NIVELES DE RIESGOS ERGONÓMICOS PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS - MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIAN DEL CUSCO", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
ROZAS QUISPE EDY EDXON <b>DNI:</b> 48572865 <b>ORCID:</b> 0009-0007-4521-3287	Firmado electrónicamente por: EDROZASQU el 04-06- 2024 12:34:59

Código documento Trilce: INV - 1595996

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR/ AUTORES	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA	29
3.1. Tipo y diseño de investigación	29
3.2. Diseño de investigación:	29
3.3. Población y muestra	32
3.4. Técnicas e instrumentó de recolección de datos validez y confiabilidad	32
3.5. Método de análisis e interpretación de datos	36
3.6. Aspectos éticos	36
IV. RESULTADOS	37
V. DISCUSIÓN	46
VI. CONCLUSIONES	48
VII. RECOMENDACIONES	50
REFERENCIAS	52
ANEXOS	69

## Índice De Tablas

tabla 1 Aprobación Por Juicio De Expertos De Los Instrumentos	34
Tabla 2 Estadística De Fiabilidad	35
Tabla 3 Prueba De Normalidad	41
Tabla 4 Prueba Rho De Spearman	42
Tabla 5 Prueba De La Hipótesis Específica 1	43
Tabla 6 Prueba De La Hipótesis Específica 2	44
Tabla 7 Prueba De Hipótesis Específica 3	45
Tabla 8 Instrumento De Recolección De Datos	60
Tabla 9 Ficha De Validación De Expertos	65
Tabla 10 Hoja Técnica Del Instrumento Para Evaluar Los Niveles De Los Riesgos Ergonómicos	60
Tabla 11 Hoja Técnica Del Instrumento Para Evaluar El Desempeño Laboral	75
Tabla 12 Datos Procesados	86

## Índice De Figuras

Figura 1 Formula De Investigación	30
Figura 2 Nivel Porcentual De La Primera Dimensión Sobre La Postura Forzada	37
Figura 3 Nivel Porcentual De La Primera Dimensión Sobre Los Factores Ambientales En El Trabajo	38
Figura 4 Nivel Porcentual De La Primera Dimensión Sobre Los Aspectos Psicosociales	39
Figura 5 Descripción Nivel Porcentual De La Primera Dimensión, Compensaciones.	39
Figura 6 Descripción Nivel Porcentual De La Primera Dimensión, Habilidades.	40
Figura 7 Nivel Porcentual De La Primera Dimensión, Observaciones Sobre Su Trabajo.	41
Figura 6 Distribucion De Los Encuestados Según Las Habilidades	52



## RESUMEN

El propósito de esta tesis que se realizó tuvo como fin hallar el vínculo entre las dos variables, Riesgos Ergonómicos y el rendimiento profesional de los colaboradores del municipio de San Sebastián del Cusco 2023. El método que se aplicó fue cuantitativo, de tipo aplicada, en el rango descriptivo correlacional y un diseño no experimental correlacional. Se estableció un total de 49 colaboradores y un ejemplo similar a ellos. En cuanto a la habilidad y herramientas para recolectar información, se utilizó la encuesta y la técnica REBA. Los logros que obtuvieron en la primera variable de los niveles de riesgos ergonómicos como primera dimensión mencionamos la postura fue el 58.62% de los entrevistados perciben un rango medio y el 41,38% lo consideran un rango alto, y factores ambientales fue el 55,17% de los entrevistados observan un nivel medio, Respecto al desempeño laboral el 44,83%, observan un nivel medio y el 55,17% observan un nivel alto, Se resume que la variable riesgos ergonómicos tiene correlación moderada con la variable desempeño laboral, según rho de Spearman =0,629 y sig. = 0.00<0.05; igualmente el riesgo ergonómico influye en un 59,0% en el desempeño laboral. Se confirma la hipótesis determinada en el estudio, que la primera variable incide en la segunda variable.

**Palabras clave:** Niveles de Riesgos ergonómicos, desempeño laboral y eficiencia.

## ABSTRACT

The purpose of this thesis that was carried out was to find the link between the two variables, Ergonomic Risks, and the Work Performance of the workers of the district municipality of San Sebastián del Cusco 2023. The method that was applied was quantitative, of an applied type, in the correlational descriptive range and a non-experimental correlational design. A total of 49 collaborators and an example like them were developed. Regarding the ability and tools to collect information, the survey and the REBA technique were used. The achievements obtained in the first variable of ergonomic risk levels as the first dimension we mention posture was 58.62% of those interviewed perceived a medium range and 41.38% considered it a high range, and environmental factors was 55.17% of those interviewed observe a medium level. Regarding work performance, 44.83% observe a medium level and 55.17% observe a high level. It is summarized that the ergonomic risks variable has moderate competition with the work performance variable, according to Spearman's  $\rho = 0.629$  and  $\text{sig.} = 0.00 < 0.05$ ; Ergonomic risk also influences work performance by 59.0%. The hypothesis determined in the study is confirmed, that the first variable affects the second variable.

**Keywords:** Ergonomic risk levels, work performance and efficiency

## I. INTRODUCCIÓN

Podemos considerar como un problema actual que el interés en los riesgos ergonómicos está creciendo a nivel mundial. Esto se debe principalmente a la implementación de la ley de seguridad y salud en las zonas de sus labores, así como a la normativa ergonómica y sus métodos para evaluar los riesgos ergonómicos. Estas regulaciones tienen como objetivo sensibilizar a empresas, instituciones y organizaciones para que prioricen la seguridad y la salud de sus colaboradores, asegurando que las tareas se realicen de manera segura y eficaz.

La OMS (2017), menciona que las personas que trabajan pasan alrededor de un tercio de su tiempo en el lugar de empleo. Las condiciones laborales ejercen una influencia significativa en la equidad en términos de salud. Las condiciones favorables en el trabajo no solo brindan seguridad y estatus social, sino que también ofrecen oportunidades de crecimiento personal y protección contra riesgos tanto físicos como psicológicos. Además, pueden contribuir a fortalecer las relaciones interpersonales y la autoestima de los trabajadores, generando efectos beneficiosos para su salud en general. Es fundamental fomentar entornos laborales seguros, saludables y equitativos para garantizar el bienestar tanto de los empleados como de la sociedad en su conjunto. En el entorno internacional. Albino (2019), realizó un análisis detallado de la salud laboral de los cajeros de Operadora de Negocios Crucero, "Alfredo del Mazo", conocida como CHEDAHUI, situada en Toluca, México. Este diagnóstico se concentra en la identificación de los factores de riesgo psicosocial que afectan la salud de los trabajadores, así como en las estrategias de protección que emplean. El propósito fundamental de esta investigación es mejorar el rendimiento laboral de los cajeros al comprender y abordar adecuadamente estos aspectos. Moreno y Báez (2019). El riesgo laboral se incrementa cuando se pone en juego la vida de los empleados, especialmente en un entorno donde el sector de servicios ha ganado relevancia, modificando el perfil de riesgos hacia aspectos organizativos y psicosociales. Se evidencia que estos riesgos representan una amenaza real y a largo plazo para la salud y la vida de los trabajadores, por lo que requieren ser tratados con la misma seriedad que otros riesgos profesionales.

Así como también nos mencionan. Arellano y Iñiguez (2022), A nivel internacional, en Ecuador, se llevó a cabo una investigación centrada en los efectos negativos de posturas inadecuadas y movimientos repetitivos en la salud, así como en los riesgos ergonómicos a los que se enfrentan los trabajadores. El contexto del caso en estudio implica identificar las principales causas de los riesgos a los que se exponen los colaboradores del área de construcción de la empresa AEDI S.A. En la metodología utilizada, se comenzó por identificar los pasos para reconocer los riesgos presentes en las actividades de construcción, empleando una encuesta y evaluando matrices según el método Mosler. Esta metodología se aplicó en la caracterización, análisis y valoración de los elementos relacionados con los peligros laborales.

(Gomez, 2021), Resalta la importancia de realizar un análisis exhaustivo y sistemático de las condiciones laborales, de empleo y de salud, tanto para los trabajadores del sector formal como del informal. Esto implica la inclusión de indicadores socioeconómicos y de salud, así como la colaboración con redes multidisciplinarias e internacionales. En resumen, además de fomentar la conciencia y el razonamiento, Ecuador se compromete con la tarea desafiante de divulgar el conocimiento para impulsar políticas públicas en los años próximos y optimizar el bien estar de vida de los ciudadanos del país.

Los riesgos ergonómicos son cambios en el entorno laboral que preocupan tanto a corto como a largo plazo al trabajador que ocupa dicho espacio, y tienen un impacto directo en él. es entonces que Rodríguez y Tenorio (2023) En su estudio, sugirieron un proyecto para mejorar el ambiente laboral en una compañía de alimentos en San José, Costa Rica, centrándose en los desafíos ergonómicos y la exposición al calor que enfrentan los trabajadores de producción y cocina. Se recomendó una variedad de métodos para identificar estos peligros y evaluar los riesgos asociados, incluyendo la realización de entrevistas, el uso de encuestas, la aplicación de técnicas de análisis ergonómico y la implementación de estudios de muestreo, entre otras estrategias.

A nivel nacional, Rosales (2020), El propósito central de esta investigación fue determinar cómo la gestión de riesgos ergonómicos impacta en el rendimiento

de los empleados administrativos de la empresa inmobiliaria Álamo Company, localizada en Lima. Este estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, utilizando un diseño no experimental de tipo básico y correlacional. Se analizó una muestra de 19 empleados del área administrativa de Álamo Company. Para recopilar los datos, se emplearon dos cuestionarios: uno sobre riesgos ergonómicos, que incluía 34 ítems, y otro sobre desempeño laboral, con 35 ítems. La presente investigación que realizo. Núñez (2022) tuvo el objetivo de explorar la conexión entre los riesgos ergonómicos y el rendimiento laboral entre el personal de enfermería de un hospital en Lima. Se adoptó un enfoque cuantitativo, con una metodología de investigación básica y un diseño no experimental, transversal y correlacional. La población total fue de 150 enfermeras, de las cuales 108 participaron en la muestra. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta, empleando dos cuestionarios específicos: uno con 18 ítems sobre riesgos ergonómicos y otro con 16 ítems destinados a evaluar las competencias laborales.

La investigación previamente mencionada tiene como objetivo general comprobar el vínculo entre estas dos variables, riesgos ergonómicos frente el rendimiento profesional de los colaboradores del municipio de San Sebastián de cusco, en el año 2023. Además, se planteó sugerencias para disminuir los riesgos ergonómicos a los que estaban propensos los colaboradores que laboraban en la municipalidad distrital de San Sebastián de Cusco. Los colaboradores que llevan a cabo sus funciones rutinarias en espacios que requiere que el empleador proporcionara los ambientes adecuados para garantizar una interacción apropiada entre el colaborador, las herramientas, el equipo y el entorno laboral. Esto implicaba ajustar el puesto de trabajo, el ambiente y la organización de este según las particularidades y capacidades del colaborador, con el fin de reducir las consecuencias negativas y mejorar su rendimiento. Por lo tanto, este trabajo tiene como objetivo evaluar los riesgos ergonómicos, determinar su porcentaje de recurrencia y plantear una comisión que ayudara a mitigar y prevenir estos riesgos, evitando así que afectaran el desempeño del colaborador. Se reconocía que las lesiones profesionales causaban faltas y una disminución de sus funciones asignadas.

## **Pregunta de investigación general**

**1.1.** ¿Cuál es el vínculo del nivel del riesgo ergonómico para optimizar el rendimiento profesional del personal del área de RR.HH. en la gerencia del municipio de san Sebastián del cusco?

## **Preguntas de investigación específicas**

**2.1.** ¿Cuál es el vínculo en la postura forzada para optimizar el Desempeño Laboral del personal del área de RRHH en la gerencia del municipio de san Sebastián del cusco, 2023?

**2.2.** ¿Cuál es la relación en factores ambientales en el lugar de trabajo para optimar el rendimiento laboral del personal del área de RRHH de la gerencia del municipio de san Sebastián del cusco, 2023?

**2.3.** ¿Cuál es la vinculo de los aspectos psicosociales para mejorar el desempeño laboral del personal del área de RRHH de la gerencia del municipio de san Sebastián del cusco, 2023?

En cuanto a la **justificación teórica**, Esta investigación se aprovechará como antecedente valioso para futuras indagaciones en el campo laboral de la salud y los riesgos ergonómicos. El aporte práctico, no solo brinda una comprensión más profunda del vínculo entre riesgos ergonómicos y desempeño laboral, sino que también propone soluciones concretas para mejorar la situación, para culminar este estudio tiene el potencial significativo para generar impactos positivos tanto en el bienestar de los colaboradores como la eficiencia operativa de los colaboradores en el área de RR. HH, del municipio de San Sebastián del Cusco.

En relación con **la justificación práctica**, Este estudio que se plantea tiene una justificación muy sólida y una relevancia significativa tanto en el ámbito practico donde se hallara y se identificara el nivel de los riesgos de la Ergonomía para mejorar el rendimiento profesional de los trabajadores del municipio distrital de San Sebastián del Cusco, y aquí tenemos algunos resultados que son puntos clave que respaldan la importancia y relevancia de la investigación. El impacto en el desempeño laboral al identificar y abordar los riesgos ergonómicos se espera optimizar el buen rendimiento laboral de los colaboradores, sino que también tiene un resultado positivo en la eficiencia del buen servicio que se brinda a los usuarios.

Las acciones preventivas y correctivas de nuestro estudio proporcionaran una base sólida para la incorporación de medidas preventivas y correctivas que aborden los riesgos ergonómicos donde se incluye la optimización de los espacios de labor, la adquisición de mobiliarios ergonómicos y la implementación de prácticas seguras.

Con respecto a la **justificación metodológica**, busco determinar la relación entre las dos variables con el fin de obtener un nivel aceptable donde los colaboradores tengan todas las comodidades en su centro de labor y puedan brindar un mejor desempeño laboral, así como también la disminución de enfermedades profesionales y los descansos médicos puede generar un impacto económico positivo en la organización, se reducirá los costos asociados con la contratación de personal de reemplazo.

### **3- El objetivo general**

**3.1.** Identificar los niveles de los Riesgos Ergonómicos para obtener buenos resultados del rendimiento profesional en los colaboradores del área de RRHH del municipio distrital de san Sebastián.

### **4- objetivos específicos**

**O.E.1.** Determinar el desempeño actual de los trabajadores de la zona de gerencia. RRHH, del municipio distrital de san Sebastián.

**O.E.2.** Evaluar el nivel de riesgo ergonómico de las malas posiciones forzadas por los colaboradores.

**O.E.3.** Determinar el índice de los movimientos repetitivos. Replantear las estrategias ergonómicas para la obtención de un buen desempeño laboral.

**O.E.4.** Evaluar la mejora del rendimiento óptimo de los trabajadores de la entidad los colaboradores del área de RRHH del municipio distrital de san Sebastián.

### **5- Hipótesis**

Al abordar esta investigación observamos que las entidades públicas en nuestro País, Región y nuestra Localia tiene poco conocimiento para realizar un estudio de la caracterización de los niveles de riesgos ergonómicos a los que están arriesgados los colaboradores y su correlación para el desempeño profesional, ya

que esto sería de mucha ayuda al personal para poder identificar estos riesgos ergonómicos los cual facilitaría reducir estos niveles por que los colaboradores necesitan mejores condiciones de trabajo, ya que ellos son un pilar muy importante de toda entidad de trabajo.

### **5.1. Hipótesis general**

**5.1.1** Existe una correlación reveladora entre la identificación de los niveles de riesgos ergonómicos y el desempeño laboral del personal administrativo área de RRHH de la gerencia de la municipalidad de san Sebastián del cusco, 2023.

### **5.2. Hipótesis específicas**

**5.2.1** Existe una correlación significativa entre la postura forzada y el desempeño laboral del personal administrativo área de RRHH de los colaboradores.

**5.2.2** Existe una correlación reveladora entre los factores ambientales y el rendimiento profesional del área de RRHH de la gerencia del municipio de san Sebastián del cusco, 2023.

**5.2.3** Existe una relación significativa entre los aspectos psicosociales y el desempeño laboral área de RRHH de la gerencia del municipio de san Sebastián del cusco, 2023.



## II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional Cajas y Byron, (2022). El proyecto de investigación realizado tuvo como objetivo principal establecer el vínculo entre los riesgos de la Ergonomía y las malas posturas en los colaboradores de un área de centro de salud en la provincia de Guayas, Ecuador en el año 2022. La técnica fue de tipo aplicada, con un modelo no experimental de corte transversal, enfoque cuantitativo y nivel correlacional. Se llevó a cabo con un ejemplar por conveniencia de 86 personas empleadas en el subcentro de salud de Guayas. Para recopilar la investigación, como técnica de recopilación de datos se usó la encuesta, y como instrumento específico el interrogatorio. Los resultados conseguidos indicaron la presencia de una correlación verdadera de nivel bajo riesgos ergonómicos y los desperfectos posturales, con un nivel significativamente de ,0001 y una semejanza de Pearson de, 194. Al ras descriptivo, se observó que, en cuanto a los riesgos ergonómicos, el 60,5% de los entrevistados se encontraba en un nivel medio, mientras que solo el 7% estaba en un nivel bajo. Respecto a los deterioros posturales, el 62,8% de los participantes indicaron estar en un nivel medio, mientras que el 29,1% manifestó estar en un nivel bajo. Estos hallazgos sugieren que, aunque haiga una correlación afirmativa entre los riesgos de la Ergonomía y los desperfectos posturales, dicha correlación es baja. Entonces, se demuestra que la mayoría de los trabajadores del subcentro de salud de Guayas se encuentran expuestos a niveles medios de riesgos ergonómicos y deterioros posturales, lo que podría implicar la necesidad de implementar medidas preventivas y correctivas para mejorar las condiciones laborales y la salud de los empleados.

Asimismo en su indagación, Riesgos Ergonómicos y el Desempeño Laboral en el gobierno autónomo departamental de La Paz en Bolivia, se utiliza las herramientas de evaluación ergonómica como *tool*, *reba* y *niosh* para identificar y disminuir los riesgos a los que están propensos, con el fin de plantear nuevas formas para poder corregir y mejorar la eficiencia en la producción de masa para pizzas donde la metodología de la indagación es descriptiva y transversal se utiliza una muestra de seis trabajadores que forman parte de línea de producción (Condori & Condori, 2018).

Bravo y Espinoza, (2016). En la investigación sobre los riesgos ergonómicos en los colaboradores de operaciones de obra civil en EMAPAL EP, se llevó a cabo un examen de los elementos de riesgo ergonómico en los colaboradores del área de salud en Chile. Este estudio tuvo una orientación descriptiva y un modelo no experimental. La muestra consistió en 44 colaboradores de un hospital privado y 43 colaboradores de un hospital público. Los resultados mostraron que un 18,6% de los colaboradores estaban expuestos a posturas no fisiológicas e incómodas, un 23,7% estaban expuestos a turnos prolongados, un 14,2% realizaban inclinaciones constantes y un 10,7% estaban arriesgados a sonidos en el lugar de trabajo. En conclusión, se recomendó ejecutar exámenes al año de la condición de salud de los trabajadores que destacan en su rama de profesión. Esto se propone con el objetivo de hallar las carencias y proporcionar alivio en los entornos laborales de los colaboradores. Estos descubrimientos resaltan la calidad de abordar los riesgos ergonómicos en el puesto de labor para optimizar el bien estar de los colaboradores del sector de la salud.

Montalvo y Cortez, (2015). En su investigación que abordó en su tesis de la sintomatología musculoesquelética asociada al riesgo ergonómico en enfermeras, se llevó a cabo una investigación en Colombia, de tipo descriptivo analítico. La muestra estuvo conformada por 111 colaboradores. Los logros conseguidos revelaron el 49,5% de los colaboradores entrevistados experimentó mialgia en los últimos 12 meses. Dentro de este grupo, el dorso lumbalgia resalto el 37,8%, mientras que la cervicalgia representó el 16,2%, habiendo estas las zonas de mayor simulación. También, se halló que el 39,6% de los participantes cargaba peso que excedía los límites permitidos según el género, durante sus jornadas laborales. Como conclusión, se determinó que existe una correlación significativa ( $p < 0,05$ ) entre el riesgo de exhibir sintomatología musculoesquelética a nivel dorsolumbar ( $p = 0,036$ ), en la articulación de la muñeca con predominancia derecha ( $p = 0,014$ ), y la carga física laboral. Esto propone que la carga física laboral está vinculada con la aparición de síntomas musculoesqueléticos en áreas específicas del cuerpo de los colaboradores de la salud, esencialmente en enfermeras. Estos hallazgos destacan la importancia de implementar medidas ergonómicas adecuadas para reducir el riesgo de lesiones musculoesqueléticas en este grupo de profesionales.

Los hallazgos son bastante significativos y proporcionan información importante para optimizar los ambientes de labor que se realizó en Quito Ecuador donde la eficiencia en esta área identificó actividades que involucran posturas obligadas, mala manipulación de cargas y movimientos constantes y para identificar estos riesgos se utilizó métodos de evaluación de riesgos específicos. NIOSH, OWAS y OCRA donde se obtuvo un diseño que va a intervenir la gestión del riesgo ergonómico, como resultado de esta ecuación de Nos nos dio un nivel de elevación de (4.06) lo que nos muestra que la labor correspondería a ser replanteada, La excavación de árboles fue la actividad con mayor riesgo de posturas forzadas, representando el 52% de las tareas evaluadas por el método OWAS, Carrera y Madurga, (2020).

En Riobamba provincia de Ecuador, en el estudio se determinó un nivel adecuado de un periodo efectivo de la tarea rutinaria de 19,25%, clasificado como un riesgo medio. Es importante abordar estos problemas ergonómicos para mantener el bien estar y la salud de sus colaboradores. Para ello, podría ser necesario implementar medidas como: Diseño Ergonómico de la Maquinaria: Se debe considerar el diseño de los asientos y controles de la maquinaria pesada para asegurar que sean cómodos y no causen tensiones innecesarias en el cuerpo durante largos periodos de uso. Rotación de Tareas: Se podría considerar implementar un sistema de movimiento de funciones donde los operarios no pasen demasiado tiempo en esa misma posición o realizando la misma actividad. Descansos regulares se deben programar pausas regulares para que los operarios puedan estirarse y descansar. Esto puede ayudar a reducir la fatiga y prevenir problemas musculoesqueléticos (BEJARANO y HIDALGO, 2020).

A Nivel nacional el estudio realizado se enfocó en investigar el vínculo entre los elementos de la Ergonomía y rendimiento de los trabajadores administrativos de la universidad privada Antenor Orrego (UPAO) en la ciudad de Trujillo durante el periodo 2020. El método empleado fue de tipo no experimental y sustantiva utilizando un modelo descriptivo correlacional esto demostró que se buscó describir el vínculo entre las variables ergonómicas y el rendimiento laboral pero no se ejecutaron interposiciones o manejos controladas de variables. la muestra que estuvo compuesta por 115 colaboradores administrativos de los cuales 80 eran empleados(as) y 35 espectadores. Para recopilar los antecedentes, se utilizó el

Método ROSA (que no se describe en el texto proporcionado) y un Cuestionario de evaluación del desempeño laboral. Como conclusión del estudio indica que se halló una correlación de nivel bajo, de tipo negación, indirecta entre los elementos de la Ergonomía junto al rendimiento profesional en los colaboradores administrativos de la UPAO en Trujillo para el año 2020 esto sugiere que existe una relación débil en la cual el nivel de factores ergonómicos parece estar inversamente vinculado con el rendimiento profesional de los trabajadores administrativos (ANGULO SALINAS , 2020).

Gaspar y Escurra, (2018). El estudio realizado tuvo como objetivo investigar los elementos de riesgo ergonómicos vinculados al malestar lumbar en los colaboradores de la prestación de emergencia del Hospital Rebagliati de Lima. Se empleó un enfoque cuantitativo y descriptivo de corte transversal correlacional, y la muestra estuvo en 150 colaboradoras. Los resultados revelaron una correlación moderadamente negativa ( $p= 0,004$ ,  $\rho = - 0,764$ ) entre el elemento de la inseguridad media (58,7%) y el malestar el parte lumbar agudo (53,3%). Además, se encontró que el 46% de las trabajadoras presentaban un riesgo alto debido a la bipedestación prolongada, el 60,7% presentaba un nivel mediano por el atrevimiento físico sin práctica de la biomecánica corporal, y el 76% presentaba un riesgo mediano debido a las composturas obligadas y extensas. En cuanto al malestar lumbar, el 55,3% apreció un malestar lumbar agudo, el 23,3% no presentó dolor, y el 21,3% percibió malestar lumbar crónico. Como conclusión, se estableció que los mecanismos de riesgos de la ergonomía medios están relacionados con el daño lumbar agudo. Asimismo, se identificó que la bipedestación prolongada presenta un riesgo ergonómico alto, mientras que el esfuerzo físico sin práctica de la biomecánica corporal y las composturas obligadas y prolongadas presentan un riesgo ergonómico mediano. Estos hallazgos resaltan lo importante que es implementar medidas ergonómicas para reducir el riesgo de daño lumbar en las trabajadoras que trabajan en la prestación de emergencia del Hospital Rebagliati de Lima.

Curro, Pecho y Loza (2016). Esta investigación se enfocó en analizar los riesgos ergonómicos donde los colaboradores de enfermería están expuestos y trabajan en ambientes críticos de los centros del ministerio de salud 2013 (MINSA) y EsSalud en el departamento en Ica. Para llevar a cabo la investigación, se eligió

por utilizar la técnica descriptiva de corte transversal. Este enfoque implica recopilar datos de una muestra en un solo punto en el tiempo, con el objetivo de describir una situación o fenómeno en un momento específico. El modelo estuvo integrado por 145 enfermeras, por los cuales 59 (40.7%) correspondían a centros de salud del MINSA y 86 (59.3%) a hospitales de EsSalud. El artículo reveló los siguientes descubrimientos: Daño leve de espalda al estar de pie por más de 6 horas, Profesionales de enfermería del MINSA: 38 (26.2%), Profesionales de enfermería de EsSalud: 57 (39.3%), Profesionales de enfermería del MINSA: 30 (20.7%), Profesionales de enfermería de EsSalud: 52 (35.9%), Profesionales de enfermería del MINSA: 44 (30.3%), Profesionales de enfermería de EsSalud: 47 (32.4%), Se mencionan los valores de Pearson chi cuadrado y los valores para algunos de los resultados, lo que indica que se realizaron pruebas estadísticas para establecer la importancia de las asociaciones encontradas.

DIAZ y CHAUCA, (2019) Chimbote, El estudio se clasifica como preexperimental y de tipo aplicado, lo que significa que se realizó lo siguiente para evaluar el nivel de una intervención específica (el programa ergonómico) en una situación práctica. Se utilizaron varias técnicas y herramientas para recopilar datos y llevar a cabo el análisis: Observación Directa: Se utilizó para describir el proceso de descarga. Esto implica observar y registrar directamente las maniobras que llevan a cabo los descargadores. Diagrama en el análisis de Proceso: Este tipo de diagrama se utiliza para visualizar el flujo de actividades en un proceso, lo que nos ayudaría a hallar las zonas de progreso y optimización. (Check List) establecida en la norma ISO 11228-3: Se empleó para evaluar las actividades del proceso de descarga. El resultado indicó que tres de las cinco actividades necesitaban rediseñar tareas y puestos de acuerdo con sus prioridades, lo que sugiere que había aspectos críticos que requerían mejoras.

Meg y Ortiz, (2019), El propósito de la investigación fue examinar el vínculo entre los riesgos de la ergonomía y el rendimiento profesional en los servicios de Medicina Física y Radiología en el centro de salud de Belén en la ciudad Trujillo, periodo 2019. Se utilizó un diseño de investigación descriptivo transversal correlacional simple, evaluando a un general de 37 colaboradores. El instrumento utilizado fue el método REBA para examinar los riesgos de la ergonomía, junto con encuestas de rendimiento profesional de Mendoza. El examen estadístico

empleado fue el coeficiente de correlación de rangos de Spearman (Rho), con un intervalo de confianza del 95% y un nivel de significancia del 5%. Estos resultados mostraron el 10.8% de los colaboradores con rendimiento profesional deficiente presentaban riesgos de la ergonomía con nivel alto. Entre los colaboradores con desempeño laboral regular, representaban el 67.6%, con distribución de riesgos ergonómicos: 10.8% bajo, 32.4% medio, 21.6% alto, y 2.7% muy alto. Por otro lado, entre los trabajadores con desempeño laboral bueno, el 21.6% presentó riesgos ergonómicos inapreciables, 13.5% bajos y 5.4% moderados. En conclusión, se encontró una relación significativa entre los riesgos de la ergonomía y el rendimiento profesional de los colaboradores de salud de los servicios de Medicina Física y Rehabilitación y Radiología. Esto sugiere que los riesgos ergonómicos pueden influir en el desempeño profesional de los colaboradores de estos servicios. La correlación es inversamente proporcional (Rho Spearman = -0.703,  $p = 0.000 < 0.05$ ), lo que indica que, a un nivel alto de riesgo ergonómico, en menor el rendimiento profesional en los colaboradores de estas áreas.

AVILES y PERALTA, (2019), Este estudio se enfocó en evaluar el impacto de la ergonomía en el rendimiento laboral en los colaboradores del lugar de despacho en la industria minera del departamento de Cajamarca. El propósito de la tesis fue examinar cómo la aplicación de principios ergonómicos afecta el desempeño de los trabajadores en este contexto específico. Para ejecutar esta tesis, se manejó un método basado en la revisión de referencias bibliográficas con el método de análisis de información. Estas fuentes fueron obtenidas de la base de datos EBSCO y abarcaron un plazo de cinco años de periodo. Esto sugiere que se revisaron investigaciones y estudios relacionados con el impacto de la ergonomía en el rendimiento profesional minero.

MEZA y QUIROZ, (2018), El estudio se centró en el diseño de nuevo sistema de implementación con el propósito de optimizar el desempeño profesional de la compañía. Successful Call center S.R.L en el periodo 2017.

El fin de la tesis fue hallar cómo la aplicación de esta estructura ergonómica impactaría positivamente en la producción de la empresa. Para realizar este estudio, se utilizó un método de tipo aplicada, y se utilizó un diseño cuasiexperimental. Este último tipo de diseño implica la maniobra de una o más variables autónomas, en este caso, la implementación del sistema ergonómico,

para observar el efecto sobre una variable dependiente, en este caso, la productividad laboral. La población total de trabajadores en la empresa fue de 90, y la muestra seleccionada para el estudio consistió en 30 trabajadores. Los resultados del estudio mostraron los siguientes hallazgos: Con la integración del método ergonómico, se disminuyeron las faltas de 23 a 10. Esto indica una mejora en el ausentismo laboral, lo que puede tener un impacto positivo en la continuidad y eficacia de las funciones de la empresa. La incorporación del sistema ergonómico condujo a una reducción del índice del cambio de personal, pasando de un 11.26% a un 6.32%. Esto significa que se logró retener a un mayor número de empleados, lo que puede llevar a una mayor estabilidad en el equipo de trabajo y, como consecuencia, a una mayor productividad. En resumen, la implementación del método ergonómico en Successful Call Center S.R.L. demostró obtener un resultado positivo en la depreciación de faltas y en la disminución del grado de cambio de personales, lo que indica una mayor producción y, posiblemente, en mayores ingresos para la empresa

Ya habiendo desarrollado los antecedentes regionales y como impactaron en los recientes estudios de los riesgos de la ergonomía para optimizar el rendimiento laboral, es adecuado estudiar y/o repasar los estudios realizados a nivel nacional para lo cual se han investigado ciertos antecedentes y estudios exitosos para una mejor ampliación del tema.

(Jimenez y Ccemcho, (2021). El fin de este estudio fue crear el vínculo entre los riesgos de la ergonomía y el rendimiento profesional de los empleados de la compañía Transportes Gemeva S.A.C. en la ciudad de Chimbote durante el año 2021. Se empleó un diseño de investigación básica, con un enfoque no experimental, de corte transversal correlacional y una metodología cuantitativa. El método utilizado fue la encuesta, y la herramienta fue un cuestionario en escala ordinal tipo Likert, compuesto por 24 y 28 ítems, aplicado a una cantidad de 19 trabajadores de la empresa. Los resultados mostraron que el 47.4% de los trabajadores mostraron un rango alto de riesgo ergonómico, mientras que el 36.8% mostraron un rendimiento laboral medio. Las conclusiones revelaron una correlación contradictoria entre el riesgo de la ergonomía y el rendimiento laboral, con un coeficiente de correlación moderado de -0.675. La significancia bilateral fue de 0.002, lo que indica una relación estadísticamente significativa entre estos dos

factores. En resumen, este estudio sugiere que los riesgos ergonómicos en el lugar de trabajo se puede obtener una impresión negativa en el rendimiento profesional de los trabajadores de la compañía Transportes Gemeva S.A.C. en Chimbote durante el periodo 2021.

Delgado Vilca (2020), Esta tesis se estableció en la metodología básica y no experimental. Donde se utilizó la muestra de 35 trabajadores y se recogieron fichas a través de encuestas y cuestionarios. Se obtuvieron resultados de este estudio donde muestran una correlación valiosa entre la ergonomía y el Desempeño Laboral. Esto se evidencia a través de los factores de correlación logrados y los valores de significancia asociados a las pruebas de hipótesis. En cada una de las hipótesis específicas planteadas, se halló una correlación verdadera junto a las variables, lo que indica que un mejor nivel de ergonomía está relacionado con un mayor desempeño laboral en el departamento Administrativo de la EPS SEDACUSCO S.A. En resumen, los hallazgos sugieren que mejorar las condiciones ergonómicas en el entorno laboral puede tener un impacto positivo en el rendimiento de los trabajadores del área Administrativa de la EPS SEDACUSCO S.A. Esto puede ser de relevancia para la organización, ya que un porcentaje alto en eficiencia y productividad de los empleados puede contribuir a las metas de los objetivos institucionales.

CONDORHUANCA y CCORIMANYA, (2022), El estudio que realizaron sobre la "Ergonomía y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Oropesa, Provincia de Quispicanchi–Cusco-2022" tuvo como fin principal establecer la correlación entre las variables de ergonomía y desempeño laboral. Se uso una orientación metodológica cuantitativo, con un alcance correlacional y un diseño no experimental de corte transversal. La muestra consistió en 50 empleados de la Municipalidad de Oropesa, a quienes se les aplicó una encuesta como técnica de recopilación de datos, utilizando un interrogatorio como herramienta.

Los descubrimientos de la investigación revelaron que, según la percepción de los encuestados, la ergonomía en el entorno laboral era considerada inadecuada y el desempeño laboral era calificado como malo. Además, la contrastación de hipótesis demostró una correlación significativa y positiva entre la ergonomía y el desempeño laboral, respaldado tanto por el estadístico Chi-cuadrado ( $\chi^2_{calculado}=30.915 > \chi^2_{teórico}$ ) como por el coeficiente de correlación Rho de



Spearman (0.786 con un p-valor menor a 0.05). Así mismo se encontró que la Ergonomía ambiental y el desempeño laboral también estaban significativamente correlacionados, respaldado por el Chi-cuadrado (16.725) y el Rho de Spearman (0.578 con un p-valor menor a 0.05). De manera similar, la ergonomía geométrica mostró una correlación significativa con el desempeño laboral, con un Chi-cuadrado de 24.392 y un Rho de Spearman de 0.603 (ambos con p-valor menor a 0.05). En cuanto a la ergonomía temporal y el desempeño laboral, se observó una correlación significativa, evidenciada por un Chi-cuadrado de 10.963 y un Rho de Spearman de 0.468 (ambos con p-valor menor a 0.05). Por lo tanto, se concluye que la ergonomía es un factor que incide directamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Oropesa en la Provincia de Quispicanchi, Cusco, en el año 2022.

Suares, (2018). titulado la Sociedad de los factores de riesgo físico y ergonómico de los colaboradores de enfermería con el nivel de satisfacción laboral en la unidad de cuidados intensivos del Hospital Regional Cusco. Objetivo, determinar la asociación entre los factores de riesgos ergonómicos y físicos y la satisfacción laboral del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos (UCI) del Hospital Regional Cusco. Tipo de estudio: Descriptivo correlacional, no experimental de corte transversal. Población, 22 colaboradores del personal de UCI. Método que se fue utilizada: Encuesta sobre satisfacción laboral. Instrumento: serie de preguntas sobre riesgos ergonómicos y físicos. Análisis de datos: Se uso el SPSS en la versión 21, con un rango de confianza del 95% y un rango de relevancia del 5%.

Resultados: Se encontró una correlación moderada e inversa entre los componentes de riesgos ergonómicos y físicos y la satisfacción laboral, con un coeficiente de correlación de 0.522. En cuanto a los riesgos ergonómicos y físicos, el 31.8% de los entrevistados considera que los riesgos son medios, mientras que el 68.2% los percibe como altos. Se destacan el daño auditivo y el esfuerzo físico que realizan para moverse los pacientes como aspectos de mayor riesgo.

Estos hallazgos sugieren que se halle una correlación reveladora entre los riesgos ergonómicos y físicos percibidos por los colaboradores de enfermería en la UCI y su nivel de satisfacción laboral. La identificación y gestión adecuada de estos riesgos podrían contribuir a mejorar la satisfacción en los trabajadores y la calidad

de vida laboral de los colaboradores en esta unidad de cuidados intensivos. Lesiones más habituales: Lumbalgia, dolor en miembros inferiores y varices son comunes en el personal de enfermería. Riesgos Físicos: Incluyen puertas que no cumplen normas, mal estado de camas y camillas, y protuberancias metálicas en cabecera de pacientes, representando un riesgo de golpes físicos. Satisfacción Laboral: El 54.5% de los encuestados considera que la satisfacción laboral es mínima, en cuanto el 45.5% la percibe como media. La insatisfacción está relacionada con la presencia de riesgos y la falta de apoyo y motivación por parte de las jefaturas. Conclusiones. Existe una asociación moderada e inversa entre los riesgos ergonómicos y físicos y la complacencia profesional de los colaboradores de enfermería en la UCI del Hospital Regional Cusco. La mayoría de los encuestados percibe los riesgos como altos, destacando la necesidad de abordar cuestiones como la contaminación auditiva y el esfuerzo físico. Las dolencias físicas y la insatisfacción laboral están vinculadas a la presencia de riesgos y a la ausencia de apoyo y concientización por parte de las jefaturas.

QUISPE , (2019), El estudio titulado "Ergonomía en la Empresa Municipal EMUFEC S.A. Cusco 2018" tuvo como objetivo principal evaluar la situación de la ergonomía en la unidad de análisis, que en este caso es la empresa EMUFEC S.A. en Cusco durante el año 2018. Para llevar a cabo la evaluación, se utilizó una metodología de alcance descriptivo. Esto significa que se buscó describir y estudiar el entorno de la ergonomía en la empresa, sin necesariamente intervenir en ella.

Los hallazgos del estudio indican lo siguiente:

Ergonomía general: Se obtuvo un promedio de 2.94, lo que sugiere que la situación de la ergonomía en la empresa no es considerada ni adecuada ni inadecuada por parte de los colaboradores.

Ergonomía ambiental: Se recibió una puntuación media de 2.52, lo que indica que la situación de la ergonomía en cuanto al ambiente de trabajo no es considerada adecuada ni insuficiente. Se menciona que la falta de un sistema de ventilación puede generar un ambiente sofocante.

Ergonomía temporal: Se obtuvo una puntuación media de 3.20, lo que indica que la situación de la ergonomía en cuanto a aspectos temporales es considerada adecuada. Se mencionan algunas áreas de preocupación, como la falta de sistema

de calefacción, lo que puede hacer incómodas las tareas en invierno. También se señala que la iluminación no es óptima debido a las actividades realizadas por los especialistas. Además, se menciona que los empleados a veces son requeridos para trabajar fuera de su horario durante festividades y momentos de mayor actividad, lo que puede generar problemas de salud y estrés laboral debido a la sobrecarga de trabajo y a los descansos insuficientes.

Estrada y Muñoz, (2015). Nos menciona que la ergonomía es una disciplina sencilla que nos orienta a la soluciones recomendadas para los individuos y a la actualidad de las compañías y organizaciones todo esto se puede obtener realizando un proyecto donde adjunte estos aspectos, pero adicionalmente es importante considerara la posibilidad de la normalización de la relación costo y beneficio de la acción ergonómica, el autor también nos ofrece alcances de la ergonomía desde diferentes puntos de vista con el objeto de la tesis que son, el trabajo humano y con esta perspectiva no es adecuado hablar de una sola ergonomía si no de diferentes formas que se aplicara a la disciplina es decir diferentes formas de la ergonomía las cuales se mencionaran, disminución y la expulsión de elementos de riesgo, reducción de ausentismo, reducción de los esfuerzos que no tan importantes y por ultimo reducción de la fatiga, etc. también nos brindan otros alcances de la Ergonomía que son; Mejorar el sistema de rotación personal, reducir, diseñar y facilitar puestos de trabajo según características humanas.

(MELO, 2009), LA Ergonomía busca acoplar el lugar de ambiente donde se desenvolverá el hombre según sus necesidades y exigencias, la ergonomía se aplica a cualquier ámbito que ocupan las personas como el lugar y espacio de trabajo el hogar el deporte. La Ergonomía está dirigida a la disciplina del hombre del trabajo y brindar buena salud más allá del origen de la Ergonomía como disciplina esta expresión fue mencionada en el mundo actual por los británicos.

(DANIELLOU DURAFFOURG, 2009), Afirman que la ergonomía es una disciplina que estudia las reglas del trabajo. En este sentido, la etimología de la palabra indica que deriva del griego ergo (trabajo) y nomos (reglas).

El enfoque de la ergonomía en las organizaciones, como se describe en la cita de Acuña y Horna (2019), se centra en varios aspectos esenciales para

garantizar un entorno de trabajo eficiente y seguro: Factores organizacionales, factores sociales y culturales, estudio del trabajo en grupo etc. la ergonomía en las organizaciones se dedica a diseñar el ambiente de trabajo de manera que se ajuste a las necesidades y capacidades de los trabajadores, al tiempo que promueve la colaboración, la seguridad y la eficiencia en la organización. Esto conlleva un enfoque holístico que aborda factores organizacionales, sociales y culturales para mejorar el bienestar y el rendimiento de los empleados.

La definición proporcionada pertenece a la Asociación Internacional de Ergonomía (International Ergonomics Association, IEA). La ergonomía es, en efecto, una disciplina científica que se centra en el estudio y comprensión de las interacciones entre los seres humanos y los diversos componentes de un sistema, que incluye tareas, trabajos, productos, organizaciones, entornos y sistemas en general. El objetivo principal de la ergonomía es garantizar que estos elementos sean diseñados y organizados de manera que sean compatibles con las necesidades, capacidades y limitaciones de las personas, lo que contribuye a mejorar la eficiencia, la seguridad y el bienestar en una amplia gama de situaciones. (Falzón, 2009, p. 18).

### **Riesgos ergonómicos y factores**

(Escat, Cortes, 2004), Es una definición clara y precisa. En términos sencillos, el Riesgo Ergonómico se refiere a la posibilidad de experimentar un evento negativo no deseado, como un accidente o una enfermedad relacionada con el trabajo, y está influenciado por ciertos factores de riesgo ergonómico. Estos factores pueden estar relacionados con el diseño del lugar de trabajo, las herramientas o el equipo utilizado, así como la forma en que se llevan a cabo las tareas. La gestión adecuada de los riesgos ergonómicos es fundamental para crear un ambiente de labor seguro y saludable para los colaboradores.

La definición proporcionada por el Ministerio de Trabajo en (2015) coincide con la perspectiva comúnmente aceptada de los riesgos ergonómicos. En este contexto, los riesgos ergonómicos se refieren a las condiciones o características del trabajo que, si no se manejan adecuadamente, pueden aumentar la probabilidad de que un trabajador sufra lesiones o trastornos musculoesqueléticos. Estos riesgos están asociados con aspectos como posturas incómodas, manipulación

manual de cargas pesadas, sobreesfuerzos y movimientos repetitivos. Para prevenir o mitigar estos riesgos, es esencial aplicar principios ergonómicos en el diseño de puestos de trabajo, herramientas y procesos. Esto implica adaptar el entorno laboral para que se ajuste a las capacidades y limitaciones de los trabajadores, minimizando así la posibilidad de lesiones y promoviendo un ambiente de trabajo seguro y saludable.

En 2021, el 81% de las muertes en el mundo se debieron a enfermedades no contagiosas. Esto resalta la importancia de las enfermedades crónicas en términos de mortalidad a nivel global. Las tres principales causas de muerte relacionadas con enfermedades no contagiosas en ese año fueron:

Fractura cerebrovascular (ACV) causada por accidentes: Causante de 400,000 muertes.

Cardiopatía isquémica: Contribuyó a 350,000 muertes.

Además de las enfermedades no contagiosas, las lesiones ocupacionales también jugaron un papel significativo en las causas de muerte, representando el 19% de los fallecimientos, con un total de 360,000 muertes.

(Calderon, Moreno, 2014). Nos aborda sobre los riesgos ergonómicos en el contexto de labores administrativas en Guayaquil; según esta fuente los riesgos ergonómicos como las posiciones repetitivas y prolongadas y el manejo de fuerzas excesivas son muy indispensables y pueden traer lesiones musculares y estas lesiones pueden resultar en incapacidades temporales por consiguiente afecta al desempeño laboral. Además, se menciona que aproximadamente del 35% de los malestares de difícil diagnóstico surgen en el centro de labor, lo que sobresale en lo importante que es abordar los riesgos ergonómicos en el entorno laboral. Además, se menciona que durante los últimos diez años ha habido un incremento fuera de lo normal del acontecimiento de los riesgos ergonómicos en el mundo industrializado atribuido al incremento de la vida sedentaria. Y se sugiere que la carencia de actividad física o deportiva y la adopción de malas posturas en la vida cotidiana pueden contribuir significativamente a los problemas ergonómicos en el trabajo.

Sin embargo, los datos del Ministerio de Trabajo resaltan la importancia crítica de abordar los riesgos de la ergonomía en su puesto de labor; estos

porcentajes no indica que los colaboradores adoptan posturas inadecuadas, donde el 27% efectúa una mala maniobra de carga y el 19,5 % de sus entornos de labor no cuentan con un buen ambiente para tener el mejor rendimiento. Cabe resaltar que los colaboradores que brindan más horas extras para cumplir con su labor están más expuestos a los riesgos de trastornos musculoesqueléticos, y esto genera el incremento significativo de los descansos médicos como las faltas al trabajo y también a su vez las lesiones mencionadas anteriormente donde afectará el nivel de productividad en el trabajo.

Es preocupante observar que en la ciudad del Cusco muchas empresas no están implementando prácticas de ergonomía, y que algunos jefes y gerentes desconocen este tema tan importante. La ergonomía es esencial para dar mejores condiciones ambientales de trabajo, como la optimización de la producción la salud en trabajadores.

Los problemas que se mencionan, como lesiones o dolores en la espalda debido a malas posturas, son indicadores de la falta de atención a la ergonomía en el lugar de trabajo. Estos problemas pueden tener resultado negativo en el bien estar y el desempeño de los empleados. Este ejemplo es parecido a lo descrito anteriormente en el municipio del distrito de San Sebastián del Cusco donde laboran 20 colaboradores distribuidos en el área de gerencia de RR. HH. En el espacio donde se labora se identifica que los colaboradores pasan largas horas sentados y estos hallazgos nos indica una serie de problemas ergonómicos que involucran la salud y el rendimiento de los colaboradores. También se notó que los equipos de trabajo no son apropiados para desarrollar un buen desempeño laboral y que, debido a este tipo de falencias observamos permisos que solicitan repetidamente por temas de salud, y la falta de colaboradores para reemplazar los puestos en sus labores y atender la cantidad de solicitudes. Estos espacios se acumulan con una gran cantidad de documentación, y esto obliga a que los colaboradores agilicen sus funciones para la entrega inmediata de las solicitudes que realizan los usuarios. En algunos casos se invierte horas extras para cumplir con las tareas asignadas, este problema genero un gran impacto negativo en los que realizan sus funciones a diario como la desmotivación e insatisfacción y teniendo estos antecedentes como tema principal llegamos como fin determinar e identificar los rangos de riesgos ergonómicos para mejorar el rendimiento laboral.

## **Niveles De Riesgos Ergonómicos**

Esto determina el rango de peligro ergonómico actual en los supuestos de trabajo mediante una segmentación que se mostrara en el siguiente ejemplo verde: de nivel de riesgo bajo, morado: nivel de riesgo medio, naranja; nivel de riesgo alto y rojo: nivel de riesgo muy alto.

Las técnicas de estimación de la carga de trabajo han sido desarrolladas y perfeccionadas a partir de estándares ampliamente reconocidos y utilizados en todo el mundo, como los establecidos en la norma ISO 11228 sobre levantamiento, esfuerzo y arrastre de objetos, o la ecuación NIOSH para levantamiento de objetos. Además de estas metodologías tradicionales, la norma NOM-036 incluye elementos de evaluación adicionales que no son considerados en otras metodologías, tales como:

**Estado de la superficie de trabajo:** Esto se describe a la calidad del piso o superficie donde se realiza la tarea, considerando aspectos como baches, pendientes, etc. Este factor puede influir significativamente en la seguridad y comodidad del trabajador durante la manipulación de cargas.

**Obstáculos en la ruta:** En tareas que implican transporte de objetos, se evalúa la presencia de obstáculos a lo largo de la ruta por la que se transita con la carga. Estos obstáculos pueden dificultar el movimiento de la carga y aumentar el riesgo de accidentes o lesiones.

**Comunicación, coordinación y control:** En tareas que requieren la manipulación de cargas en equipo, se considera la calidad de la comunicación y coordinación entre los trabajadores que participan en la tarea. Una buena comunicación y coordinación pueden contribuir a una manipulación más segura y eficiente de la carga.

**Estado del equipo auxiliar:** En tareas que implican el uso de equipos auxiliares para empujar o jalar cargas, se evalúa el estado del equipo, incluyendo posibles deterioros en ruedas, asideros u otros componentes. Un equipo en mal estado puede aumentar el riesgo de accidentes y lesiones.

Estos elementos adicionales de valoración considerados en la norma NOM-036 complementan las técnicas tradicionales de estimación de la carga de trabajo, permitiendo una evaluación más completa y precisa de los riesgos ergonómicos asociados con la manipulación de cargas en el entorno laboral.

### **Tipos de riesgos ergonómicos**

La cita que nos proporciona de CROEM (citado por Aquino en 2019) nos muestra varias particularidades físicas del entorno laboral que puede dar lugar a trastornos o lesiones estos son:

Se refiere a mantener posturas incómodas o poco naturales durante períodos prolongados, lo que puede ejercer tensión en los músculos y articulaciones.

Riesgos generados por actividades reiterativas:

Implica la realización constante de movimientos similares o idénticos, lo que puede llevar a una fatiga muscular y a lesiones por uso excesivo. Riesgos en la salud originados por vibraciones: Se refiere a la exposición a vibraciones producidas por herramientas o maquinaria, lo que puede tener efectos negativos en los tejidos y articulaciones del cuerpo.

Riesgos por modificaciones musculoesqueléticas producidas de la carga física (dolencia de espalda, golpe en las manos, etc.): Este tipo de riesgos se refiere a los trastornos y lesiones que afectan los músculos, huesos y articulaciones, como el dolor de espalda o lesiones en las manos, que pueden ser causados por la carga física del trabajo.

Estos factores son esenciales de considerar en la evaluación y diseño de puestos de trabajo, ya que su presencia puede aumentar el riesgo de lesiones y trastornos musculoesqueléticos en los trabajadores si no se abordan adecuadamente.

### **Evaluación del riesgo ergonómico**

La valoración ergonómica tiene como fin averiguar el nivel de aparición, en los puntos examinados, de elementos del riesgo para la aparición, en los personales que los están.



Riesgos por posiciones forzadas: Establece pautas para el manejo adecuado de cargas para prevenir lesiones relacionadas con la manipulación de objetos pesados.

Carga mínima sugerida: recomendado para la carga que un trabajador debe manejar manualmente para evitar riesgos ergonómicos.

Posición postural en las áreas de trabajo: Considera la postura que los trabajadores deben adoptar durante la realización de sus tareas para evitar esfuerzos innecesarios o posturas incómodas.

El método REBA, establecido por Sue Hignett y Lynn McAtamney del Nottingham City Hospital en el año (2000), es una herramienta de evaluación de posturas en entornos laborales, especialmente diseñada para ser sensible a las composturas de sus funciones impredecibles que se encuentran en el sector de la atención sanitaria.

Este método se basa en la observación y evaluación de posturas de trabajo específicas, utilizando una serie de factores para determinar el nivel de riesgo ergonómico asociado con cada postura. Los factores evaluados incluyen la posición de la espalda, los brazos, las piernas, el cuello y la carga que se está manipulando, entre otros.

Las autoras del método codificaron 144 combinaciones de posturas, lo que permite evaluar una amplia variedad de posturas de trabajo. Cada postura se clasifica en una de estas 144 combinaciones predefinidas por el método, lo que facilita la evaluación y comparación de posturas entre diferentes trabajadores o situaciones laborales. Es fundamental considerar que un enfoque completo para evaluar los riesgos ergonómicos debería incluir elementos organizacionales como el turno de exhibición a diferentes composturas, el ritmo de trabajo, la repetición de cambios de postura y los niveles de fuerza requeridos en distintas partes del cuerpo, entre otros.

Además, es esencial tener en cuenta la recomendación de las autoras del método REBA de que esta herramienta se utiliza mejor para evaluar la eficacia de intervenciones ergonómicas específicas, en lugar de ser la única herramienta para determinar el nivel de riesgo.

Es importante que las organizaciones consideren estos puntos al seleccionar el método de evaluación de riesgos ergonómicos más adecuado para su contexto laboral específico, buscando siempre un enfoque integral y preciso que aborde todas las dimensiones relevantes para la seguridad y el bienestar de los trabajadores.

### **Dimensiones de riesgos ergonómicos**

Los riesgos ergonómicos son causados por no efectuar la ergonomía, un ejemplo bueno es crear un ambiente donde no se cumpla con las condiciones necesarias y adecuadas donde pueda laborar el personal. Y por consiguiente esto provocaría el desgaste innecesario del cuerpo o también causando lesiones musculares - esqueléticas, ahora es oportuno mencionar los riesgos principales y relacionados al trabajo de oficina y se clasifican en tres:

#### **Carga postural.**

Se refiere a la forma en que los trabajadores se posicionan y mantienen durante la ejecución de sus tareas. Esto incluye aspectos como posturas incómodas o forzadas, que pueden generar desgaste innecesario del cuerpo.

#### **Condiciones ambientales.**

Estas condiciones abarcan factores como la luminosidad, los grados de temperatura, el ruido y otros aspectos del entorno de trabajo. Condiciones inadecuadas en cualquiera de estos aspectos pueden contribuir a la fatiga y el cansancio de los colaboradores.

#### **Aspectos psicosociales.**

Incluye factores relacionados con el entorno social y emocional del trabajo. Esto puede abarcar aspectos como la carga de trabajo, la presión por cumplir plazos, las relaciones interpersonales en el trabajo y otros elementos que pueden tener un impacto en la salud mental y emocional de los colaboradores.

Reconocer estas tres esferas de riesgos ergonómicos es fundamental para poder implementar medidas preventivas y correctivas adecuadas. Al abordar cada una de estas dimensiones, se busca proporcionar a los colaboradores un entorno de trabajo más seguro, cómodo y saludable, lo que a su vez puede contribuir a una mayor eficiencia y productividad en sus labores administrativas.

## **Desempeño laboral**

Absolutamente, el desempeño laboral es un elemento crucial en cualquier entorno de trabajo. Como se menciona, se refiere al resultado que se obtiene de la ejecución de las funciones y responsabilidades asociadas a un cargo específico. Es esencial que el proceso de evaluación del desempeño sea llevado a cabo de manera objetiva y precisa. Esto significa que debe estar basado en criterios claros y medibles, que reflejen de manera fiel el rendimiento y los logros de los empleados en relación con sus responsabilidades y metas laborales. Una evaluación precisa del desempeño no solo permite reconocer y premiar el buen trabajo, sino también identificar áreas de mejora y proporcionar retroalimentación constructiva. Esto contribuye a fomentar el crecimiento y desarrollo profesional de los empleados, lo cual a su vez puede tener un impacto positivo en la productividad y la eficiencia de la organización en su conjunto.

Chiavenato (2000) destaca que se refiere a las acciones y comportamientos observados en los empleados que son directamente relevantes para el logro de los objetivos de la organización. Es decir, se trata de cómo los empleados llevan a cabo sus tareas y responsabilidades en relación con las metas de la empresa.

Además, Chiavenato subraya que un buen desempeño laboral es una fortaleza sumamente importante para una organización. Esto significa que contar con empleados que cumplen con sus funciones de manera efectiva y contribuyen al éxito de la empresa es un activo valioso. Un alto nivel de desempeño puede llevar a un aumento en la productividad, la calidad del trabajo y, en última instancia, al éxito y la competitividad de la organización en su conjunto.

La definición de desempeño laboral según Robbins, Stephen y Coulter (2013) destaca que se trata de un proceso que evalúa qué tan efectiva ha sido una entidad, un individuo o un proceso en el logro de las actividades y objetivos de trabajo establecidos. Esta evaluación del desempeño es fundamental tanto a nivel individual como a nivel institucional.

A nivel institucional, la medición del desempeño laboral contribuye a la evaluación global de la entidad para determinar si está cumpliendo con sus metas estratégicas y objetivos organizacionales. Mientras que, a nivel individual, se refiere

a la evaluación de cómo un empleado está contribuyendo al logro de los objetivos específicos de su trabajo dentro de la organización.

### **Evaluación del desempeño laboral**

Perez, Montejo, (2009). Menciona como un forma ordenado y metódico para calcular, valorar e influir sobre los propiedades, conductas y efectos vinculados con el empleo, así como el nivel de faltas, con el fin de revelar en qué régimen es fructífero el colaborador y si podrá mejorar su nivel de rendimiento que permite implantar nuevas políticas de compensación, progreso de desempeño, ayuda a tomar decisiones de ascensos o de sitio, permite establecer si existe la probabilidad de volver a capacitar, descubrir faltas en el diseño del espacio y ayuda a analizar si existen dificultades particulares que perturben a la individuo en el desempeño del cargo.

FARFAN CISCELY, (2016), Resalta la importancia de la valoración del desempeño en la gestión de talento humano. Esta evaluación se percibe como un proceso valioso que proporciona a la administración información crucial para tomar decisiones acertadas sobre compensaciones, promociones, transferencias y desvinculaciones de los empleados. Además, se subraya que las evaluaciones del desempeño tienen como objetivo principal influir en el comportamiento de los empleados. Se espera que este influjo se traduzca en una mejora del desempeño a nivel organizacional en su conjunto.

### **Dimensiones del desempeño**

Mencionando estas consideraciones de evaluación del desempeño propuesto por Chiavenato (2011), Aquino (2019) y García (2020) formula la medición laboral en base a las siguientes dimensiones.

#### **Dimensión de recompensas**

Las referencias de Chiavenato (2011), García (2020) y Aquino (2019) respaldan la importancia de esta dimensión en la gestión de recursos humanos. Una gestión efectiva de recompensas contribuye a la motivación, satisfacción y retención de empleados, lo cual impacta positivamente en el rendimiento y éxito de la organización en su conjunto. Satisfacción: Refiere al grado de contentamiento y

bienestar que los colaboradores experimentan en relación con las recompensas y el ambiente de trabajo proporcionado por la organización.

Reconocimiento: Incluye la apreciación y valoración que la institución otorga a los logros y contribuciones de los colaboradores. Capacitación: Engloba las oportunidades y programas de formación y desarrollo que la organización brinda a sus trabajadores para mejorar sus habilidades y competencias.

### **Dimensión de habilidades**

García (2020) y Aquino (2019) respalda la importancia de considerar esta dimensión en la evaluación del desempeño laboral. Evaluar las habilidades de los trabajadores proporciona información valiosa para tomar decisiones sobre el desarrollo y asignación de roles, así como para implementar estrategias de capacitación y desarrollo personalizado. Esta dimensión toma en consideración una serie de indicadores clave para su medición, que proporcionan información valiosa sobre las peculiaridades y habilidades de los trabajadores: Proactivo: Evalúa la capacidad del empleado para tomar la iniciativa y actuar de manera anticipada ante situaciones o problemas que puedan surgir en el entorno laboral. Comunicativos: Se refiere a la habilidad del colaborador para expresarse de manera clara, efectiva y asertiva, así como para escuchar y comprender las comunicaciones de otros. Trabajo en equipo: Evalúa la capacidad de los empleados para colaborar de manera efectiva con otros miembros del equipo, contribuyendo al logro de metas y objetivos comunes. Empatía: Refleja la capacidad de los colaboradores para comprender y ponerse en el lugar de sus compañeros de trabajo, mostrando sensibilidad hacia sus necesidades y emociones.

### **Dimensión de la percepción y medición**

La percepción que tiene el trabajador sobre su labor y su nivel de realización en el trabajo son factores clave en la evaluación del desempeño. Estos aspectos están influenciados por las expectativas, actitudes y rasgos de personalidad del colaborador, y tienen un impacto directo en su contribución a los objetivos de la organización. La consideración de esta dimensión en la evaluación del desempeño es esencial para comprender y potenciar el rendimiento de los empleados.

Gómez (2008) destaca la influencia de las expectativas del colaborador sobre su trabajo, el ambiente laboral y la asignación de tareas en su nivel de

desempeño. También menciona que las actitudes hacia el logro de metas y el deseo de armonía son factores relevantes en este proceso.

Chávarri y Euler (2019) señalan que diversos elementos de la personalidad del trabajador entran en juego al asumir, comprender y proceder en su interacción con los métodos administrativos. Esto implica un sentido de responsabilidad y cercanía con los métodos y objetivos de la organización.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

Este estudio se aplicó en la gerencia de RR.HH. de la municipalidad distrital de San Sebastián, para obtener resultados concretos que nos ayudara a dar soluciones a la problemática que se hallan en dicho contexto. El enfoque que describimos se centra en el uso de métodos y técnicas cuantitativas para la medición y análisis de datos que a continuación se destacan algunos aspectos claves en este enfoque, la medición cuantitativa se enfoca en la recopilación de datos numéricos o cuantitativos. Esto implica asignar valores numéricos a observaciones, respuestas o variables específicas que se están estudiando, análisis estadístico esto nos ayuda para el uso de métodos estadísticos para resumir, organizar y analizar los datos, las conclusiones se respaldan con evidencia cuantitativa sólida esto significa que las afirmaciones o hipótesis se apoyan en resultados numéricos y estadísticos. validación y fiabilidad donde este se enfoque es importante garantizar la validez y la fiabilidad de los datos esto implica que las mediciones sean precisas y que los resultados sean conscientes y replicables.

#### **3.2. Diseño de investigación:**

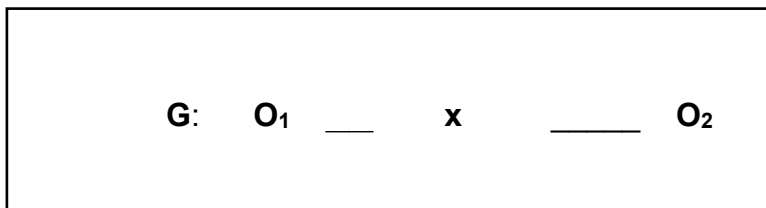
##### **3.2.1. Método de investigación**

En la técnica inductiva, se parte de observaciones y experiencias concretas para luego formular hipótesis o teorías generales. En otras palabras, se va desde lo específico hacia lo general. Es un enfoque que se utiliza frecuentemente en la investigación cualitativa, pero también puede aplicarse en la investigación cuantitativa. Al elegir el método inductivo, se reconoce la importancia de comprender y analizar los detalles y las particularidades del problema antes de formular conclusiones generales. Esto puede ser especialmente útil cuando se investiga un fenómeno complejo y se busca obtener una comprensión más profunda de sus características y relaciones.

### 3.2.2. Diseño de investigación

No Experimental: Esto significa que no hay manipulación deliberada de variables por parte del investigador. En lugar de eso, el estudio se basa en la observación y la medición de variables tal como se presentan en su entorno natural. No se introducen intervenciones o tratamientos controlados. Corte Transversal: Este tipo de estudio recopila datos de manera simultánea en un solo punto en el tiempo. No se sigue a los participantes a lo largo del tiempo, sino que se obtiene una instantánea de la situación en un momento específico. Correlacional Causal: Esto indica que el estudio busca describir y analizar relaciones entre dos o más variables. La correlación implica que las variables están relacionadas de alguna manera, pero no necesariamente que una causa directamente la otra. Sin embargo, el término "causal" sugiere que se está interesado en explorar posibles relaciones de causa y efecto entre las variables.

**Figura 1** formula de investigación



**G:** Muestra - colaboradores administrativos del área de RR. HH del municipio de san Sebastián.

**O1:** Análisis de la variable – Riesgos ergonómicos.

**x:** Relación de las variables

**O2:** Observación de la variable – Desempeño laboral.

**Población – Muestra**

**Variables y operacionalización**

**Variable 1: Riesgos Ergonómicos**

**Definición Conceptual**



La definición proporcionada por el Ministerio de Trabajo en (2015) coincide con la perspectiva comúnmente aceptada de los riesgos ergonómicos. En este contexto, los riesgos ergonómicos se refieren a las condiciones o características del trabajo que, si no se manejan adecuadamente, pueden aumentar la probabilidad de que un trabajador sufra lesiones o trastornos musculoesqueléticos. Estos riesgos están asociados con aspectos como posturas incómodas, manipulación manual de cargas pesadas, sobreesfuerzos y movimientos repetitivos.

### **Definición operacional**

La definición operacional de los riesgos ergonómicos implica establecer de manera específica y medible los factores o situaciones relacionados con la ergonomía que representan un peligro o riesgo para la salud y seguridad de los trabajadores. Esto implica identificar y describir claramente los elementos que constituyen un riesgo ergonómico de manera que pueda ser observado, medido o evaluado de manera objetiva.

### **Variable 2: Desempeño Laboral**

#### **Definición Conceptual**

Chiavenato (2000) destaca que se refiere a las acciones y comportamientos observados en los empleados que son directamente relevantes para el logro de los objetivos de la organización. Es decir, se trata de cómo los empleados llevan a cabo sus tareas y responsabilidades en relación con los metas de la empresa.

#### **Definición operacional**

criterios específicos y medibles para evaluar el rendimiento de un empleado en el entorno de trabajo. Esto implica describir claramente los indicadores o comportamientos que demuestran un alto nivel de desempeño en el contexto de un trabajo particular. Al establecer definiciones operacionales para el desempeño laboral, se facilita la evaluación objetiva y consistente de los empleados, lo que permite identificar fortalezas y áreas de mejora. Esto a su vez contribuye a la toma de decisiones relacionadas con la gestión del talento y el desarrollo profesional en una organización.

### **3.3. Población y muestra**

#### **población**

Es el grupo completo de casos que cumplen con ciertas especificaciones, también se puede entender como el conjunto total de unidades que pueden ser objeto de muestreo. En este caso, la población está compuesta por los 49 empleados administrativos de la Municipalidad de San Sebastián del Cusco.

#### **Muestra**

(Tamayo, Tamayo, 2001) Es un grupo pequeño, pero fielmente representativo de la población total. Existen distintos métodos de selección de muestras, y la elección del método dependerá de la precisión y nivel de representatividad que se desee alcanzar en la investigación de la población en cuestión. En este estudio, la muestra está conformada por 49 trabajadores de la municipalidad distrital de San Sebastián de Cusco. Esto implica que se ha escogido específicamente a estos 40 individuos para representar a todos los trabajadores en el estudio.

### **3.4. Técnicas e instrumentó de recolección de datos validez y confiabilidad**

#### **Técnica**

En esta tesis se empleó la técnica de encuesta para recopilar datos. Según la definición proporcionada por Naresh & Malhotra (2005), una encuesta implica entrevistar a una cantidad de personas utilizando un cuestionario bosquejado. Este cuestionario estuvo estructurado de manera específica para obtener información relevante para el estudio.

#### **La encuesta**

Se utilizó para medir las dos variables de interés. Esta encuesta contendrá un conjunto de preguntas basadas en los indicadores asociados a las variables que se están investigando. Estas preguntas estaban diseñadas para recopilar datos cuantitativos sobre los aspectos que se están estudiando.

## **Instrumentos de recolección de datos**

Son métodos o herramientas donde el investigador emplea para aproximarse a los anómalos que se está estudiando y obtener de ellos la investigación necesaria. En esta investigación se utilizó dos interrogatorios como instrumentos para alzar información sobre las variables en estudio. Estos cuestionarios fueron diseñados específicamente para medir los riesgos ergonómicos y evaluar el desempeño laboral.

### **Primer instrumento**

**Contenido:** Este instrumento consiste en un cuestionario con 30 ítems diseñados para medir los riesgos ergonómicos en el entorno laboral.

**Propósito:** Como fin es recopilar información sobre los diferentes factores relacionados con la ergonomía que podrían simbolizar un riesgo para el bien estar de los colaboradores.

### **Segundo instrumento**

**Contenido:** Este cuestionario consta de 20 preguntas y fue diseñado para evaluar el rendimiento laboral de los colaboradores.

**Propósito:** Su finalidad era recopilar información sobre el rendimiento y la eficiencia de los empleados en su trabajo.

Al utilizar estos instrumentos, se podrá recopilar datos específicos sobre los riesgos ergonómicos y el desempeño laboral de los trabajadores en el estudio. Esto proporciona una base sólida para analizar la relación entre estos dos factores y obtener conclusiones significativas para la investigación.

### **Validez**

Se refiere al nivel en el que el contenido de una prueba representa una muestra adecuada del ámbito o conjunto de conocimientos o habilidades que pretende evaluar. Además, como menciona Medina, Ramírez y Miranda (2019), para asegurar la validez de una prueba, es fundamental seleccionar a las personas

que participarán en el estudio considerando sus particularidades y experiencia en relación con los dominios o áreas que se están evaluando en la prueba. Esto garantiza que la muestra represente adecuadamente el grupo al que se pretende aplicar la prueba, lo que a su vez contribuye a una evaluación más precisa y confiable. Estas definiciones subrayan la importancia de que una prueba mida lo que realmente se propone medir y destaca la necesidad de considerar cuidadosamente la población a la que se aplica para asegurar la validez de los resultados. Para calcular la validez de las encuestas se asignó a tres jueces experimentados cuyos resultados se presentan a continuación:

Tabla 1 Aprobación por juicio de expertos de los instrumentos

**Tabla 1** Aprobación por juicio de expertos de los instrumentos

No	grado académico	datos del experto	validez
1	Maestro	Mg. Antonio Bocanegra Cruzado	aplicable
2	Maestro	DR. Fátima Giovanna Ramos Huamán	aplicable
3	Maestro	DR. Gilbert Pesantes Calderón	aplicable

### La confiabilidad

Se dirige al nivel en el que los puntajes de una medición son consistentes y libres de error. En otras palabras, si se repite la medición bajo condiciones similares, los resultados deberían ser cercanos o similares.

Este concepto de confiabilidad está relacionado con la estabilidad del instrumento de medición en sí mismo, es decir, es independiente del individuo que lo administra (observador) y del momento en que se realiza (tiempo). Esto significa que, si el instrumento es confiable, debería producir resultados consistentes independientemente de quién lo utilice y cuándo se realice la medición.

Esto es crucial en la investigación y en la recopilación de datos, ya que nos asegura que las mediciones son precisas y confiables, lo que a su vez aumenta la validez de los resultados obtenidos a partir de esas mediciones. Estadísticas de fiabilidad para el instrumento Riesgos ergonómico.

**Tabla 2** estadística de fiabilidad

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,819	29

Podemos observar la puntualidad del estadístico alfa Cronbach nos da un nivel de fiabilidad igual ah 0,755, valida que este instrumento es fiable para el hallazgo, procesamiento y almacenamiento de la información.

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,657	20

Se puede apreciar en la calificación del estadístico de alfa Cronbach para la encuesta del rendimiento profesional donde se obtiene un nivel de confianza igual ah 0,657 esto demuestra que este instrumento es confiable para el hallazgo, procesamiento y almacenamiento de la información

### **Recolección de datos**

Se recolectaron los datos donde se adaptaron los materiales poseyendo en consideración ciertas características de la muestra el modelo y duda planteadas durante el análisis estos materiales fueron validados por 3 expertos para posteriormente ser aplicado y se haga un análisis de confiabilidad.

Para poder hallar el ejemplar de esta investigación se coordinó con la gerencia de RR.HH. del municipio distrital de san Sebastián y se realizará la diligencia de las herramientas con la colaboración de 20 empleados del área administrativa esta encuesta se realizará de manera presencial.

### **3.5. Método de análisis e interpretación de datos**

Luego de haberse plasmado los materiales estos datos se filtraron para adquirir los antecedentes y tabularlo realizando uso de la tecnología y software estadístico, Excel y el SPSS V. 26. Estas herramientas permitieron la generación de tablas y gráficos estadísticos para los análisis descriptivos, además de facilitar la obtención de resultados inferenciales mediante la comparación de hipótesis de indagación utilizando el programa SPSS V.26. En este estudio, se sometieron los datos a pruebas de normalidad para evaluar la idoneidad del estadígrafo correspondiente, lo que permite la validación de las hipótesis. Los resultados de estas pruebas indicaron que los datos no siguen una distribución normal, por lo que se optó por utilizar pruebas estadísticas no paramétricas, como el coeficiente Rho de Spearman.

### **3.6. Aspectos éticos**

En esta investigación se manejaron a varios autores teniendo en cuenta los consentimientos éticos y sin impedir el estudio de investigación, Respeto a la Pertenencia Intelectual y Derechos de los propios Autores: Se reconoce la calidad de que serán considerados los derechos de los escritores y la participación intelectual al utilizar fuentes bibliográficas en la investigación. También se aseguró la calidad y veracidad de los datos obtenidos, lo cual es esencial para la integridad de la investigación.: Los datos recopilados fueron representativos y fieles a la realidad, sin alteración por parte del investigador.

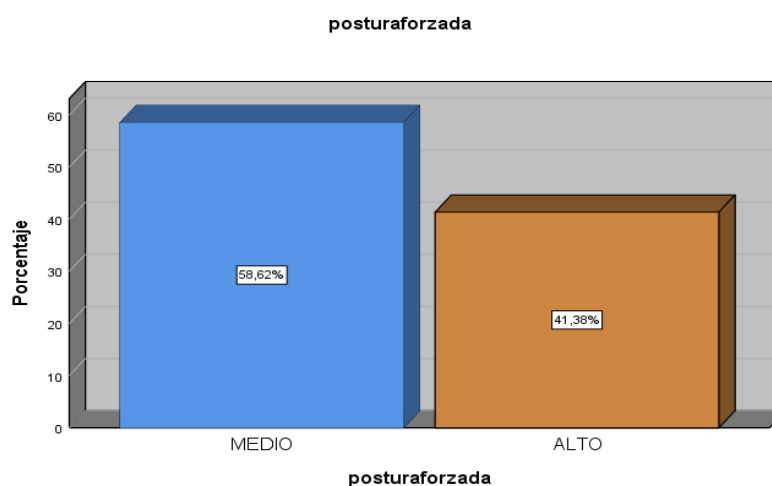
## IV. RESULTADOS

### *Presentación De Resultados Descriptivos*

Resultado de acuerdo con la variable 1 de Los riesgos ergonómicos.

Estos resultados se consiguieron a través de una búsqueda aplicada a 29 colaboradores pertenecientes al personal administrativo de la gerencia de RR. HH del municipio distrital de san Sebastián del cusco 2023.

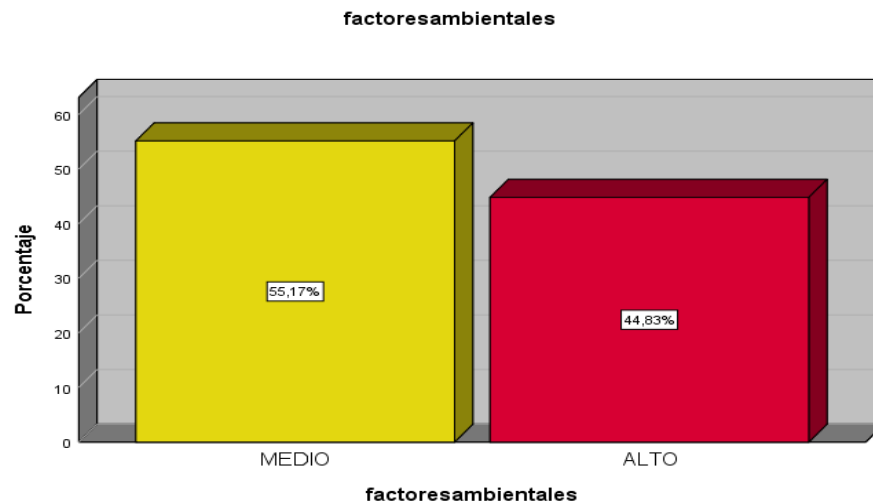
**Figura 2 Nivel porcentual de la primera dimensión sobre la postura forzada**



*NOTA: encuesta elaborada por el autor*

**Descripción:** Según la gráfica 1, se analizaron los resultados conseguidos de la variable 1 de los niveles de los riesgos ergonómicos, de los cuales el 58.62% de los encuestados observan un rango medio y el 41,38% lo consideran un nivel alto.

**Figura 3 Nivel porcentual de la primera dimensión sobre los Factores Ambientales En El Trabajo**

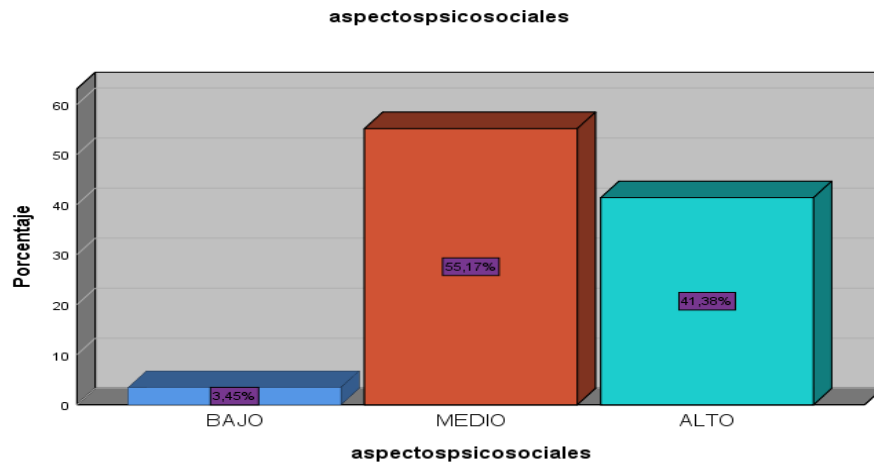


*NOTA: encuesta elaborada por el autor*

**Descripción:** Según la gráfica 2 se observan los análisis obtenidos respecto a la variable 1 de los niveles de los riesgos ergonómicos, de los cuales el 55,17% de los encuestados observan un rango medio, y el 44,83% observa un rango alto.



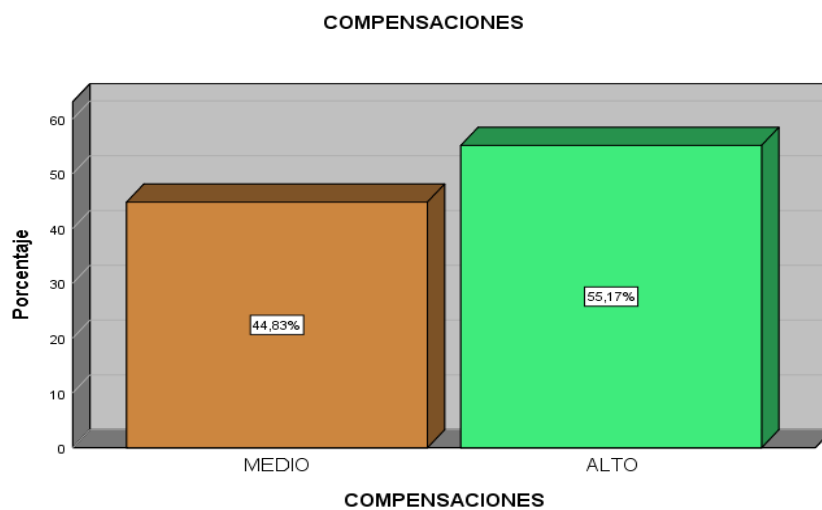
**Figura 4 Nivel porcentual de la primera dimensión sobre los Aspectos Psicosociales**



*NOTA: encuesta elaborada por el autor*

**Descripción:** Según la gráfica 3, se alcanzan los análisis obtenidos de la primera variable niveles de los riesgos ergonómicos, de los cuales el 3,45% perciben un nivel bajo, y el 51,17% lo considera en un rango medio, el 41,38, observa en un nivel alto de los análisis.

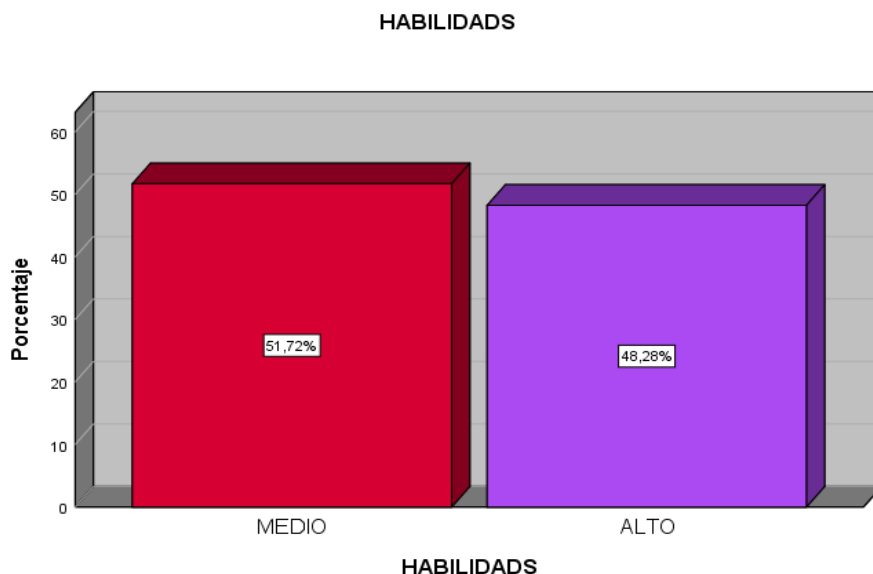
**Figura 5 Descripción nivel porcentual de la primera dimensión, Compensaciones.**



*NOTA: encuesta elaborada por el autor*

**Descripción:** Según la gráfica 4 indican los análisis de la primera dimensión sobre la primera variable en que se muestra los antecedentes mencionados en cuanto a la dimensión compensaciones es el 44,83%, observan un nivel medio y el 55,17% observan un rango elevado.

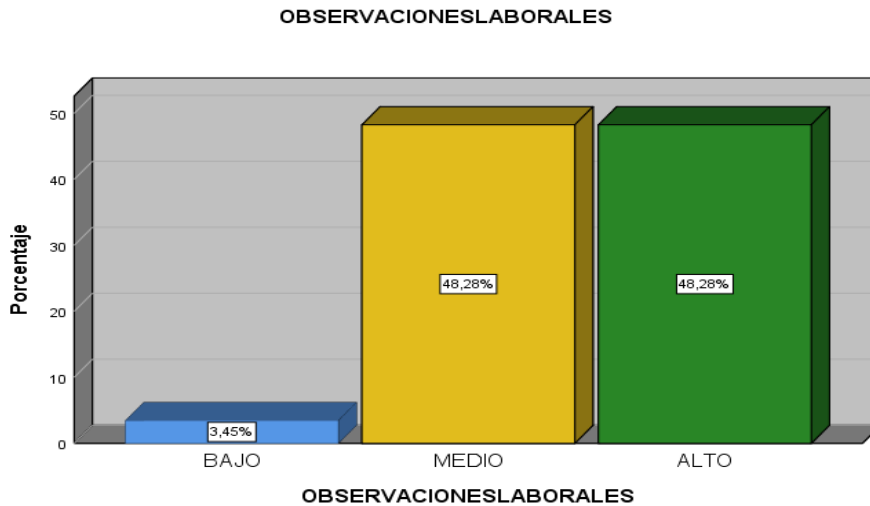
**Figura 6 Descripción nivel porcentual de la primera dimensión, Habilidades.**



*NOTA: encuesta elaborada por el autor*

**Interpretación:** Según la gráfica 5 se indican los análisis de la primera dimensión sobre la variable rendimiento profesional que se muestra los datos ejecutados en cuanto a la dimensión compensaciones de los cuales el 51,72% observan un nivel medio, y el 48,28% observan un nivel alto.

**Figura 7 Nivel porcentual de la primera dimensión, Observaciones Sobre Su Trabajo**



*NOTA: encuesta elaborada por el autor*

**Descripción:** Según la gráfica 6 se indican los resultados de la primera dimensión sobre la variable rendimiento profesional en que se muestra los datos de escala en cuanto a la dimensión compensaciones de los cuales el 3,45% observan un nivel bajo, y el 48,28% observan un nivel medio y por último el 48,28%, observa un nivel alto.

### ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS INFERENCIALES

**Tabla 3 prueba de normalidad**

	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Riesgos ergonómicos	109	29	,200*	,970	29	,54
Desempeño Laboral	149	29	,097	,892	29	,06

## Interpretación

Según el cuadro 7, en comprobación con las calificaciones conseguidas de la prueba Shapiro-Wilk muestran una relevancia mínima a 0,05, por lo tanto, se toma que los antecedentes llegan por una repartición no estándar, son datos no paramétricos. Entonces, se prefiere exámenes estadísticos como Rho Spearman para evidenciar las hipótesis creadas en esta tesis.

### Hipótesis General - Prueba Rho de Spearman

Hipótesis Nula (H0): No Existe una correlación reveladora entre los niveles de los Riesgos Ergonómicos y el rendimiento laboral del área De RR.HH. Del municipio Distrital de san sebastian-Cusco-2023.

Hipótesis Alterna (H1): Concurre una correlación reveladora entre los niveles de los Riesgos Ergonómicos y rendimiento laboral del área De RR.HH. Del municipio Distrital de san sebastian-Cusco-2023.

#### REGLA DE DECISION:

Si p-valor < 0.050, se contradice la hipótesis negativa y se admite la hipótesis alterna

**Tabla 4 Prueba Rho de Spearman**

			V1	V2
Rho de Spearman	Riesgos Ergonómicos	Coefficiente de correlación	1,000	,636**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	29	29
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	0,636**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	29	29

**Interpretación:** Podemos observar que el valor de significancia fue  $0.000 < 0.05$ , por lo tanto, es nula y se puede establecer que la hipótesis alterna es aprobada estadísticamente. Asimismo, hallamos el rango de correlación fue 0.636,

por lo que nos muestra que es de nivel verdadera considerable. La relación significativa se da entre Los niveles de los riesgos ergonómicos y el desempeño laboral.

**Prueba de hipótesis específicas**

**Resultados respecto a la primera hipótesis específica:**

Hipótesis Nula (H0): La postura forzada no se vincula significativamente con el rendimiento profesional del área de RR.HH. del municipio Distrital de san sebastian-Cusco-2023

Hipótesis Alterna (H1): La postura forzada se vincula elocuentemente con el desempeño laboral del área de RR.HH. del municipio Distrital de san sebastian-Cusco-2023.

**REGLA DE DECISIÓN:**

Si p-valor <0.050, se refuta la hipótesis negativa y se acepta la hipótesis alterna

**Tabla 5 Prueba de la hipótesis específica 1**

<b>Correlaciones</b>				
			<b>D1</b>	<b>V2</b>
Rho de Spearman	Postura Forzada	Coefficiente de correlación	1,000	,643**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	29	29
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,643**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	29	29

**Interpretación:** Podemos analizar que el valor de significancia fue  $0.000 < 0.05$ , entonces es nula y se puede establecer que la hipótesis alterna es admitida estadísticamente. También hallamos el nivel de correlación fue 0. 643, por lo que

nos da un nivel positivo considerable. La relación significativa se da entre los niveles de los riesgos ergonómicos y el rendimiento laboral.

**Resultados respecto a la segunda hipótesis específica:**

Hipótesis Nula (H0): Los Factores ambientales no se vincula significativamente con el rendimiento profesional del área de RR.HH. del municipio Distrital de san sebastian-Cusco-2023.

Hipótesis Alternativa (H1): Los Elementos Ambientales se relaciona significativamente con el rendimiento profesional del área de RR.HH. del municipio Distrital de san sebastian-Cusco-2023.

**REGLA DE DECISION:**

Si p-valor <0.050, se refuta la hipótesis negativa y se acepta la hipótesis alterna

**Tabla 6 Prueba de la hipótesis específica 2**

			D2	V2
Rho de Spearman	Factores Ambientales En El Trabajo	Coefficiente de correlación	1,000	,629**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	29	29
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,629**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	29	29

**Interpretación:** podemos analizar que el valor de significancia fue  $0.000 < 0.05$ , entonces es nula y se puede establecer que la hipótesis alterna es admitida estadísticamente. Asimismo, hallamos el nivel de correlación fue 0.629, por lo que nos muestra que es de nivel positiva considerable. La relación significativa se da entre los niveles de los riesgos ergonómicos y el rendimiento profesional.

### Resultados respecto a la tercera hipótesis específica:

Hipótesis Nula (H0): Factores ambientales en el Trabajo no se corresponde significativamente con el rendimiento profesional del área de RR.HH. de la Municipalidad Distrital de San Sebastian-Cusco-2023.

Hipótesis Alternativa (H1): Los Aspectos Psicosociales se relaciona significativamente con el desempeño laboral del área de RR.HH. de la Municipalidad Distrital De San Sebastian-Cusco-2023.

**Tabla 7 Prueba de hipótesis 3**

			D1	V2
Rho de Spearman	Aspectos Psicosociales	Coeficiente de correlación	1,000	,513
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	29	29
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,213	1,000
		Sig. (bilateral)	,268	.
		N	29	29

**Interpretación:** En el cuadro 11, según el estadístico Rho de Spearman se consigue un nivel de significancia similar a 0,513 y un valor sig. = 0,000 < 0,05, se estima una moderada correlación entre el espacio aspectos psicosociales y la variable rendimiento laboral.

## V. DISCUSIÓN

El análisis que se presenta guarda correlación con los hallazgos de diversos estudios previos sobre riesgos ergonómicos y su efecto en la producción y el rendimiento profesional como fin del estudio fue hallar los niveles de los riesgos ergonómicos y el rendimiento profesional en el municipio distrital de San Sebastián del Cusco 2023. Se llevaron a cabo los objetivos específicos que implicaban investigar la correlación entre tres dimensiones del riesgo ergonómico y el rendimiento laboral en la Municipalidad Distrital de San Sebastián del Cusco en 2023. Para este propósito, se consideró una muestra de 49 individuos que trabajan en diferentes puestos administrativos. Después de emplear los instrumentos de evaluación de las variables de riesgos ergonómicos y rendimiento laboral, se observó que el 44,83% de los encuestados percibían un alto nivel de riesgos ergonómicos, mientras que el 58,62% consideraba que los riesgos ergonómicos estaban en un nivel medio y el 3,45% percibía un nivel bajo. En cuanto al desempeño laboral, el 3,45% de los encuestados reportaron un nivel bajo, el 51,72% indicó un nivel medio y el 48,28% señaló un nivel alto. Se confirmó la hipótesis general, mostrando una correlación inversa entre las dos variables con un coeficiente estadístico de rho de 0,636 y un valor de significancia mayor que 0,005. Esto sugiere que un aumento en los riesgos ergonómicos está asociado con una disminución en el desempeño laboral, o viceversa.

Estos análisis reflejan hallazgos similares a los expuestos por (Morcho Soria, 2017) quien observó una correlación entre los riesgos ergonómicos y la productividad, confirmando su existencia y demostrando su impacto en la productividad laboral. Por otro lado, Chavarry y Euler (2019) identificaron una correlación directa y significativa entre estas dos variables, señalando que, a mayor riesgo ergonómico, mayor es el impacto en el desempeño laboral. Además, identificaron que las lesiones frecuentes, la manipulación manual de carga, las posturas obligadas y los movimientos repetitivos son elementos que favorecen a los riesgos de la Ergonomía.

De acuerdo con el objetivo uno, se observó una asociación moderada entre la dimensión de carga postural y el desempeño laboral, con un estadístico rho de



0.643 y un valor de significancia mayor que 0.005. Este hallazgo sugiere que un aumento en los riesgos ergonómicos asociados a la carga postural puede resultar en una disminución del rendimiento profesional, o recíprocamente. Esta conclusión concuerda con la indagación de Condori y Condori (2018), quienes concluyeron en su tesis que, a pesar de que los entrevistados tenían ambientes ergonómicos aceptables, muchos de ellos no adoptaban prácticas laborales relacionados con buenas composturas durante las tareas administrativas, probablemente debido a la falta de conocimiento sobre su importancia. Del mismo modo, Delgado y Puma (2020) demostraron una correlación significativa entre la carga física y el desempeño laboral, con un coeficiente rho de 0.511 y un valor de significancia menor que 0.05.

Por consiguiente, se pudo analizar una asociación regular entre la dimensión de carga postural y el rendimiento profesional, con un estadístico rho de 0.629 y un valor significativo mayor que 0.005. Este hallazgo recomienda un aumento en los riesgos de la Ergonomía emparentados a los elementos del ambiente en el lugar de trabajo podría conducir a una reducción en el rendimiento laboral, o viceversa. Este hallazgo concuerda con la indagación llevada a cabo por Delgado y Puma (2020), quienes afirmaron que existe una correlación relevante entre las condiciones ambientales y el rendimiento laboral, con un coeficiente rho de 0.586 y un valor de significancia inferior a 0.05.

En cuanto tanto al último objetivo se pudo comprobar que existía una correlación moderada entre la dimensión carga postural y rendimiento profesional según el estadístico rho 0,513 y sig.>0,005; esto demuestra que, si se aumentaban riesgos de la Ergonomía en los aspectos psicosociales, reducía el desempeño laboral o contrariamente. Este resultado coincidió con la investigación de Condori y Condori (2018) al indicar que el 48% de los partícipes creían en el trabajo como algo arduo (aspecto psicosocial), entonces, se estimaba un buen clima laboral. De la misma forma, con la tesis de Delgado y Puma (2020) al manifestar que había correspondencia significativa entre la carga mental y rendimiento profesional (rho=0,511; sig.=0,000>0,05).

## VI. CONCLUSIONES

Primera: El análisis estadístico realizado muestra que halló un vínculo con significancia entre las dos variables de los colaboradores del personal administrativo de la gerencia de RR.HH. de la municipalidad Distrital de San Sebastián del Cusco en el año 2023. Donde se pudo observar que el valor de significancia fue  $0.000 < 0.05$ , por lo cual se puede establecer que la hipótesis alterna es admitida estadísticamente. También encontramos el coeficiente de correlación de Spearman fue 0.636, que nos indica que es de nivel efectivo considerable. La relación significativa se da entre los niveles de los riesgos ergonómicos y el rendimiento profesional. Por lo tanto, estos hallazgos respaldan la importancia de implementar medidas para gestionar y comprimir los riesgos ergonómicos en el centro de labor, lo que podría contribuir a mejorar el desempeño laboral y el bien estar de vida laboral en empleados administrativos.

Segunda: El análisis estadístico realizado muestra nos indica que si existe un vínculo significativo entre las dos variables de los colaboradores administrativo de la gerencia de RR.HH. del municipio Distrital de San Sebastián del Cusco en el año 2023. Se puede observar que el valor de significancia fue  $0.000 < 0.05$ , por lo cual se pudo establecer que la hipótesis alterna es aceptada estadísticamente. Asimismo, hallamos el coeficiente de similitud de Spearman fue 0.643, por lo que nos indica que es de nivel positiva aceptable. La correlación reveladora se da entre las dos variables del estudio.

Tercera: Los estudios estadísticos realizados muestra que está en un vínculo significativo entre las dos variables de los colaboradores del personal administrativo de la gerencia de RR.HH. del municipio Distrital de San Sebastián del Cusco en el año 2023. Se puede observar que el valor de significancia fue  $0.000 < 0.05$ , por lo cual se puede establecer que la hipótesis alterna es admitida estadísticamente. Asimismo, hallamos el

coeficiente de correlación de Spearman fue 0. 629, por lo tanto, nos indica que es de nivel positiva aceptable. La correlación reveladora se da entre las dos variables del estudio.

Cuarta: Este estudio estadístico realizado muestra que está con un vínculo significativo entre las 2 variables de los trabajadores de la gerencia de RR.HH. del municipio distrital de San Sebastián del Cusco en el año 2023. En la tabla 11, como el estadístico Rho de Spearman se consigue un valor de asociado igual a 0,513 y un valor sig. = 0,000 < 0,05, se estima una tranquila correlación entre la tercera dimensión y la variable rendimiento profesional.

## VII. RECOMENDACIONES

Las recomendaciones dirigidas al municipio distrital de San Sebastián del Cusco están enfocadas en promover un ambiente laboral más seguro y saludable, así como mejorar el desempeño laboral de su personal administrativo y de servicio. Aquí están las sugerencias presentadas:

Primera: Brindar capacitación continua: Se sugiere proporcionar capacitación regular al personal administrativo y de servicio sobre los riesgos ergonómicos para animar la prevención de lesiones en la parte dorsal y los brazos. Esta capacitación puede ayudar a promover la adopción de prácticas seguras en el lugar de trabajo y mejorar el desempeño laboral.

Segunda: Difundir orientaciones sobre cuidado postural: Se propone difundir orientaciones en los espacios de trabajo sobre la importancia de conservar posturas apropiadas, impedir movimientos violentos para cuidar la carga postural. Estas medidas pueden contribuir a mejorar la eficiencia en las tareas asignadas y reducir el riesgo de lesiones.

Tercera: Realizar un examen exhaustivo de las condiciones ambientales: Se confía cumplir con un análisis detallado de los contextos ambientales en cada lugar de trabajo para identificar posibles mejoras en los dispositivos de trabajo, el material y las zonas de labor. Esto puede impulsar a organizar un entorno laboral más cómodo y garantizado, lo que a su vez puede mejorar el desempeño y rendimiento de los colaboradores.

Cuarta: Elaborar un plan de control de riesgos ergonómicos: Se aconseja a la gerencia del municipio elaborar un programa específico para controlar los riesgos ergonómicos, especialmente aquellos relacionados con aspectos psicosociales del trabajo. Este programa puede centrarse en el diseño y la

organización de las tareas asignadas al personal administrativo y de servicio para prevenir deficiencias en el desempeño laboral y promover un ambiente de trabajo saludable.

Quinta: Profundizar en el estudio de riesgos de la ergonomía Se recomienda a los investigadores llevar a cabo exámenes o estudios más detallados sobre los riesgos ergonómicos en diferentes establecimientos, en ambos sectores públicos como privados, y en distintos rubros. Esto ayudará a aumentar el conocimiento sobre este tema y permitirá realizar intervenciones más efectivas para optimar el desempeño de los colaboradores en el futuro.

## REFERENCIAS

- Albino, A. (2019). *“factores de riesgo psicosociales y medidas de protección en cajeros de operadora de negocios crucero, alfredo del mazo”*. toluca, mexico. obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/106109/tesis%20%20angelica%20albino%20cortez%20proed.pdf?sequence=3&isallowed=y
- ANGULO SALINAS , M. D. (2020). *Factores ergonómicos y el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Privada Antenor Orrego*. TRUJILLO. TRUJILLO: <https://hdl.handle.net/20.500.12759/7116>. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12759/7116>
- Arellano, E., & Iñiguez, H. (2022). *Analisis de las actividades con mayor exposicion de Riesgos Ergonomicos en el Area de Construccion de la empresa AEDI S.A.* Guayaquil, Ecuador. Obtenido de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/23923/1/UPS-GT004110.pdf
- AVILES PERALTA, E. (2019). *Influencia de la ergonomía en el rendimiento laboral en los trabajadores del área dispatch en minería de la región Cajamarca*. UPN, CAJAMARCA, CAJAMARCA. Obtenido de <https://hdl.handle.net/11537/21016>
- bejarano hidalgo, c. g. (2020). *gestion de riesgos ergonomicos para el personal operativo de maquinaria pesadaa del gobierno autonomo descentralizado de chimborazo*. riobamba.
- Bravo, Espinoza, V. J. (2016). *Factores de Riesgo Ergonómico en Personal de Atención Hospitalaria en Chile*. santiago: ciencia & trabajo. Obtenido de [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-24492016000300150](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492016000300150)

- Cajas, Byron, Z. I. (2022). *Riesgo ergonómico asociado a deterioros posturales de los trabajadores de un subcentro de salud de Guayas, Ecuador 2022*. Guayas, Guayas. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/110168>
- Calderon, Moreno, O. A. (2014). *evaluación ergonómica de los puestos de trabajo de usuarios de pantalla de visualización de datos (pvd) en las oficinas administrativas de guayaquil de pacificard s.a.* universidad de guayaquil facultad de ingeniería industrial departamento de posgrado, Guayaquil. Obtenido de [chrome-extension://efaidnbmnnnibpajpcglclefindmkaj/https://repositorio.ug.edu.ec/server/api/core/bitstreams/95b21c10-86c2-4a53-a383-4288c09a9aa6/content](https://repositorio.ug.edu.ec/server/api/core/bitstreams/95b21c10-86c2-4a53-a383-4288c09a9aa6/content)
- Carrera, Madurga, E. E. (2020). *Seguridad Y Salud Ocupacional Metodo Art Tool Metodo Reba Encuesta Niosh Movimientos Repetitivos*. Quito. Quito: Universidad Internacional SEK.
- Chiavenato, I. (2008). *Gestion de Talento Humano* (3ra edicion ed.). Distrito Federal, Mexico: inter america editores S.A.
- CHIAVENATO, I. (2009). *Capital Humano;Desarrollo de Recursos Humanos;Trabajo;Mano de obra* (Vol. 3). LA PAZ: Mc Graw Hill. Obtenido de Libros y artículos economía
- CHIAVENATO, I. (2011). *GESTION DE TALENTO HUMANO* (Vol. 3). MEXICO, MEXICO: MC GRAW HILL. Obtenido de [chrome-extension://efaidnbmnnnibpajpcglclefindmkaj/http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf](http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf)
- CONDORHUANCA CCORIMANYA, J. E. (2022). *ergonomia y desempeño laboral en la municipalidad distrital de oropesa*. cusco: ucv.
- Condori , M., & Condori, C. (2018). *Riesgos Ergonómicos y el Desempeño Laboral en el gobierno autónomo departamental de La Paz*. Tesis de Grado, Universidad Mayor De San Andres, La Paz.
- DANIELLOU DURAFFOURG, F. J. (2009). *comprender el trabajo para transformarlo en la practica de la ergonomia*. madrid. obtenido de

[https://www.academia.edu/39675061/Comprender\\_el\\_trabajo\\_para\\_transformarlo\\_1\\_](https://www.academia.edu/39675061/Comprender_el_trabajo_para_transformarlo_1_)

DIAZ CHAUCA, A. (2019). *Programa ergonómico para aumentar la productividad de los descargadores en las embarcaciones anchoveteras artesanales del muelle municipal de Chimbote, 2019*. UCV, CHIMBOTE. CHIMBOTE: UCV. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/44695>

Escat, Cortes, M. (2004). *Ergonomía*. Chicago. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/ergonomia/>

Estrada, Muñoz, J. (2015). *Ergonomía Basica* (1ra ed.). Bogota, Colombia: Ediciones de la U.

FARFAN CISCELY, G. H. (2016). *la inteligencia emocional y su relacion con el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de san martin de la region san martin , 2016*. san martin, san martin: upu. obtenido de <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/400>

Gaspar, Ecurra, D. D. (2018). *Factores de riesgos ergonómicos correlacionado al dolor lumbar en enfermeras que laboran en el servicio de emergencia del hospital Edgardo Rebagliati Martins, 2018*. Lima: ALICIA. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.13053/2974>

Gomez, A. (2021). *Seguridad y salud en el trabajo en Ecuador*. Ecuador: scielo. Obtenido de [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1578-25492021000300232](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1578-25492021000300232)

Hernandez, Fernandez, R. C. (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico: Edificio Punta Santa Fe.

Jimenez, Ccemcho, k. I. (2021). *La relación entre los riesgos ergonómicos y el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Transportes Gemeva Chimbote-2021*. UCV, Chimbote, chimbote. Obtenido de [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/106925/Jimenez\\_CKL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/106925/Jimenez_CKL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Meg, Ortiz, L. K. (2019). *Riesgos ergonómicos relacionados con el desempeño laboral del personal de salud en dos servicios. Hospital Belén de Trujillo,*



2019. UCV, trujillo, trujillo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/45543>

MELO, J. L. (2009). *Ergonomia practica*. buenos aires: cortarterse grafica. Obtenido de [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://ulaergo.com/archivos/Ergonomia\\_Practica.pdf](https://ulaergo.com/archivos/Ergonomia_Practica.pdf)

MEZA QUIROZ, J. W. (2018). *gestión de riesgos ergonómicos para mejorar la productividad de los colaboradores del área de productos terminados en una empresa pesquera*. chimbote. chimbote: ucv.

Montalvo, Cortez, A. Y. (2015). *riesgo ergonómico asociado a sintomatología musculoesquelética en personal de enfermería*. Colombia. Obtenido de [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.redalyc.org/pdf/3091/309143500010.pdf](https://www.redalyc.org/pdf/3091/309143500010.pdf)

Morcho Soria, E. A. (2017). *Riesgo Ergonomico Levantamiento De cargas Posturas Forzadas Movimientos Repetitivos Productividad*. UNIVERSIDAD DE CUENCA , Cuenca, Ecuador. Obtenido de [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/27063/1/Trabajo%20de%20titulaci%c3%b3n.pdf](https://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/27063/1/Trabajo%20de%20titulaci%c3%b3n.pdf)

Moreno, Baez, B. C. (2019). *Factores y Riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas practicas*. Madrid, España. Obtenido de [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales%2C+formas%2C+consecuencias%2C+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas.pdf/c4cde3cea4b6-45e9-9907-cb4d693c19cf?t=1522937548000](https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales%2C+formas%2C+consecuencias%2C+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas.pdf/c4cde3cea4b6-45e9-9907-cb4d693c19cf?t=1522937548000)

Nuñez, L. (2022). *Riesgos Ergonómicos y Desempeño Laboral del Personal de Enfermería en un Hospital de Lima* -. Lima, Peru. Obtenido de [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://core.ac.uk/download/pdf/543575914.pdf](https://core.ac.uk/download/pdf/543575914.pdf)

- Oichi, W. (1982). *como pueden las empresas hacer frente al desafío japones*. (norma, ed.) usa.
- OMS. (2017). *Protección de la salud de los trabajadores*. Africa. Recuperado el 2017, de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/protecting-workers'-health>
- ORGANIZACION, I. (2022). Prevenir y abordar la violencia y el acoso en el mundo laboral con medidas de seguridad y salud en el trabajo. *Diversidad de enfoques nacionales para promover marcos de SST* (pág. 3). ZUISA: GINEBRA OIT NOTICIAS.
- Perez, Montejo, A. (2009). *Evaluacion Del Desempeño Laboral*.
- QUISPE , S. L. (2019). “*ergonomía en la empresa municipal de festejos del cusco – emufec s.a cusco - 2018*”. cusco: uac. obtenido de [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/3043/Lia\\_Tesis\\_bac%20hiller\\_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y](chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/3043/Lia_Tesis_bac%20hiller_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- rellano Rodríguez, J. R. (2013). *salud en el trabajo y seguridad industrial*. mexico: giannetto. Obtenido de [https://www.academia.edu/41540111/Salud\\_en\\_el\\_trabajo\\_y\\_Seguridad\\_Industrial\\_Javier\\_Arellano\\_D%C3%ADaz](https://www.academia.edu/41540111/Salud_en_el_trabajo_y_Seguridad_Industrial_Javier_Arellano_D%C3%ADaz)
- Rodriguez, M., & Tenorio, W. (2023). *Propuesta de programa de mejoramiento y control de las condiciones de trabajo relacionadas con factores de riesgo ergonómicos y exposición a calor de los trabajadores de las cocinas y las líneas de producción*. Cartago, Costa Rica. Obtenido de [file:///C:/Users/EDY/Downloads/TF%209722\\_BIB311916\\_Melany\\_Rodr%C3%ADguez-Cubero%20y%20Wesley\\_Tenorio-Aguilar%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/EDY/Downloads/TF%209722_BIB311916_Melany_Rodr%C3%ADguez-Cubero%20y%20Wesley_Tenorio-Aguilar%20(1).pdf)
- Rosales, j. (2020). *gestión de riesgos ergonómicos y desempeño laboral en el personal administrativo de la empresa inmobiliaria álamo company, miraflores*. lima, peru. obtenido de <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/2340/Rosales%20Chumpitaz%2c%20Juan%20Alexandro%20Jos%c3%a9.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Suares, E. (2018). *Asociación De Los Factores De Riesgo Físico Y Ergonómico Del Personal De Enfermería Al Nivel De Satisfacción Laboral En La Unidad De Cuidados Intensivos Del Hospital Regional Cusco*. UCV, cusco, Cusco. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/33936>

Tamayo, Tamayo, T. M. (2001). *La Investigación*. Colombia, Bogota: ARFO EDITORES LTDA. Obtenido de <https://academia.utp.edu.co/grupobasicoclinicayaplicadas/files/2013/06/2.-La-Investigaci%C3%B3n-APRENDER-A-INVESTIGAR-ICFES.pdf>

## ANEXOS

### ANEXO N° 01

#### OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA
RIESGOS ERGONÓMICOS	La definición proporcionada por el Ministerio de Trabajo en (2015) coincide con la perspectiva comúnmente aceptada de los riesgos ergonómicos. En este contexto, los riesgos ergonómicos se refieren a las condiciones o características del trabajo que, si no se manejan adecuadamente, pueden aumentar la probabilidad de que	La definición operacional de los riesgos ergonómicos implica establecer de manera específica y medible los factores o situaciones relacionados con la ergonomía que representan un peligro o riesgo para la salud y seguridad de los trabajadores. Esto implica identificar y describir claramente los elementos que constituyen un riesgo ergonómico de manera que pueda ser observado, medido o evaluado de manera objetiva.	Postura forzada	_postura inadecuada. _inclinaciones y lesiones. _jornadas repetitivas. _tiempo de recuperación. _movimientos rutinarios.	1, 7	Ordinal  Si (x) No (x)
			Factores ambientales en el trabajo	_ se realizan recorridos innecesarios. _ lugar de trabajo compatible con dimensiones humanas. _pisos de trabajo o suelo resbaladizo e irregular. _ puertas y accesos y salidas o pasillo muy estrechos. _asientos no cómodos	8, 13	
			aspectos psicosociales	_ monitor y teclado regulado y adaptado. _diseño y características	14, 23	

	<p>un trabajador sufra lesiones o trastornos musculoesqueléticos. Estos riesgos están asociados con aspectos como posturas incómodas, manipulación manual de cargas pesadas, sobreesfuerzos y movimientos repetitivos.</p>			<p>del teclado, ratón ajustado a la tarea del trabajador. _ programas adaptados a la tarea del colaborador. _ hace pausas activas.</p>		
--	--	--	--	--	--	--

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA
DESEMPEÑO LABORAL	Chiavenato (2000) destaca que se refiere a las acciones y comportamientos	Criterios específicos y medibles para evaluar el rendimiento de un empleado en el entorno de trabajo. Esto implica describir claramente los	compensaciones	_nivel de satisfacción. _nivel de reconocimiento. _recompensa e incentivo. _ capacitación.	1, 5	Ordinal de tipo Likert  1. Nunca 2. Casi nunca
			destrezas		6, 14	

	<p>observados en los empleados que son directamente relevantes para el logro de los objetivos de la organización. Es decir, se trata de cómo los empleados llevan a cabo sus tareas y responsabilidades en relación con los metas de la empresa.</p>	<p>indicadores o comportamientos que demuestran un alto nivel de desempeño en el contexto de un trabajo particular. Al establecer definiciones operacionales para el desempeño laboral, se facilita la evaluación objetiva y consistente de los empleados, lo que permite identificar fortalezas y áreas de mejora. Esto a su vez contribuye a la toma de decisiones relacionadas con la gestión del talento y el desarrollo profesional en una organización.</p>		<p>_dinámico. _comunicativos. _trabajo grupal. _identificación.</p>		<p>3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre.</p>
			<p>Observaciones sobre su trabajo</p>	<p>_ entusiasmo y responsabilidad. _ comprometido con las actividades. _ flexible a los cambios. _ satisfacción laboral.</p>	<p>15. 20</p>	

## ANEXO N° 03

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	INDICADORES	ÍNDICES
<p><b>problema general</b> ¿Cuál es el vínculo de los niveles de riesgos ergonómicos frente al desempeño laboral del personal del área de RR.HH. de la gerencia de la municipalidad de san Sebastián del cusco?</p> <p><b>Problema específico</b> ¿Cuál es la relación de la postura forzada frente al desempeño laboral del personal del área de RRHH de la gerencia de la municipalidad de san Sebastián del cusco, 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación de los factores</p>	<p><b>objetivo general</b> Identificar los niveles de los riesgos ergonómicos y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de san Sebastián del cusco 2023.</p> <p><b>objetivos específicos</b> Identificar la relación de la postura forzada y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de san Sebastián del cusco 2023.</p> <p>Identificar la relación de los factores ambientales en el trabajo y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de san Sebastián del cusco 2023.</p> <p>Identificar la relación de los aspectos psicosociales y el desempeño laboral en la municipalidad distrital de san Sebastián del cusco 2023.</p>	<p><b>hipótesis general</b> Existe una relación significativa entre la postura forzada y el desempeño laboral del personal administrativo área de RRHH de la gerencia de la municipalidad de san Sebastián del cusco, 2023</p> <p><b>hipótesis específica</b> Existe una relación significativa entre la postura forzada y el desempeño laboral del personal administrativo área de RRHH de la gerencia de la municipalidad de san Sebastián del cusco, 2023</p> <p>Existe una relación significativa entre los factores ambientales y el desempeño laboral del área</p>	<p>niveles de riesgos ergonómicos</p>	<p>postura forzada</p> <p>factores ambientales en el trabajo</p> <p>aspectos psicosociales</p>	<p>_postura inadecuada. _ inclinaciones y lesiones. _ jornadas repetitivas. _ tiempo de recuperación. _ movimientos rutinarios.</p> <p>_ se realizan recorridos innecesarios. _lugar de trabajo compatible con dimensiones humanas. _pisos de trabajo o suelo resbaladizo e irregular. _puertas y accesos y salidas o pasillo muy estrechos. _ asientos no cómodos</p> <p>_ monitor y teclado regulado y adaptado. _diseño y características del teclado, mouse ajustado a la tarea del</p>

<p>ambientales en el trabajo frente desempeño laboral del personal del área de RRHH de la gerencia de la municipalidad de san Sebastián del cusco, 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación de los aspectos psicosociales frente al desempeño laboral del personal del área de RRHH de la gerencia de la municipalidad de san Sebastián del cusco, 2023?</p>		<p>de RRHH de la gerencia de la municipalidad de san Sebastián del cusco, 2023</p> <p>Existe una relación significativa entre los aspectos psicosociales y el desempeño laboral área de RRHH de la gerencia de la municipalidad de san Sebastián del cusco, 2023</p>			<p>trabajador. _ programas adaptados a la tarea del colaborador. _ hace pausas activas.</p>
			desempeño laboral	compensaciones	<p>_ nivel de satisfacción. _ nivel de reconocimiento. _ recompensa e incentivo. _ capacitación.</p>
				destrezas	<p>_ dinámico. _ comunicativos. _ Trabajo grupal. _ identificación.</p>
				observaciones sobre su trabajo	<p>_ entusiasmo y responsabilidad. _ comprometido con las actividades. _ flexible a los cambios. _ satisfacción laboral.</p>



## ANEXO instrumento de recolección de datos

### CUESTIONARIO PARA EVALUAR LOS RIESGOS ERGONOMICOS

Estimado: colaborador (a):.....

Este cuestionario contiene una serie de preguntas donde será marcadas con sinceridad, para ello deberá marcar con un (X) en el recuadro correspondiente.

Asimismo, agradecerle por su colaboración.

**INSTRUCCIONES:** marca con un (x) la alternativa que usted crea conveniente.

Nunca (1), a veces (2), siempre (3), casi siempre (4), siempre (5)

**Tabla 8** instrumento de recolección de datos

N°	DIMENSIONES/ÍTEMS					
	<b>DIMENSIÓN 1: POSTURA FORZADA</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	La posición de los pies debajo de la superficie de la mesa le permite estar cómodo.					
2	Al sentarse se puede ubicar a la altura de la mesa.					
3	Las esquinas de las mesas y muebles de trabajo están redondeadas.					
4	Tiene dificultades para sentarse frente a la pantalla.					
5	La silla que ocupa cuenta con ruedas					
6	La silla tiene puntos de apoyo.					
7	El modelo de la silla le resulta cómodo.					
8	Cuenta con un archivador u ordenador de sus documentos.					
9	Puede regular la inclinación y altura de la silla.					
10	Mantiene todo su equipo de trabajo al alcance.					
	<b>DIMENSIÓN 2: FACTORES AMBIENTALES EN EL TRABAJO</b>					
11	Rota en diferente puesto de trabajo.					
12	La iluminación de su puesto de trabajo es uniforme.					
13	Cuenta con cortinas o persianas en su oficina de trabajo.					
14	Le resulta incómodo algún reflejo o luz molesto en su pantalla.					
15	La decoración y el color de las paredes de su oficina le genera comodidad.					
16	El nivel de ruido le dificulta la atención.					
17	Le agradaría contar con un equipo de sonido en su oficina					
18	Cuenta con sistema de sistema de aire acondicionado en su oficina.					
19	La oficina donde trabaja se encuentra limpia y ordenada.					
20	Los equipos de trabajo como el CPU la impresora etc., son fuentes de ruido.					
21	La temperatura, el ruido, la iluminación son un problema.					
	<b>DIMENSIÓN 3: ASPECTOS PSICOSOCIALES</b>					
22	Tiene protector antirreflejo su monitor.					
23	Puede regular el giro o inclinación de la pantalla.					

24	El teclado es separado de la pantalla.					
25	Las características de las teclas le permiten pulsar fácilmente.					
26	El diseño del ratón es ergonómico a su mano.					
27	Cuenta con el espacio y acceso adecuado para poder desarrollar sus tareas.					
28	Cuenta con algún afiche o recomendación sobre como manipular su equipo de trabajo					
29	Se mantiene en un ambiente confortable.					
30	Puede regular la inclinación de su teclado.					

## CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO LABORAL

Estimado: colaborador (a).....

Este cuestionario contiene una serie de preguntas donde será marcadas con sinceridad, para ello deberá marcar con un (X) en el recuadro correspondiente. Asimismo, agradecerle por su colaboración.

**INSTRUCCIONES:** marca con un (x) la alternativa que usted crea conveniente.

Nunca (1), a veces (2), siempre (3), casi siempre (4), siempre (5)

N°	DIMENSIONES / ÍTEMS	PREGUNTAS				
	DIMENSIONES 1: COMPENSACIONES	1	2	3	4	5
1	el colaborador cumple con las metas asignadas					
2	se encuentra satisfecho con el trabajo realizado por sus colaboradores					
3	valora la dedicación de los colaboradores					
4	está de acuerdo con la remuneración de sus trabajadores					
	<b>DIMENSIÓN 2: HABILIDADES</b>					
5	el colaborador siempre está comprometido a cumplir con sus tareas asignadas					
6	el colaborador aporta ideas innovadoras para mejorar sus funciones					
7	el colaborador es participe de las reuniones y actividades convocadas					
8	el colaborador toma iniciativas para proponer mejoras en el servicio o labor que desempeña					
9	el colaborador se siente cómodo y participa en los equipos de trabajo asignado					
10	el colaborador colabora para que su equipo cumpla con los encargos laborales					
11	hay confianza y comprensión entre los compañeros de la oficina					
12	el colaborador puede trabajar bajo presión cuando se necesite					
13	existe colaborador que no esté dispuesto a trabajar bajo presión					
	<b>DIMENSIÓN 2: OBSERVACIONES SOBRE SU TRABAJO</b>					
14	el colaborador hace sus funciones con entusiasmo y responsabilidad					
15	el colaborador es leal a la institución donde labora					
16	los colaboradores están comprometidos con las funciones que realizan					
17	el colaborador considera que la responsabilidad es una práctica cotidiana en su centro laboral					
18	el colaborador está dispuesto y capacitado para afrontar cambios en el centro de labor					

19	el colaborador se siente satisfecho en su trabajo					
20	considera usted que los colaboradores cumplen con la responsabilidad del horario de trabajo					

## ANEXO ficha de validación de expertos

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

**Tabla 9** ficha de validación de expertos

<b>Nombre del juez:</b>	Mg. Bocanegra Cruzado Máximo Antonio
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( X ) Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( ) Social ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad Cesar Vallejo, Universidad Tecnológica del Perú
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( X )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la	Gestión de organizaciones
Autor:	Edy edxon rozas quispe
Procedencia:	tesis

Administración:	Individual y colectiva
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	organizacional
Significación:	se divide en tres dimensiones: postura forzada, factores ambientales en el trabajo y aspectos psicosociales. Implica 23 ítems en las Tres dimensiones donde todos ellos determinara el nivel de riesgo ergonómico para mejorar el desempeño Laboral en el área de gerencia de RR. HH de la municipalidad de San Sebastián.

**Dimensiones del instrumento:** postura forzada, factores ambientales, aspectos psicosociales.

- Primera dimensión: (postura forzada)
- Objetivos de la Dimensión: (medir el nivel de riesgo ergonómico que estan expuestos los colaboradores).

Indic	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Postura	(SI			X	
Factore	(SI			X	
Aspecto	(SI			X	

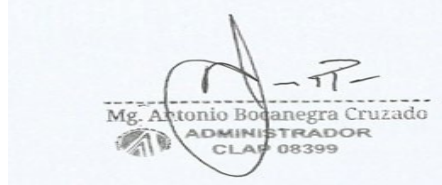
• Segunda dimensión: (compensaciones, destrezas y observaciones sobre su trabajo.)

• Objetivos de la Dimensión: (identificar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores.)

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Compensaciones	Nunca, Casi nunca, A veces Casi siempre			X	
Destrezas	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre			X	

Observaciones sobre su trabajo	Nunca				
	Casi nunca			X	
	A veces				

DNI:18911299



### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Fátima Giovanna Ramos Huamán
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( ) Dra: ( X )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( ) Social ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	
<b>Institución donde labora:</b>	
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( X )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la	Gestión de organizaciones
Autor:	Edy edxon rozas quispe
Procedencia:	tesis

Administración:	Individual y colectiva
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	organizacional
Significación:	se divide en tres dimensiones: postura forzada, factores ambientales en el trabajo y aspectos psicosociales. Implica 23 ítems en la Tres dimensiones donde todos ellos determinara el nivel de riesgo ergonómico para mejorar el desempeño Laboral en el área de gerencia de RR.HH de la municipalidad de San Sebastián.

**Dimensiones del instrumento:** postura forzada, factores ambientales, aspectos psicosociales.

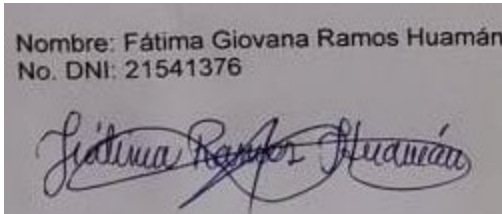
- Primera dimensión: (postura forzada)
- Objetivos de la Dimensión: (medir el nivel de riesgo ergonómico que estan expuestos los colaboradores).

Indic	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Postura	(SI			X	
Factore	(SI			X	
Aspecto	(SI			X	

- Segunda dimensión: (compensaciones, destrezas y observaciones sobre su trabajo.)
- Objetivos de la Dimensión: (identificar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores.)

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Compensaciones	Nunca, Casi nunca, A veces Casi siempre			X	
Destrezas	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre			X	

Observaciones sobre su trabajo	Nunca				
	Casi nunca			X	
	A veces				



## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	GILBERTH PESANTES CALDERON
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( X ) Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( ) Social ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	
<b>Institución donde labora:</b>	
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( X )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la	Gestión de organizaciones
Autor:	Edy edxon rozas quispe
Procedencia:	tesis
Administración:	Individual y colectiva
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	organizacional
Significación:	se divide en tres dimensiones: postura forzada, factores ambientales en el trabajo y aspectos psicosociales. Implica 23 ítems en la Tres dimensiones donde todos ellos determinara el nivel de riesgo ergonómico para mejorar el desempeño Laboral en el área de gerencia de RR.HH de la municipalidad de San Sebastián.

**Dimensiones del instrumento:** postura forzada, factores ambientales, aspectos psicosociales.

- Primera dimensión: (postura forzada)
- Objetivos de la Dimensión: (medir el nivel de riesgo ergonómico que están expuestos los colaboradores).

Indic	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Postura	(SI			X	
Factore	(SI			X	
Aspecto	(SI			X	

- Segunda dimensión: (compensaciones, destrezas y observaciones sobre su trabajo.)
- Objetivos de la Dimensión: (identificar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores.)

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Compensaciones	Nunca, Casi nunca, A veces Casi siempre			X	



Destrezas	Nunca Casi nunca A veces			X	
Observaciones sobre su trabajo	Nunca Casi nunca			X	

  
**Firma del Experto Informante.**

#### **Anexo 4: instrumentos para evaluar la variable**

**Tabla 10** hoja técnica del instrumento para evaluar los niveles de los riesgos ergonómicos

Nombre de la encuesta	Encuesta para el riesgo ergonómico
Autor y año	EDY ROZAS QUISPE (2023)
país	Perú
Nombre	Edy Rozas Quispe
Régimen	Individual y grupal
Lugar de ejecución	Colaboradores administrativos
tiempo	Evaluar los riesgos ergonómicos que se proceden en el personal administrativo
Dimensiones	Carga postural Condiciones ambientales Aspecto psicosocial
Rango de medición	escala de Likert: Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre, siempre

**Tabla 11** hoja técnica del instrumento para evaluar el desempeño laboral

Nombre del instrumento	Cuestionario sobre desempeño laboral
Autor y año	Aquino Requejo, (2019)
Procedencia	Perú
nombre	Edy Rozas Quispe
Administración	Individual y grupal
Ámbito de aplicación	Personal administrativo
Plazo	Evaluar el desempeño laboral en el personal administrativo.
Dimensiones	Recompensas Habilidades
Escala de medición	Percepción de su trabajo de Escala de Likert: Nunca Casi nunca A veces Casi siempre siempre

Anexo5: CONSTANCIA



**MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE  
SAN SEBASTIÁN**

GESTIÓN 2023 - 2026



"AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO"

CARTA N° 16-2024-GRRHH-MDSS

San Sebastián, 11 de marzo de 2024.

SEÑOR :  
EDY EDXON ROZAS QUISPE  
Av. Tupac Amara Jiron Tinta Mz.P, Lt.02  
997378536

PRESENTE. -

REFERENCIA. - : FUT N° 017152 con CU N° 4874  
ASUNTO : CONFORMIDAD DE HABER REALIZADO ENCUESTAS A LOS  
SERVIDORES DE LA GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

Es grato dirigirme a Ud., con la finalidad de saludarlo cordialmente y a la vez, mencionar que:

Por la presente se deja constancia que el Bachiller EDY EDXON ROZAS QUISPE con documento de identidad N° 48572865 con código 0009-0007-4521-3287 de la Universidad Cesar Vallejo, ha realizado encuestas a los servidores de la entidad, para el desarrollo de la tesis "RIESGOS ERGONOMICOS Y DESEMPEÑO LABORAL DEL AREA DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIAN DEL CUSCO".

Ahora bien, es pertinente recomendar que los resultados de la entrevista se manejen con discreción y lograr el compromiso de alcanzar a este despacho los resultados del estudio realizado una vez concluido el desarrollo del trabajo de investigación.

Sin otro particular, me despido de Usted, y aprovecho la ocasión para presentarle mi especial consideración.

Atentamente.,

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN  
*Aby. Richard G. Nuñez Santolalla*  
GERENTE DE RECURSOS HUMANOS

"San Sebastián, cuna de Ayllus y Panakas Reales"

Plaza de Armas s/n  
Cusco - Perú

www.munisansebastian.gob.pe

Escaneado con CamScanner

## ANEXO 06: DATOS PROCESADOS

Tabla 12 datos procesados

N°	DIMENSIÓN 1: POSTURA FORZADA										DIMENSIÓN 2: FACTORES AMBIENTALES EN EL TRABAJO										DIMENSIÓN 3: ASPECTOS PSICOSOCIALES										D1	D2	D3	RESULTADOS
	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23	I24	I25	I26	I27	I28	I29	I30				
1	3	3	1	2	3	5	5	5	4	3	4	4	5	2	2	2	4	4	3	3	4	3	2	3	5	4	4	4	5	34	32	37	103	
2	3	5	5	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	5	2	4	3	5	4	3	3	1	3	4	4	4	1	3	1	34	36	28	98	
3	3	4	3	2	2	5	5	5	5	5	2	4	5	2	5	5	5	1	4	2	5	5	5	5	5	5	2	5	2	39	35	44	118	
4	1	5	5	3	3	3	4	4	3	5	3	4	1	1	4	1	3	1	4	1	3	1	1	5	3	4	3	1	3	4	36	23	28	87
5	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	35	38	35	108	
6	5	3	3	1	3	2	2	5	4	5	3	4	2	2	1	1	3	3	5	1	1	1	3	4	5	4	5	4	5	4	33	25	36	94
7	3	2	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	2	2	3	3	5	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	33	31	37	101
8	4	4	3	2	1	4	3	4	5	4	4	2	2	3	4	4	2	2	2	2	4	5	5	3	2	2	4	5	4	4	34	27	38	99
9	4	5	4	2	3	5	5	5	5	5	3	5	1	1	5	3	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	43	34	46	123
10	5	4	4	3	2	2	2	4	2	3	3	3	2	3	1	2	3	3	4	4	2	3	3	2	3	4	3	3	5	3	31	28	31	90
11	4	3	4	3	3	5	5	4	3	4	2	4	4	3	3	2	3	2	4	3	3	2	3	4	4	4	3	4	3	38	30	34	102	
12	3	4	5	3	2	4	4	4	3	3	3	3	5	5	4	3	3	4	5	2	3	1	5	5	4	1	4	5	5	5	35	37	38	110
13	4	4	1	2	4	4	4	5	4	5	1	5	1	4	5	2	3	5	5	2	3	5	5	5	5	5	5	3	5	1	37	33	42	112
14	4	3	5	2	5	5	5	5	5	5	4	5	5	1	4	1	5	5	5	2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	44	37	46	127
15	5	3	5	2	5	5	5	4	5	5	2	5	5	2	5	2	5	5	5	2	2	1	5	5	5	4	5	5	5	5	44	38	42	124
16	3	4	3	1	4	5	3	4	3	4	2	3	4	5	3	5	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	34	35	35	104
17	5	3	2	4	1	2	2	3	2	3	1	4	4	4	5	4	5	3	3	2	2	1	3	2	1	1	3	1	3	1	27	35	18	80

18	5	4	5	1	4	5	5	3	4	5	4	5	5	3	4	2	4	4	5	1	1	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	41	37	44	122
19	4	4	4	3	1	1	3	1	1	4	3	3	1	3	3	3	4	4	4	2	2	1	4	5	3	3	3	1	3	2	26	30	27	83		
20	4	4	5	2	3	4	4	5	5	5	2	5	4	5	5	5	4	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	41	41	46	128		
21	3	4	2	2	4	3	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	5	2	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	32	36	39	107	
22	5	4	5	2	2	1	4	4	2	2	4	4	4	5	5	4	5	1	5	2	3	1	5	5	5	4	3	5	5	5	31	39	41	111		
23	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	1	4	3	5	5	1	5	3	3	1	3	5	3	2	3	2	3	1	29	33	26	88		
24	2	5	1	5	1	1	1	1	1	2	3	5	1	1	5	2	3	1	5	1	2	1	2	4	4	4	5	1	3	3	20	27	29	76		
25	5	4	4	1	4	5	4	4	4	5	5	4	2	5	5	4	5	1	5	4	4	4	4	5	4	5	4	1	2	3	40	40	36	116		
26	4	3	4	2	5	3	5	4	4	3	1	4	5	3	4	3	5	1	4	1	2	1	5	5	3	3	4	2	4	3	37	31	32	100		
27	5	5	5	2	1	2	4	4	3	4	3	5	1	3	4	4	5	1	5	1	2	3	5	5	3	5	5	1	4	5	35	32	38	105		
28	5	3	2	4	1	2	2	3	2	3	1	4	4	4	5	4	5	3	3	2	2	1	3	2	1	1	3	1	3	1	27	35	18	80		
29	4	3	4	3	3	5	5	4	3	4	2	4	4	3	3	2	3	2	4	3	3	2	3	4	4	4	4	3	4	3	38	30	34	102		

VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES 1: COMPENSACIONES				DIMENSIÓN 2: HABILIDADES									DIMENSIÓN 2: OBSERVACIONES SOBRE SU TRABAJO						D1	D2	D3	RESULTADO																			
	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19					I20																		
1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	18	45	35	98						
2	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	13	30	21	64			
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	20	45	35	100		
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	17	37	30	84	
5	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	15	34	28	77
6	4	3	5	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	1	3	4	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	15	28	28	71

7	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	18	44	32	94
8	5	4	5	3	5	4	4	3	4	5	4	5	3	5	5	4	5	4	4	5	17	37	32	86
9	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	14	32	28	74
10	5	5	4	3	4	4	5	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	17	34	27	78
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	20	45	35	100
12	5	5	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	18	41	31	90
13	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	17	40	33	90
14	3	4	5	3	4	3	4	2	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	15	30	25	70
15	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	20	44	35	99
16	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	14	31	29	74
17	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	19	45	35	99
18	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	20	41	35	96
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	16	36	28	80
20	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	4	5	18	40	34	92
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	16	36	28	80
22	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	2	3	4	3	4	4	3	5	5	18	36	28	82
23	5	4	5	5	3	4	5	3	4	5	3	3	5	4	5	4	5	3	4	3	19	35	28	82
24	4	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	14	43	33	90
25	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	4	5	5	5	4	18	42	33	93
26	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	20	42	31	93
27	5	4	5	3	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	17	42	35	94
28	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	20	41	33	94
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	20	45	35	100