

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



TESIS

**FACTORES DE RIESGO ERGONÓMICO Y DESEMPEÑO
LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS
DE LA FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD UNIVERSIDAD
NACIONAL DE CAJAMARCA, CAJAMARCA, 2023.**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ENFERMERÍA**

Presentado por:

Bach. Enf. Wilinton Liler Idrogo Cruzado

Asesora:

Dra. Diorga Nélide Medina Hoyos

Cajamarca, Perú

2023

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



TESIS

**FACTORES DE RIESGO ERGONÓMICO Y DESEMPEÑO
LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS
DE LA FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD UNIVERSIDAD
NACIONAL DE CAJAMARCA, CAJAMARCA, 2023.**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ENFERMERÍA**

Presentado por:

Bach. en Enf. Wilinton Liler Idrogo Cruzado

Asesora:

Dra. Diorga Nélide Medina Hoyos

Cajamarca, Perú

2023



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

"Norte de la Universidad Peruana"

Fundada por Ley 14015 del 13 de febrero de 1962

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

Ciudad Universitaria -1Q -115- Av. Atahualpa N° 1050-Cajamarca -

☎ 076-599227 anexo 1272



La Directora de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias de la Salud - Universidad Nacional de Cajamarca, Doctora Martha Vicenta Abanto Villar que suscribe, deja

CONSTANCIA DE INFORME DE ORIGINALIDAD

Que, la tesis titulada **FACTORES DE RIESGO ERGONÓMICO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA - CAJAMARCA, 2023**, presentada por el Bachiller en Enfermería **WILINTON LILER IDROGO CRUZADO** identificado con DNI N° 73755352, ha sido revisada en el Software Antiplagio **TURNITIN** de la Universidad Nacional de Cajamarca el 27 de febrero del 2024, obteniendo un puntaje de 10% de similitud, considerado dentro de los parámetros requeridos.

Teniendo como Asesora a la Docente **Dra. Diorga Nélide Medina Hoyos**, adscrita al Departamento Académico de Enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud.

Se expide la presente a solicitud de la interesada para los fines que considere convenientes.

Cajamarca, 27 de febrero del 2024



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
Dr. Martha Vicenta Abanto Villar
DIRECTORA DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

© copyright
Wilinton Liler Idrogo Cruzado
Todos los Derechos Reservados

Wilinton Liler Idrogo Cruzado

**FACTORES DE RIESGO ERGONÓMICO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS
TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA FACULTAD CIENCIAS DE
LA SALUD UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA, CAJAMARCA,
2023.**

TESIS DE LICENCIATURA.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA, 2023

Escuela Académico Profesional de Enfermería

Asesor (a): Dra. DIORGA NÉLIDA MEDINA HOYOS

FACTORES DE RIESGO ERGONÓMICO Y DESEMPEÑO LABORAL
EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA FACULTAD
CIENCIAS DE LA SALUD UNIVERSIDAD NACIONAL DE
CAJAMARCA, CAJAMARCA, 2023.

AUTOR : Bach. Enf. WILINTON LILER IDROGO CRUZADO
ASESORA : DRA. DIORGA NÉLIDA MEDINA HOYOS



Dra. Dolores Evangelina Chávez Cabrera
PRESIDENTE



Dra. María Elena Bardales Urteaga
SECRETARIA



Dra. Sara Elizabeth Palacios Sánchez
VOCAL

DEDICATORIA

A Dios, por sus bendiciones, por iluminar mi vida, por ser mi luz, mi esperanza, mi faro y mi guía., gracias por las bendiciones y por la fortuna de tener tu amor y tu compañía para lograr, hoy ser un gran profesional.

Mis padres que son mi primera fuente de inspiración y fortaleza, quienes han sido el pilar fundamental durante todo este camino,

A mis hermanos y a mi novia, que son las personas más importantes en mi vida y que estuvieron conmigo en todo momento apoyándome, dándome su amor y comprensión.



MODALIDAD "A"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO (A) EN ENFERMERÍA

En Cajamarca, siendo las 5:00 p.m. del 21 de febrero del 2024, los integrantes del Jurado Evaluador para la revisión y sustentación de la tesis, designados en Consejo de Facultad a propuesta del Departamento Académico, reunidos en el ambiente 10-304 de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Cajamarca, dan inicio a la sustentación de tesis denominada: Factores de riesgo ergonómico y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Facultad de Ciencias de la Salud, Universidad Nacional de Cajamarca, Cajamarca 2023 del (a) Bachiller en Enfermería:

Wilton Liler Idego Curado

Siendo las 6:30 p.m. del mismo día, se da por finalizado el proceso de evaluación, el Jurado Evaluador da su veredicto en los siguientes términos: MUY BUENO, con el calificativo de 18, con lo cual el (la) Bachiller en Enfermería se encuentra apto para la obtención del Título Profesional de: LICENCIADO (A) EN ENFERMERÍA.

Table with 2 columns: Miembros Jurado Evaluador (Nombres y Apellidos) and Firma. Rows include Presidente (Dra. Dolores Evangelina Chávez Casero), Secretario(a) (Dra. María Elena Paredes Mateaga), Vocal (Dra. Sara Elizabeth Palacios Sanchez), Accesitaria, Asesor (a) (Dra. Diógena Nelida Medina Hoyos), and Asesor (a).

Términos de Calificación: EXCELENTE (19-20), MUY BUENO (17-18), BUENO (14-16), REGULAR (12-13), REGULAR BAJO (11), DESAPROBADO (10 a menos)

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Nacional de Cajamarca y a la Escuela Académico profesional de Enfermería por albergarme en sus aulas, donde aprendí todo lo que hoy soy, así mismo a las docentes que compartieron conmigo sus conocimientos, experiencias y sobre todo gracias por su amistad.

Al personal administrativo de la Facultad Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Cajamarca, por brindarme su apoyo incondicional para el desarrollo de la presente investigación.

Mi asesora, Doctora Diorga Nélide Medina Hoyos, por su gran apoyo en la realización de mi investigación y sobre todo por su amistad.

A mis padres por todo su cariño, comprensión y por apoyarme hasta lograr ser Profesional, a mis hermanos por su acompañamiento durante todo el tiempo de mi formación profesional, hasta hoy.

El trabajador es lógico que al final de la jornada se encuentre cansado, pero nunca debe encontrarse dañado.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)

INDICE

DEDICATORIA	viii
AGRADECIMIENTO	xii
INDICE	xiii
LISTA DE TABLAS	ix
LISTA DE ABREVIATURAS	x
ANEXOS	xi
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO I: PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN	
1.1.Planteamiento del problema.....	3
1.2.Formulación del problema	5
1.3. Justificación	5
1.3. Objetivos de la investigación	6
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO	
2.1. Antecedentes de la Investigación	7
2.2. Bases teóricas.....	Error! Bookmark not defined.
2.3. Definición de términos	Error! Bookmark not defined.1
2.4. Hipótesis de investigación	22
1.5. Variables	22
1.6. Operacionalización de variables.....	23
CAPITULO III: MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	
3.1. Tipo y Diseño de investigación.....	Error! Bookmark not defined.
3.2. Area de estudio	25
3.3. Población, muestra y muestreo	Error! Bookmark not defined.5
3.4. Criterios de selección	26
3.5. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos.....	26
3.6. Procedimiento para la recolección de datos	27
3.7. Validez y confiabilidad	27
3.8. Procedimiento para el análisis de datos	28
3.5. Consideraciones éticas	29

CAPITULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN	
4.1. Análisis de resultados	30
CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
5.1. Conclusiones	48
5.2. Recomendaciones	Error! Bookmark not defined. 9
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	50
ANEXOS	

LISTA DE TABLAS

TABLA 1	Riesgo Ergonómico en los trabajadores administrativos de la Facultad Ciencias de la salud de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2023.	30
TABLA 2	Factores de Riesgo Ergonómico de en los trabajadores administrativos de la Facultad Ciencias de la salud de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2023.	32
TABLA 3	Desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Facultad Ciencias de la salud de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2023.	34
TABLA 4	Desempeño laboral según sus dimensiones de los trabajadores administrativos de la Facultad Ciencias de la salud de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2023	36
TABLA 5	Factor de riesgo Ergonómico según Carga Postural y Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Facultad Ciencias de la salud de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2023	40
TABLA 6	Factores de riesgo Ergonómico según Condiciones Ambientales y Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Facultad Ciencias de la salud de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2023.	41
TABLA 7	Factores de riesgo ergonómico según aspectos psicosociales y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Facultad Ciencias de la salud de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2023.	43
TABLA 8	Riesgos Ergonómicos y Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Facultad Ciencias de la salud de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2023.	46

LISTA DE ABREVIATURAS

OIT	Organización Internacional del Trabajo
CEOE	Confederación Española de Organizaciones Empresariales
OMS	Organización Mundial de la Salud
OPS	Organización Panamericana de Salud
DS	Decreto Supremo
IPER	Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos
INACAL	Instituto Nacional de Calidad
MINSA	Ministerio de Salud
UPAO	Universidad Privada Antonio Orrego
SST	Seguridad y Salud en el Trabajo
SPSS	Statistical Package for Social Sciences), que significa Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales.
TME	Traumatismo Músculo Esquelético

ANEXOS

LISTA DE ANEXOS

Anexo 1	Consentimiento Informado
Anexo 2	Cuestionario: Riesgo ergonómico
Anexo 3	Cuestionario: Desempeño Laboral
Anexo 4	Cartilla de validación por juicio de Expertos
Anexo 5	Confiabilidad. Alfa de Crombach

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo, determinar la relación entre los factores de riesgos ergonómicos y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Facultad Ciencias de la Salud, Universidad Nacional de Cajamarca, Cajamarca 2023. Estudio de diseño de tipo descriptivo, de corte transversal, cuantitativo y correlacional, la población y muestra constituida por 35 trabajadores administrativos, se utilizó el cuestionario elaborado por Aquino R. A. (2019). Se obtuvo como resultados que 43,6% de participantes tienen nivel de riesgo ergonómico alto, referente a los factores de riesgo ergonómico 50,0% son factores psicosociales, 33,0% factores en condiciones ambientales y 17,0% factores de carga postural; con respecto al desempeño laboral 52,3% tienen desempeño laboral regular. En cuanto al desempeño laboral según dimensiones, 33,3% percepción del trabajo, 38,8% habilidades y 27,7% recompensa es regular; relacionando el riesgo ergonómico alto (43,6%) y desempeño laboral regular (52,3%). En conclusión, se encontró una correlación significativa entre los riesgos ergonómicos y el desempeño laboral, de los trabajadores administrativos de la Facultad Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2023, con un valor de p de 0.014.

PALABRAS CLAVE: Riesgo, ergonómico, desempeño, laboral, administrativo.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between ergonomic risk factors and the work performance of administrative workers at the Facultad de Ciencias de la Salud, Universidad Nacional de Cajamarca, Cajamarca 2023. Descriptive, cross-sectional design study, quantitative and correlational, the population and sample consisting of 35 administrative workers, the questionnaire developed by Aquino R. A. (2019) was used. The results were that 43.6% of participants have a high level of ergonomic risk, referring to the ergonomic risk factors, 50.0% are psychosocial factors, 33.0% factors in environmental conditions and 17.0% postural load factors. ; Regarding job performance, 52.3% have regular job performance. Regarding job performance according to dimensions, 33.3% job perception, 38.8% skills and 27.7% reward is regular; relating high ergonomic risk (43.6%) and regular work performance (52.3%). In conclusion, a significant correlation was found between ergonomic risks and work performance of the administrative workers of the Facultad Ciencias de la Salud, Universidad Nacional de Cajamarca, Cajamarca 2023, 2023, with a p value of 0.014.

Keywords: Risk, ergonomic, performance, labor, administrative.

INTRODUCCIÓN

Los riesgos ergonómicos de origen laboral derivan de posturas y movimientos inadecuados los que dan lugar a trastornos musculoesqueléticos, así como, lesiones y enfermedades provocadas por el mal diseño de los lugares de trabajo de posturas forzadas, movimientos repetitivos, los que se desarrollan habitualmente con lentitud y que parecen inofensivas, primero aparece dolor y cansancio durante las horas de trabajo, y se van agravando dichas lesiones y dolor se van agravando paulatinamente (1).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) refiere que “Cada año, 2,4 millones de personas en el mundo mueren debido a accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo, 86% de esas muertes se deben a enfermedades producidas en el trabajo, las que muchas veces permanecen prácticamente invisibles, el Informe, llamado: “La prevención de las enfermedades laborales”, señala que aunque estas enfermedades provocan al año un número de muertes seis veces mayor que los accidentes laborales, pueden ser consideradas “una pandemia oculta”, pues se producen en muchos casos sin un diagnóstico adecuado, sin reconocer su origen laboral y sin que en los países se adopten medidas de prevención, protección y control adecuadas.(1)

Cuando se habla de desempeño laboral, se está refiriendo a la calidad del servicio o del trabajo que realiza el empleado dentro de la organización. Aquí entran en juego desde sus competencias profesionales hasta sus habilidades interpersonales, y que incide directamente en los resultados de la organización. En definitiva, se trata de cómo se comporta y cómo hace su trabajo un empleado y de cómo impacta eso en el negocio, tanto de manera positiva como negativa. Es por eso que resulta fundamental medirlo. Ya que no solo un mal desempeño perjudica a la institución, sino porque uno bueno es capaz de aumentar la motivación y acercarnos a nuestro objetivo final (2).

En vista de que “el bienestar personal es fundamental para desempeñar adecuadamente las tareas en el entorno laboral. Por ello, tanto el trabajador como la empresa deben preocuparse por garantizar un estado de salud óptimo, con el fin de prevenir enfermedades laborales a largo plazo” por tales razones, el conocimiento adecuado sobre la ergonomía, contribuiría definitivamente a un mayor bienestar en la realización de las actividades laborales y por

tanto la organización podría generar procesos de desempeño más saludable y con cierto grado de confianza para los trabajadores (2).

Por lo antes expuesto, se plantea como objetivo general determinar la relación que existe entre los factores de riesgos ergonómicos, y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la facultad ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Cajamarca, Cajamarca. 2023.

El trabajo de investigación se desarrolló teniendo en cuenta el esquema siguiente:

El Capítulo I: Problema de investigación, constituido por el planteamiento del problema, los objetivos tanto generales y específicos, justificación, hipótesis y la matriz de operacionalización.

En el Capítulo II. Marco Teórico, antecedentes importantes, internacionales, nacionales y locales, la fundamentación teórica.

En el Capítulo III: Método de investigación, el tipo y diseño de la investigación, los instrumentos utilizados, la población, muestra, unidad de análisis, el procedimiento de recolección de recolección y análisis de datos.

En el Capítulo IV: Análisis y discusión de resultados: el análisis y discusión de resultados, están los resultados y la discusión de los mismos teniendo en cuenta los objetivos, antecedentes y fundamentación teórica.

El Capítulo V: Conclusiones y Recomendaciones se encuentran las conclusiones y recomendaciones generales para la investigación.

CAPITULO I

PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

La Asociación Española de Ergonomía, define a la ergonomía como un conjunto de conocimientos provenientes de diferentes disciplinas científicas, que se aplican para adecuar los productos, sistemas, o entornos a las necesidades y características de las personas que los emplean, es decir, la ergonomía consiste en adecuar el medio al usuario para propiciar su bienestar, de allí la importancia de su estudio para mejorar la seguridad y por ende el rendimiento de los trabajadores , además para incrementar la calidad de vida de los empleados, y de mejorar su productividad. Para alcanzar estos objetivos, la ergonomía se ayuda de disciplinas como la medicina, anatomía, psicología ingeniería, diseño, etc. por lo que se trata de un campo complejo, con muchos ámbitos de aplicación (3).

La Ergonomía es la disciplina que se encarga de buscar que las personas tengan seguridad en su entorno laboral, los riesgos ergonómicos que se presentan hoy en día surgen a raíz de malos diseños y estructuras que se frecen las empresas a sus trabajadores, en materia de los equipos, materiales y muebles que se tiene en los ambientes de trabajo. La OMS expresó que es extraño ver cómo tantas personas se enferman o mueren a causa de su trabajo, siendo estos resultados una llamada de atención a las instituciones para que protejan y mejoren la seguridad y salud de los trabajadores cumpliendo sus compromisos de proporcionar una cobertura universal de servicios de salud y seguridad en el trabajo (3).

Así mismo, la Organización Mundial de la Salud, refiere que aproximadamente 1,710 millones de personas tienen trastornos musculoesqueléticos en todo el mundo como consecuencia de la disergonomia lo que, implica aquellos factores inadecuados del sistema hombre – máquina que incrementan la probabilidad de desarrollar una patología y, por tanto, incrementan el nivel de riesgo. (2)

En el Perú, según el Ministerio de Salud, a nivel nacional, 31% de los empleados adoptan posturas inadecuadas durante el tiempo de trabajo, 27% realizan manipulación

de carga inadecuada y 19,5% de los entornos de trabajo no disponen de condiciones óptimas para desempeñarse. Situación reflejada en los trabajadores administrativos motivo de la presente investigación, quienes invierten cantidad significativa de tiempo sentados realizando actividades repetitivas para cumplir con su trabajo, por lo que están propensos a sufrir trastornos musculoesqueléticos, con un incremento significativo de días de trabajo perdidos y como resultados las ausencias laborales disminuyendo el rendimiento en el trabajo y por ende la satisfacción (MINSA, 2019) (3).

En el nivel local, fue posible identificar que el personal administrativo pasa mucho tiempo sentado, hace cambios bruscos, posturas inestables, movimientos repetitivos, etc., causando dolores de cabeza y dolores musculoesqueléticos, lo que da lugar a constantes permisos y quejas, en consecuencia, genera una baja productividad y por efecto constantes quejas de los usuarios porque el procesamiento de las solicitudes no se atienden en el tiempo programado, también se ha detectado que los muebles, equipos, materiales, el espacio y la iluminación son inadecuados para los empleados, ya que muchos de ellos trabajan en locales estrechos o con iluminación inadecuada, lo que viola las normas de seguridad y salud en el lugar de trabajo.

El desempeño laboral asumido como el comportamiento del trabajador en el contexto organizacional, comprende en términos de eficacia las capacidades y destrezas que pone en práctica para cumplir con las actividades de su cargo, éste debe ser realizado en un ambiente adecuado que favorezca su ejecución y se sienta satisfecho con el mismo (4). Por ello se debe determinar oportunamente los riesgos ergonómicos que merman la productividad del trabajador llevándolo a solicitar reposo lo que disminuye sus habilidades de responder afectivamente con sus responsabilidades, traducándose en descansos y licencias, e incluso una reducción de su vida útil incapacitándose antes del tiempo laboral establecido (5).

Durante el desarrollo la formación profesional con frecuencia se escuchaba en las oficinas a los trabajadores administrativos quejarse de dolores de cabeza, lumbar, de la mano lo que atribuían al exceso de trabajo laboral y en pésimas condiciones, así mismo, había mucho ausentismo laboral y por ende pérdida de la productividad, todo ello tenía como consecuencias los trastornos musculoesqueléticos los que están asociados al deterioro significativo de la salud mental con aumenta de agotamiento y de las

capacidades funcionales. A partir de estas premisas es que se creyó conveniente realizar el presente trabajo de investigación con el objetivo de determinar cuál es la relación entre los factores de riesgos ergonómicos y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Facultad Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Cajamarca, Cajamarca. 2023.

1.2. Formulación del problema.

¿Cuál es la relación entre los factores de riesgo ergonómico y desempeño laboral en el personal administrativo de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Cajamarca, Cajamarca. 2023?

1.3. Justificación. Independientemente de la actividad, tanto en el ámbito público o privado, se ha considerado que el trabajo en oficinas es un trabajo limpio y seguro, sin embargo, los empleados están expuestos a muchos riesgos, a los cuales normalmente no se les presta atención debido a que los efectos, enfermedades y lesiones, no son totalmente visibles, generalmente no se desarrollan de manera rápida o notable, aunque los empleados presentaran síntomas que indican que algo no va bien, como dolores musculares o dolores en las articulaciones, su estudio, permitirá tener un conocimiento científico, y a la vez servirá como fuente de información para futuras investigaciones sobre el tema.

Justificación Científica. En vista de que se tiene escasos o nulos conocimientos sobre esta temática, que genera situaciones de ausentismo, causado por dolores de espalda, de cuello, muñecas, lumbagos, y una serie de padecimientos que pueden afectar a la salud, y por ende el desempeño laboral de los trabajadores. Por tales razones, el conocimiento adecuado sobre la ergonomía, contribuiría definitivamente a un mayor bienestar en la realización de las actividades laborales y por tanto la organización podría generar procesos de desempeño más saludable y con cierto grado de confianza para los trabajadores. Así mismo, los resultados servirán de base para futuras investigaciones en el campo de la ergonomía y desempeño laboral.

Justificación Teórica. Este estudio es de gran importancia, ya que contribuye a la detección de anomalías en los puestos de trabajo, favoreciendo de esta forma la mejora de las condiciones laborales, para el mejor desarrollo de las labores administrativas. Los

resultados que se logren van a contribuir a analizar esta problemática, y aportar conocimiento sobre los riesgos ergonómicos en el personal administrativo de la Facultad ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Cajamarca.

Justificación Práctica. Al desarrollar esta investigación se tuvo la oportunidad de describir una línea de base para poder tomar acciones preventivas y correctivas, que favorezcan a un mejor desempeño laboral. Los resultados son de gran importancia, porque se generará información necesaria para que la institución establezca o mejore políticas de promoción de la salud física en los trabajadores, a partir del reconocimiento de los principales factores de riesgo ergonómico a los cuales están expuestos los trabajadores. Se espera que la mejora de las condiciones laborales influya positivamente en el desempeño.

1.4. Objetivos de Investigación

Objetivo General.

- Universidad Nacional de Cajamarca, Cajamarca 2023.

Objetivos Específicos

- Identificar los riesgos ergonómicos en los trabajadores administrativos de la Facultad Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2023.
- Identificar los factores de riesgo ergonómico según las dimensiones carga postural, condiciones ambientales y aspectos psicosociales en los trabajadores administrativos de la Facultad Ciencias de la salud de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2023
- Analizar el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Facultad Ciencias de la salud de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2023

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Internacionales

Condori y Condori (Bolivia-2018) realizó la investigación cuya finalidad fue identificar los riesgos ergonómicos que afectan el desempeño laboral de los trabajadores del gobierno autónomo departamental de la Paz (G.A.D.L.P.). Se utilizó la técnica de la observación y encuesta, y los instrumentos cuestionario para evaluar ambas variables. Concluye el estudio que los encuestados poseen condiciones ergonómicas aceptables, pero desconocen la importancia de tener hábitos laborales vinculados a posturas correctas frente a la computadora. Concerniente a los aspectos psicosociales 48% de encuestados consideraron que su trabajo es pesado, pero tienen buena relación con sus compañeros y organización. Finalmente, se asume que los riesgos ergonómicos tienen relación con el desempeño laboral (6).

Duchi – Valdez E. P. et. al. (Bolivia - 2020). Quienes refieren que, a nivel global, los riesgos ergonómicos están entre los principales problemas de las industrias por su incidencia en las bajas laborales y la discapacidad. Este estudio tuvo como objetivo determinar los riesgos ergonómicos y su impacto en el desempeño laboral de los trabajadores de ensamble en una industria del plástico; es de enfoque cuantitativo y alcance descriptivo. Se emplea el método REBA y OCRA para evaluar posturas y trabajos repetitivos, respectivamente; la autoevaluación y la evaluación 180° para el desempeño laboral. El 50% del personal presentan riesgo medio por posturas y el 50% riesgo bajo; 50% presenta riesgo inaceptable medio y 50% riesgo inaceptable alto por trabajo repetitivo. El 58,3% alcanzan un nivel alto de desempeño laboral y el 41,7% un nivel muy alto. Finalmente, se evidencia que los riesgos ergonómicos (posturas y trabajo repetitivo) no influyen en el desempeño laboral, a diferencia de otros estudios. (7).

Madurga T., E y Carrera A. E. (Ecuador - 2020) realizó una investigación cuyo objetivo es evaluar los factores de riesgo ergonómicos en una línea de producción de masa de pizza en Quito. La investigación fue descriptiva y transversal. En resumen, las cargas posturales tienen un riesgo medio, con la excepción de condiciones ambientales y aspectos psicosociales tienen riesgo alto; las posturas forzadas que se adoptan en dos posiciones tienen un riesgo bajo, los otros tres tienen un riesgo medio, y sólo una tiene un riesgo muy alto; y el levantamiento de las cargas que se realiza es inaceptable, por lo que se recomienda reducir el peso de la carga (8).

Crespo Y, C. (Ecuador - 2021). Realizó el trabajo de investigación que tiene como objetivo evaluar y analizar la influencia de los riesgos psicosociales en los trabajadores de la empresa Pambaflor S.A., en base a la variable independiente riesgos psicosociales en donde se analizó el cuestionario FPSICO que consta de 44 preguntas (89 ítems), que fue aplicado a una poblacional de 60 personas, los datos recolectados fueron ingresados y codificados en el software, el mismo que genera su informe estadístico con su perfil valorativo, indicando los niveles de riesgo existentes. Los datos recolectados de la evaluación de riesgos psicosociales y los datos otorgados por parte de RRHH sobre la evaluación del desempeño, fueron analizados e interpretados mediante la prueba Chi Cuadrado, y de acuerdo a este método se acepta la hipótesis nula, es decir, si existe relación entre los riesgos psicosociales y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Pambaflor S.A (9).

2.1.2. Nacionales

Según Aquino, R. A. (Lima - 2018), En su investigación titulada "Riesgos ergonómicos y su impacto en el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital Alberto Sabogal en 2018"; fue una investigación de tipo cuantitativo-descriptivo, transversal. En cuanto a los métodos utilizados y los procedimientos de recolección de datos, se realizaron encuestas a cada trabajador en función de la muestra. Además, elaboró una tabla resumen bibliográfica y contribuyó al marco teórico de los trabajadores para el proyecto, estableciendo así una base teórica para las dimensiones consideradas. En relación a las

dimensiones se pudo observar que el 31,9% de los trabajadores tienen un nivel malo relacionado a los aspectos psicosociales, mientras que la Carga postural el 52,1% de los trabajadores tienen un nivel regular y por último las condiciones ambientales el 26,1% tienen un nivel un nivel regular. La conclusión es que los trabajadores encuestados manifestaron que la silla no contaba con un punto de apoyo. También se observó que, si bien todos los trabajadores se sentaron 8 horas diarias, los trabajadores encuestados no contaban con reposapiés, posición ergonómica y escritorio. En lo anterior, 104 trabajadores afirmaron que el reflejo de la pantalla de la computadora es molesto (10).

Flores O. E. (Huaraz - 2018). La presente investigación tuvo como propósito conocer cómo influyen las condiciones laborales en el Desempeño de los Colaboradores de la Financiera Crediscotia - Huaraz. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo y respondió a una investigación no experimental, transaccional o transversal descriptiva, se realizó con una población y muestra de 14 colaboradores, los cuales fueron evaluados por medio de un cuestionario. El 86 % de los colaboradores mencionaron que las obligaciones son técnicas para el mejor desarrollo organizacional de la institución financiera, y un promedio de 14% considera lo contrario. El 93% menciona que si existe un manual con el perfil y descripción de puestos de trabajo y el 7% indica que no existe un manual. El 100% de los colaboradores menciona que, la organización cuenta con planes específicos destinados a mejorar continuamente su trabajo, 93% menciona que sí, las condiciones laborales influyen en el desempeño dentro de sus labores diarias de la Financiera Crediscotia - Huaraz. (11).

Zoilita (Lambayeque - 2018) infiere en su indagación denominada “administración del capital humano en el ejercicio o desempeño laboral de los participantes del municipio José Leonardo Ortiz” del departamento de Lambayeque. Se instauro como objetivo fijar la semejanza entre la administración del capital humano y el ejercicio o desempeño laboral en dicho municipio. La pesquisa fue de tipo descriptiva, correlacional explicativa no experimental, la masa en estudio constó de 148 participantes. Se concluyó que al ahondar en la indagación se planteó un método de tácticas de administración del capital humano, enfocado a optimizar el desempeño o ejercicio laboral de los

participantes de dicho municipio. Posteriormente se supo que si hay semejanzas entre dichas inconstantes presentadas en la indagación. La siguiente investigación nos deja un gran aporte teórico demostrando que para optimizar el ejercicio o desempeño laboral de los individuos es importante que la organización plantea estrategias de talento humano para así conocer de cerca a su personal activo (12).

Chavarry y Euler (Lambayeque - 2019) realizó la investigación sobre riesgos ergonómicos y su relación con el nivel de desempeño laboral en el personal asistencial del área de anatomía patológica del Hospital Lambayeque 2019. El propósito fue determinar si existe correspondencia entre los riesgos ergonómicos y el desempeño laboral del personal asistencial pertenecientes al hospital mencionado. Para ello, se pudo validar la hipótesis formulada que existe vinculación significativa y directa entre el Riesgo Ergonómico y el desempeño Laboral, al haberse obtenido una puntuación de 0.704, comprobándose que a mayor riesgo ergonómico mayor afectación al desempeño laboral. Los factores incidentes de forma significativa en cuanto a riesgos ergonómicos, son las lesiones más frecuentes (59%), manipulación manual de carga (53%); movimientos recurrentes y posturas forzadas (con 43% respectivamente) (13)

Delgado V. G. y Puma F. K. (La Libertad - 2020) desarrollaron la investigación sobre ergonomía y desempeño laboral en la gerencia administrativa de la EPS SEDACUSCO S.A. 2020. El propósito de este estudio es describir el grado en que la ergonomía se relaciona con el desempeño laboral del departamento administrativo de EPS SEDACUSCO S.A. donde se llegó a concluir que existe relación significativa entre ergonomía y desempeño laboral ($\rho=0,694$; $\text{sig.}=0,000>0,05$); entre condiciones ambientales y desempeño laboral ($\rho=0,586$; $\text{sig.}=0,000>0,05$); entre control de la carga física del trabajo y desempeño laboral ($\rho=0,741$; $\text{sig.}=0,000>0,05$); entre carga mental y desempeño laboral ($\rho=0,511$; $\text{sig.}=0,000>0,05$); y entre diseño del puesto y desempeño laboral ($\rho=0,400$; $\text{sig.}=0,024>0,05$) (14).

Cieza R. Y. y Rosillo V. O. (Lambayeque - 2020). Desarrollaron la investigación que tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el desempeño

laboral y las habilidades blandas de los colaboradores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Trujillo SA – Agencia Moshoqueque, Chiclayo, 2020. El tipo de investigación empleado fue descriptiva, correlacional y el diseño no experimental – transversal, en una población de 32 trabajadores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Trujillo SA. Los instrumentos para la recopilación de datos fue el cuestionario de desempeño laboral de Montoya (2016), y las habilidades blandas de Goleman (1998) ambos validos por expertos y altamente confiables (0,854 y 0848 respectivamente). Se concluye, que la medición del nivel de desempeño laboral se encontró en un nivel moderado (68,75%) y, que el nivel de las habilidades blandas en la Caja Municipal de Trujillo, van de nivel regular a muy bajo (87.5%), lo cual indica que, se encuentran en un nivel bajo. La correlación entre las variables, desempeño laboral y habilidades blandas, fue positiva leve $\rho = 0,225$, lo que significa que a medida que la variable desempeño laboral aumenta, la variable habilidades blandas, también aumenta. (15).

Angulo M. M. (La Libertad - 2021) en la investigación sobre Factores ergonómicos y el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Privada Antenor Orrego Trujillo 2020. Tuvo por objetivo determinar la relación entre los factores ergonómicos y el desempeño laboral del personal administrativo. fue una investigación básica, de tipo no experimental, sustantiva y transeccional, con un diseño descriptivo correlacional. Los resultados encontrados es que el nivel de desempeño laboral predominante en el personal administrativo es el muy satisfactorio con un 95,7% y un 4,3% obtuvo un nivel sobresaliente, los niveles de riesgo ergonómico en el personal administrativo reflejaron 75,7% con nivel medio, el 17,4% obtuvo un nivel bajo y un 7% obtuvo un nivel alto. Dentro de las conclusiones se tuvo que se llegó a evidenciar una muy baja correlación de tipo negativa, indirecta o inversa entre los factores ergonómicos y el desempeño laboral en el personal administrativo de la UPAO – Trujillo (16).

Martínez D. D. (Ica - 2021). Desarrolló la investigación que tuvo como objetivo determinar la relación de los riesgos ergonómicos y el desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad distrital de Grocio Prado de

Chincha, 2021. Para su realización, se tuvo en cuenta el enfoque metodológico cuantitativo, de tipo aplicada, nivel descriptivo correlacional y diseño no experimental correlacional. Se determinó una población compuesta por 55 personas, y una muestra igual que la población. Respecto a la técnica e instrumentos para recopilar datos, se empleó la encuesta y el método REBA. Los resultados evidencian que el 20% de encuestados perciben un nivel bajo de riesgos ergonómicos, el 36,4% en nivel medio y el 43,6% perciben en nivel alto. Respecto al desempeño laboral, el 16,4% lo consideran muy bajo, el 20%, nivel bajo, el 23,6% consideran como regular, el 27,3% en nivel alto y el 12,7% consideran en nivel muy alto. Se concluye que la variable riesgos ergonómicos tiene correlación negativa moderada con la variable desempeño laboral, según rho de Spearman = 0,792 y sig. = 0.000 < 0,05; asimismo el riesgo ergonómico incide en un 58,5% ($r^2 = 0,585$) en el desempeño laboral. En vista de ello, se cumple la hipótesis que establece que: Los riesgos ergonómicos inciden en el desempeño laboral del personal administrativo de la municipalidad distrital de Grocio Prado de Chincha, (17).

La presente investigación desarrollada por Álvarez S. C. (Lambayeque - 2021), denominada “Condiciones ambientales y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad distrital de José Leonardo Ortiz”, se basó en una evaluación sobre las variables de estudio condiciones ambientales (variable independiente) y cómo las mismas pueden influenciar de manera favorable o desfavorable en el desempeño laboral (variable dependiente) de los colaboradores de la municipalidad distrital que fue objeto de estudio durante el presente año, es decir, el año 2021. La investigación tuvo como objetivo determinar las condiciones ambientales de trabajo y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz, Chiclayo; desde una óptica metodológica, el estudio conto con un tipo de investigación cuantitativa, con un diseño no experimental y transversal, además de ser de nivel correlacional, la muestra estuvo constituida por todos los colaboradores de la municipalidad que fueron 30; la técnica utilizada fue la encuesta, con su respectivo instrumento: el cuestionario. En virtud a los resultados, el elemento más resaltante de los mismos fue que, teniendo en cuenta el objetivo general para determinar la relación entre las

variables de estudio, se determinó lo siguiente, las condiciones ambientales están muy relacionadas con el desempeño laboral con un p valor de 0.000 siendo menor que 0.05, es decir que existe correlación entre ambas variables, además de ser directa. En tal sentido, mientras las condiciones ambientales mejoren, esto favorecerá al buen desempeño laboral de los colaboradores. (18).

Ortiz J. D. (La Libertad - 2020). Desarrolló la investigación Modelo de recompensa total y su efecto en el desempeño laboral de los colaboradores de la industria de panadería Alviña EIRL, Trujillo 2021, cuyo objetivo fue determinar la relación entre la recompensa total y el desempeño laboral de los colaboradores de la industria de panadería Alviña EIRL, Trujillo 2021, se utilizó un diseño cuantitativo, del tipo descriptivo-correlacional, y se aplicó como instrumento el cuestionario, la población estuvo formada por los colaboradores de las áreas de preparación, ventas y administrativa. Se concluyó que el 60.7% de los empleados mencionó que existe un modelo de recompensa total a nivel promedio y excelente desempeño laboral, mientras que 17.9% indicó que existe un modelo de recompensa total a nivel promedio y desempeño laboral habitual. Los resultados contrastados permiten concluir que el modelo de recompensa total que muestra la industria de panadería Alviña EIRL hacia los trabajadores se ofrece en niveles medios, en cuanto al desempeño laboral, la mayoría tiene un desempeño excelente, en cuanto a los resultados y dimensiones multidimensionales, se observaron en niveles excelentes, mientras que la relevancia para el objetivo organizacional se observó en un nivel regular; Sin embargo, se recomienda a través del subgerente que se redacte el modelo de recompensa total y se implementen mejoras para fortalecer el vínculo laboral de los empleados y así mejorar el desempeño laboral en más del 90% de los empleados de la empresa (19).

2.1.3. Local

Peralta N. (Cajamarca - 2018) realizó la investigación Influencia de la ergonomía en el rendimiento laboral en los trabajadores del área dispatch en minería de la región Cajamarca. Universidad Privada del Norte, Cajamarca. La investigación tiene por objetivo evaluar la Influencia de la Ergonomía en el Rendimiento

Laboral de los Trabajadores en los últimos años. Para cumplir con el objetivo se procedió a revisar fuentes bibliográficas mediante el método de análisis de información de diversas investigaciones adquiridas de la base de datos EBSCO, considerando el periodo de tiempo de cinco años de antigüedad. Los hallazgos evidencian que existen numerosas orientaciones basadas en métodos ergonómicos, algunas de las cuales se implementan correctamente y otras no. Sin embargo, los hallazgos sugirieron que se necesita más investigación antes de que el tema pueda aplicarse de manera efectiva (20).

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Ergonomía, es considerada una disciplina científica que se ocupa esencialmente de comprender las interacciones entre las personas y el resto de los elementos de un sistema. Es una profesión que emplea principios teóricos, informaciones y métodos para ayudar a la mejora del bienestar y confort de las personas y a su vez el rendimiento general del sistema. Falzon, 2009, (21).

Así mismo, la ergonomía es un recurso potente que ayuda al diseño de todos los tipos de sistemas humano-máquina, sin embargo, la tarea de crear una aplicación lo hace dificultoso para la adopción de un enfoque sistemático, que se focaliza en el rendimiento y el bienestar, con el propósito de ayudar a los operarios, a los directivos y a otras partes interesadas en su formación para lograr mayor sensibilización de los responsables en el uso de recursos para la toma de decisiones, así como la promoción del aprendizaje ergonómico, como una excelente estrategia (21).

2.2.1.1. Factores de riesgo ergonómico

Se lo define como “la probabilidad de sufrir un evento adverso e indeseado (enfermedad o accidente) en el trabajo y condicionado por ciertos “factores de riesgo ergonómico”. Consideran a los riesgos ergonómicos como el conjunto de propiedades correspondiente a la tarea o del puesto, cuya incidencia aumenta las probabilidades de que el operario padezca una lesión en su labor, estos riesgos involucran aspectos vinculados con las

posturas, la manipulación manual de cargas, sobreesfuerzos, movimientos repetitivos. Poma K. (2022) (22)

Dentro de los factores involucrados en los riesgos ergonómicos están los referidos a la carga estática como posturas y la carga dinámica como movimientos y esfuerzos, los que son causales de diversos problemas de tipo osteomuscular, considerados como las causas primarias de las enfermedades profesionales. Pantoja V. (2018) (23). Como se señaló los factores de Riesgo Ergonómico incidentes en los puestos de trabajo son una serie de elementos o atributos que lo identifican o que son reconocidas debido a que aumenta las posibilidades de que un individuo esté expuesto a ellos y le produzca lesiones físicos o psicológicos entre otros.

a. Factores de riesgo ergonómico físicos son:

Posturas forzadas de una o varias extremidades. Son trastornos músculo esqueléticos (TME). Estas molestias son de aparición lenta y de carácter inofensivo en apariencia, por lo que se suele ignorar el síntoma hasta que se hace crónico y aparece el daño permanente; son frecuentes en la zona de hombros, manos y cuello. Por ejemplo, son procedentes del empleo de herramientas con diseño defectivo, que constriñe a desviación excesiva, movimientos rotacionales, uso de guantes ajustados. Etc. (24). Periodos de trabajo cortos, realización de tareas que exigen movimientos acelerados y con una elevada continuidad. Empleo de máquinas o herramientas que transfieren trepidaciones al cuerpo.

b. Factores de riesgo psicosociales: Es una preocupación creciente en las organizaciones porque, además de afectar la calidad de vida del trabajador, impacta directamente en el rendimiento de toda la empresa. Estos riesgos laborales aparecen si no se ha diseñado, estructurado y gestionado correctamente el entorno de un trabajador. La aparición de varios factores de riesgo psicosocial puede desencadenar conductas de agresividad, depresión o agotamiento, de acuerdo con la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo. Esto puede

presentarse en diferentes problemas de gestión de personal: Absentismo y deterioro en la motivación laboral, disminución de la productividad en el trabajo, accidentes laborales. problemas de interrelación con el resto del equipo de trabajo. (24).

2.2.1.2. Tipos de Riesgos Ergonómicos

Según la Confederación Regional de Organizaciones Empresariales de Murcia (CROEM), que es una organización profesional cuyo principal objetivo es el de fomentar, promocionar y defender la actividad empresarial en la Región de Murcia. Refieren que existen particularidades en el entorno laboral que son capaces de originar una secuencia de trastornos o lesiones, estas particularidades físicas del trabajo asignado (acción recíproca entre el trabajador y el trabajo) que produce diferentes tipos de riesgos:

- Riesgos por posiciones forzadas
- Riesgos generados por actividades reiterativas,
- Riesgos en la salud originados por vibraciones, aplicación de fuerzas, particularidades ambientales en el contexto laboral (iluminación, ruido, calor)
- Riesgos por alteraciones musculoesqueléticas producidas de la carga física (dolor de espalda, lesión en las manos, etc. (25)

2.2.1.3. Gestión ergonómica.

Se refiere a todos los métodos requeridos que se deben considerar en el área laboral y tienen como meta la mejora de las condiciones del trabajo para la consecución del confort y bienestar de los colaboradores; además, que este estudio es crucial, debido a que su implementación permite prevenir lesiones físicas cuya latencia perjudica a los miembros de una organización en el día a día laboral (26). También se refiere a las pautas que se requieren para optimizar el puesto de trabajo, medios o maquinas con el objeto de brindar comodidad al trabajador, que conlleva a su vez a

la disminución de posibles problemas de salud como el estrés o fatiga que repercutirá en el incremento del rendimiento y productividad en las empresas.” (26).

La aplicación de cualquier método de valoración de riesgos ergonómicos permite identificar todas las situaciones potenciales de riesgo, con el fin de analizar las más críticas y poder identificar las acciones para reducir el riesgo a niveles aceptables para mejorar las condiciones laborales. Así mismo, permite formalizar temas de salubridad a la empresa mediante el desarrollo de políticas preventivas, para promover y apoyar las buenas prácticas de seguridad y salud en el trabajo. (27)

2.2.1.4. Evaluación del riesgo ergonómico

La Norma Básica de Ergonomía y de Procedimiento de Evaluación de Riesgo Ergonómico tiene como finalidad establecer los principios que permitan adaptar las condiciones laborales de acuerdo a la particularidades físicas y mentales de los colaboradores con el objetivo de proporcionar bienestar, seguridad y mayor eficiencia en su desempeño, teniendo presente que mejorar las condiciones de trabajo ayuda a maximizar la eficacia y productividad empresarial. (28). Esta normativa, adopta los siguientes contenidos: operación manual de cargas; carga mínima sugerida; posición postural en las áreas de trabajo; equipos y herramientas en los espacios de trabajo; condiciones ambientales de trabajo; organización; procedimiento de evaluación de riesgo ergonómico; y, matriz de identificación de riesgos ergonómico. (28)

Así mismo, es importante destacar el Método REBA (Rapid Entire Body Assessment). Que viene a ser el resultado del trabajo conjunto de un equipo de ergónomos, fisioterapeutas, terapeutas ocupacionales y enfermeras, que identificaron alrededor de 600 posturas para su elaboración. (28). Asimismo, logra analizar el conjunto de las posiciones que compromete los miembros superiores del cuerpo (brazo, antebrazo, muñeca), del tronco, cuello y piernas. Igualmente, tiene en cuenta otros

factores relevantes para determinar la valoración final de la postura, como la carga o fuerza manejada, el tipo de agarre o el tipo de actividad muscular desarrollada por el trabajador.

Además, permite valorar tanto posturas inmutables como activas, e incorpora como novedad la probabilidad de indicar la existencia de cambios repentinos de postura o posturas versátiles. La implantación del método RULA fue esencial para la gestación de las categorías de las distintas partes del cuerpo que el método REBA encripta y valora, de ahí la gran analogía que se puede observar entre ambos métodos. (28).

2.2.1.5. Dimensiones del Riesgos Ergonómicos

Las dimensiones de riesgos ergonómicos principales relacionados al trabajo de oficina Son tres: carga postural, condiciones ambientales y aspectos psicosociales. (29).

a. Carga postural: Es un conjunto de condiciones físicas el cual los trabajadores se exponen durante el horario de trabajo y que de manera conjunta o independiente suele superar el nivel de frecuencia, duración e intensidad causando daños en la salud de la persona, estos riesgos que a menudo se observan como producto del exceso de carga postural, así se tiene: Reducción de la circulación sanguínea y metabolismo muscular por lo que disminuye la efectividad del trabajo muscular, carga estática de posturas repetidas y continuada en el trabajo, genera contracción sostenida a nivel muscular que puede desencadenar los (trastorno musco-esquelético) y la consecuente fatiga, que genera enfermedades laborales (29).

b. Condiciones ambientales: Es la naturaleza del espacio de trabajo o cualquier situación del trabajo que generen probables consecuencias no positivas para la salud de los empleados, inmersos, además de los aspectos ambientales y los tecnológicos, las cuestiones organizativas y ordenación del trabajo. Los colaboradores son los que más se encuentran expuestos, debido a que el espacio asignado para cumplir su

función es reducida y poco cómoda; además las herramientas, objetos o aparatos están ubicados fuera del alcance de sus manos, obligando a estirarse, agacharse repetitivamente (alcances alejados del cuerpo); poca iluminación para realizar el trabajo; y superficies desniveladas o inestables. (29),

El área del puesto laboral, debe diseñarse y adaptarse a las características corporales de los trabajadores que les brinde comodidad y posición estable, la superficie debe ser estable para su recorrido, se debe evitar hacer trabajos que obliguen a realizar posturas forzadas, por la falta de espacio. Desde el diseño se ha de precaver el espacio necesario para el empleado y pueda ejecutar sus tareas de forma eficaz y cómoda, eludiendo problemas, como trayectos innecesarios, acopio de materiales, tiempo viciado que afecta la calidad, rendimiento y condiciones laborales. (29).

c. Aspecto psicosocial. Se refiere a los aspectos del trabajo, el entorno, las condiciones de la entidad y las competencias de los colaboradores se vinculan en cuanto a sus prioridades, su cultura y su situación individual fuera del trabajo que influirían en el estado de salud y satisfacción laboral. Se clasifica en las especificaciones de la jornada de la institución o empresa, del puesto de trabajo, organización del tiempo de trabajo (29).

Una organización poco adecuada de las labores y trabajos o conflictos en la interrelación de los individuos o con la gerencia o superiores generalmente problemas de índoles psíquico o psicosomático como: Nerviosismo, depresión y ansiedad, fatiga crónica, problemas físicos de carácter psicosomático: problemas digestivos, taquicardias, cefaleas, etc.” (29).

2.2.2. Desempeño laboral

2.2.2.1. Definición. Es una palabra que se encuentra relacionada con el resultado obtenido de la realización de las funciones propias o características del cargo. De esta manera, cabe la posibilidad de señalar que es fundamental el estudio del desempeño en el entorno laboral, para lo cual es crucial que el proceso de evaluación se realice de manera más objetiva y precisa (30).

Los autores lo definen también el término desempeño laboral como el actuar que demuestra cada empleado en su lugar de trabajo, teniendo en cuenta las particularidades y funciones de la tarea que cumple, de los objetivos y los resultantes que se debe conseguir y de su capacidad de desarrollo, así como, la consideración de su contribución a la entidad (30).

Según Chiavenato (2011) define el desempeño, como las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para el logro de los objetivos de la organización. Afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización. El desempeño es definido como el proceso mediante el cual la empresa pretende asegurar que el empleado se encuentre alineado con las expectativas u objetivos de la entidad, así como las prácticas el cual se puede analizar, definir y revisar las capacidades o competencias adquiridas y desarrolladas; y por efecto las recompensas son distribuidas en la organización (31).

El desempeño laboral se rige a las normativas esenciales que son establecidas en la organización; estas tienen la intención de que los colaboradores operen eficazmente la tarea asignada y conseguir la meta propuesta y difundida por la organización. El desempeño laboral se ve reflejado en el aporte que tiene cada colaborador con la empresa, esto mismo, es percibida en las acciones y comportamientos del empleado para llegar a la meta de la entidad (31).

Para tener un desempeño óptimo, es importante que se cumplan ciertos componentes sustanciales en el colaborador como son: la motivación, el entrenamiento y las constantes capacitaciones (31). Generalmente a nivel institucional la medición del desempeño laboral aporta a la evaluación del mismo para verificar si cumple las metas estratégicas a nivel individual, el cual debe evidenciarse en su eficiencia y eficacia para conseguir metas comunes; para ello prima conocer y aplicar ciertas reglas básicas pre establecidas, las que deben ser difundidas por la entidad a cada uno de los operadores a fin de cumplir sus actividades de forma eficiente, con la finalidad de obtener logros importantes en relación a las metas propuestas. (31).

2.2.2.2. Dimensiones de desempeño laboral

Teniendo en cuenta las nuevas consideraciones de evaluación del desempeño propuesto por Chiavenato (31) y Aquino (10) que plantean la medición del desempeño laboral en base a las dimensiones siguientes:

- a. La dimensión de recompensas**, que están vinculadas de forma directa con los aspectos que los colaboradores esperan y obtienen de la institución, los cuales se considera una serie de indicadores para su precisión y medición: satisfacción, reconocimiento, recompensas e incentivos y el elemento de capacitación brindado a los trabajadores (31).
- b. La dimensión habilidades**; de los empleados como parte de la medición del desempeño laboral cuyo propósito es evaluar las habilidades o capacidades de los colaboradores en el entorno donde se desenvuelve y demuestra su desempeño laboral, teniendo en consideración para el estudio los siguientes indicadores para su respectiva medición: proactivo, comunicativos, trabajo en equipo, empatía y trabajo bajo presión, indicadores que brindará información para evaluar las peculiaridades y habilidades de los trabajadores en

concordancia con su desempeño en pro del cumplimiento de su jornada laboral o funciones conferidas en la estructura de la institución. (32 y 10).

c. Dimensión medición de la percepción, que tiene el trabajador de su labor, operatividad por el indicador de realización en el trabajo, indica que es influyente en el nivel de desempeño las expectativas que tiene el colaborador sobre su trabajo, el ambiente y la jornada asignada, sus actitudes hacia el cumplimiento de los logros y su afán de armonía”. Están implicadas diversos elementos de su personalidad para asumir, captar y actuar en su acción recíproca con los procesos productivos o administrativos asociados a un vasto sentido de compromiso y proximidad con los planes y objetivos de la organización (32).

En este orden de ideas, las entidades son influyentes en la vida cotidiana de los trabajadores para su desempeño, sumado a la calidad y sistema de vida de los sujetos, en sus valores y costumbres que le posibiliten satisfacer sus necesidades sociales, psicológicas, laborales y económicas (32).

2.2.3. Marco legal

- Ley General del Trabajo (1942): Consagra el deber de previsión por parte del empresario, la protección a la salud y vida en el trabajo, la responsabilidad patronal en los casos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y obliga a indemnizar al trabajador cuando sea víctima de un accidente o enfermedad profesional (33).
- Ley General de Higiene, Seguridad Ocupacional y Bienestar (aprobada por Decreto Ley N°. 16998, del 2 de agosto de 1979): Se trata de la principal norma del país en materia de seguridad y salud ocupacional. En ella se establece la protección a las personas y el medioambiente, se consagra la participación tripartita, al igual que las obligaciones del empresario en materia de SST, la

organización y las políticas a cargo del Ministerio de Trabajo y Salud y del Consejo Nacional Tripartito. Esta Ley tiene por objeto preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones (34).

- Decreto Supremo N° 2348, del 18 de enero de 1951, por el que se establece el Reglamento Básico de Higiene y Seguridad Industrial. Dispone obligaciones atribuibles a la gira del empresario en materia de seguridad y 9 (CEOE Confederación Española de Organizaciones Empresariales, 2012) salud en el trabajo, si bien sin tanta profundidad como la Ley anteriormente citada (35).

2.3. Definición de Términos

Riesgo: es la exposición a una situación donde hay una posibilidad de sufrir un daño o de estar en peligro. Es la vulnerabilidad o amenaza a que ocurra un evento y sus efectos sean negativos y que alguien o algo puedan verse afectados por él. Cuando se dice que un sujeto está en riesgo, es porque se considera se encuentra en desventaja frente a algo más, bien sea por su ubicación o posición; además de ser susceptible a recibir una amenaza sin importar cuál sea su índole (36).

Ergonomía. Estudio de las condiciones de adaptación de un lugar de trabajo, una máquina, un vehículo, etc., a las características físicas y psicológicas del trabajador o el usuario. "la ergonomía busca un mayor rendimiento en el trabajo a partir de la humanización de los medios para producirlo" (37).

Ergonómico. Es el conjunto de conocimientos científicos aplicados para que el trabajo, los sistemas, productos y ambientes se adapten a las capacidades y limitaciones físicas y mentales de la persona. También se puede decir que es el conjunto de conocimientos de carácter multidisciplinar aplicados para la adecuación de los productos, sistemas y entornos artificiales a las necesidades, limitaciones y características de sus usuarios, optimizando la eficacia, seguridad y bienestar (38).

Laboral: perteneciente o relativo al trabajo en su aspecto económico, jurídico y Social (39).

2.4. Hipótesis

HA: Existe relación significativa entre los riesgos ergonómicos y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la facultad Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Cajamarca. 2023.

H0: No existe relación significativa entre los riesgos ergonómicos con el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Facultad Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Cajamarca. 2023.

2.5. Variables

Variabes 1: Riesgos ergonómicos.

Variable 2: Desempeño Laboral

2.5. Operacionalización de las variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA
Riesgos Ergonómicos	Es el conjunto de atributos o condiciones presentes en el medio ambiente del trabajo, que el personal adopta en el momento de realizar su trabajo, ya sea inclinado, o de pie. Esto va a ocasionar que desarrolle una lesión en su trabajo, incluye aspectos relacionados con las posturas, la manipulación manual de cargas, sobreesfuerzos, movimientos repetitivos fatiga muscular o conllevar a una enfermedad Ocupacional (24)	Se medirá con un cuestionario en el cual se tomó en cuenta las dimensiones y fue validada por juicio de expertos	Carga postural	Bajo :< de 6 puntos	1-9	Ordinal
				Medio: de 7 a 13 puntos		
				Alto : > 14 puntos		
			Condiciones ambientales	Bajo :< de 5 puntos	10-16	Ordinal
				Medio: de 6 a 10 puntos		
				Alto : > 11 puntos		
			Aspectos psicosociales	- Bajo :< de 12 puntos	17-30	Ordinal
				- Medio: de 13 a 24 puntos		
				- Alto : > 25 puntos		

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA
Desempeño laboral	Se define el desempeño laboral, como las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para el logro de los objetivos de la organización. Afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización (40).	Se elaboró un cuestionario de escala Likert tomando en cuenta sus dimensiones y será válida por un juicio de expertos.	Recompensas	Bajo : < de 3 puntos	1 - 5	ordinal
				Regular: de 4 a 6 puntos		
				Alto : > 7 puntos		
			Habilidades y destrezas	Bajo : < de 9 puntos	6- 14	Ordinal
				Medio: de 10 a 18 puntos		
				Alto : > 19		
			Percepción sobre el trabajo (15 – 20)	Bajo : < de 13 puntos	15 – 20	
				Medio: de 14 a 27 puntos		
				Alto : > 28 puntos		

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

3.1 Tipo y Diseño de Investigación

Tipo de investigación. Es descriptivo porque estuvo orientado a describir los riesgos ergonómicos y el desempeño laboral y de corte transversal porque la información se recolectó en un espacio y tiempo determinado, es cuantitativa porque las variables están sujetas de medición.

Diseño de Investigación. Dicha investigación es de diseño Descriptiva correlacional (no experimental). Lo que nos dio a entender que se realizó sin manipular las variables de la investigación. Es decir, no hubo variaciones de forma intencional de las variables. Por lo tanto, en la presente investigación se relacionó la variable denominada riesgos Ergonómicos y Desempeño Laboral sin buscar la manipulación de ninguna de las variables (41).

3.2. Área de estudio

La presente investigación se realizó en la Facultad Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Cajamarca, ubicada en la avenida Atahualpa 1050, carretera Baños del Inca.

3.3. Población, Muestra y muestreo:

La población: estuvo conformada por 36 trabajadores administrativos que laboran en la Facultad ciencias de la Salud de la UNC, los cuales pertenecen a las diferentes escuelas.

Muestra: Según Mendoza y Hernández & Sampieri, (2014) “La muestra es el subconjunto de la población establecida y cada uno de los integrantes representan una unidad de análisis (41). En dicha investigación La muestra fue censal y estuvo compuesta por el total de la población del estudio de la Facultad Ciencias de la Salud.

Muestreo: El muestreo es el proceso de inferir el verdadero valor de la población en el proceso de ganar experiencia. Con una muestra de lo investigado (41). Dicha investigación fue de tipo no probabilístico, el resultado del muestreo represento un total de 36 trabajadores administrativos de la Facultad Ciencias de la Salud.

3.4. Criterios de selección

Criterios de inclusión: Se consideró al personal administrativo que labora en la Facultad Ciencias de la Salud.

Criterios de exclusión:

No fueron considerados a los trabajadores administrativos de otras Facultades.

3.5. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

Técnicas. Se utilizó como técnica la entrevista y la encuesta, para facilitar el entendimiento de las preguntas por los participantes.

Instrumentos de la recolección de datos

Se empleó como instrumento el cuestionario para obtener la información, a través de preguntas concretas capaces de suscitar respuestas fiables, válidas y susceptibles de ser cuantificadas. En ese sentido, para evaluar la primera variable Riesgos ergonómicos se tuvo en cuenta el cuestionario sobre riesgos ergonómicos elaborado por Aquino Requejo, Alán (2019) que consta de 30 ítems, teniendo en cuenta las dimensiones carga postural, condiciones ambientales y aspectos psicosociales. En relación a la segunda variable que es desempeño laboral el cuestionario consta de 20 preguntas respecto a las dimensiones (recompensas, habilidades y percepción de su trabajo).

Referente al cuestionario para medir el riesgo ergonómico fue basado en el cuestionario de Aquino Requejo, Alan. (2019), su aplicación es individual, el ámbito de aplicación fue en las oficinas de la Facultad Ciencias de la Salud donde labora el personal administrativo. Duración 20 minutos, se evaluarán los riesgos ergonómicos que se producen en el personal administrativo considerando las dimensiones: Carga postural,

Condiciones ambientales y Aspecto psicosocial, la escala de medición es Dicotómica: Si (1) – No (0).

El instrumento para evaluar el desempeño laboral fue el Cuestionario cuyo autor es Aquino Requejo, A. (2019) de Procedencia Peruano, que se aplicó en las oficinas de la Facultad Ciencias de la Salud donde labora el Personal administrativo. Siendo las dimensiones recompensas (1 al 5), Habilidades (6 al 14) y percepción sobre el trabajo (15 al 20), se empleó el método Likert, cuyos valores son totalmente en desacuerdo = 1; en desacuerdo = 2; ni de acuerdo, ni en desacuerdo =3; de acuerdo = 4 y totalmente de acuerdo = 5, son un grupo de ítems que representan declaraciones o afirmaciones, que permite conocer las reacciones de las personas implicadas para así obtener información valida y verídica la cual aporta de manera significativa a la investigación.

3.6. Procedimiento para la recolección de datos.

En el desarrollo de la presente investigación se tuvo en cuenta los siguientes pasos:

Primero: se coordinó con la Decana de la Facultad Ciencias de la Salud, a quien se le hizo conocer el objetivo de la investigación y se le solicitó el permiso correspondiente para recolectar la información correspondiente por parte de los trabajadores administrativos.

Segundo: también se conversó con las directoras responsables de cada escuela y Departamento para el permiso correspondiente y poder aplicar el cuestionario.

Tercero: Según cronograma se visitó inter diario a los trabajadores administrativos para aplicar el cuestionario en forma directa.

3.7. Validez y confiabilidad de los instrumentos

Validez del instrumento se realizó a través del criterio de jueces donde participaron tres profesionales especialistas en temas de salud ocupacional

Validez por juicio de expertos de los instrumentos

Nº	Grado Académico	Nombre y apellido del experto	Validez
1	Magister	Hermelinda Mejía	Aplicable
2	Doctora	Mirian Silvana Bringas Cabanillas	Aplicable
3	Maestra en Ciencias	Flor Violeta Rafael Saldaña	Aplicable

Fuente: el autor

Para la confiabilidad se aplicó el instrumento a 10 trabajadores de otra Facultad de la Universidad Nacional de Cajamarca que tenían las mismas características y que posteriormente no participarán en el estudio de investigación. Luego se realizó la prueba del Coeficiente de Crombach, mediante el programa estadístico SPSS versión 23.0, con la finalidad de verificar la confiabilidad, los resultados se presentan a continuación:

Alfa de Cronbach para la variable Riesgo ergonómico

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	Nº de elementos
0,782	0,780	15

Fuente: El autor

Alfa de Cronbach para la variable Desempeño Laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	Nº de elementos
0.768	0.778	15

Fuente: El autor

3.8. Procedimiento de análisis de datos

Una vez aplicado el cuestionario se codificó y luego se elaboró la base de datos utilizando el programa de Word y Excel, para el análisis se utilizó el programa SPSS

que sirvió para procesar la información, los resultados se presentarán en tablas simples de doble entrada y dichos resultados serán analizados, interpretados utilizando los antecedentes considerados en el presente proyecto.

3.9. Aspectos éticos

La autenticidad y legitimidad del trabajo de investigación será validado por el programa antiplagio que exige la Universidad Nacional de Cajamarca, con el fin de salvaguardar la integridad académica, también se hizo mención de las referencias bibliográficas que se tomaron y permitieron el desarrollo de la investigación conforme a las normas Vancouver (43).

CAPÍTULO IV

RESULTADOS, DISCUSIÓN Y ANÁLISIS

4.1. Análisis de los resultados

Resultados respecto a la variable Riesgo ergonómico

Tabla 1: Riesgos Ergonómicos en los trabajadores administrativos de la Facultad Ciencias de la salud de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2023.

RIESGOS ERGONÓMICOS	N	%
Bajo	07	22.0
Medio	13	34.4
Alto	16	43.6
TOTAL	36	100.0

Fuente: Cuestionario aplicado por el investigador

En la presente tabla se tienen los resultados sobre los riesgos ergonómicos en los trabajadores administrativos de la Facultad Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Cajamarca donde se encontró que 43.6% tienen alto riesgo ergonómico, 34,4% medio y 22,0% bajo riesgo ergonómico.

En esta tabla, se tienen los resultados sobre los riesgos ergonómicos en los trabajadores administrativos de la Facultad Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Cajamarca donde se encontró que 43.6% tienen alto riesgo ergonómico, estos resultados coinciden con los reportados por Martínez D. D. (2021). Quien encontró que 43.6% de los participantes en su estudio tienen nivel alto de riesgo ergonómico, como se sabe un factor de riesgo es una característica o circunstancia identificable en una persona o grupo de personas y que está asociada a la probabilidad de desarrollar o padecer una enfermedad, siendo que sus características se asocian a cierto tipo de daño a la salud.

Siendo que los factores de riesgo a menudo se presentan individualmente, sin embargo, en la práctica, no suelen darse de forma aislada. Por lo tanto, los riesgos ergonómicos que influyen en el personal que laborar en esta institución ocasionan daños físicos y mentales debido a la sobrecarga del aparato músculo-esquelético y la función cognitiva que tienen que desempeñar para realizar sus actividades diarias. La ergonomía en el trabajo tiene un gran impacto en el rendimiento del empleado. Sin embargo, cuando un trabajador está cómodo en su posición de trabajo es más sencillo que se concentre en sus tareas. Además, una postura corporal adecuada reduce la fatiga y el estrés en el cuerpo, resultando en un mayor rendimiento diario. Por lo que se hace necesario conocer los riesgos ergonómicos para prevenir accidentes o lesiones ocupacionales.

Tabla 2: Factores de Riesgos Ergonómicos de en los trabajadores administrativos de la Facultad Ciencias de la salud de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2023.

RIESGOS ERGONÓMICOS	FACTORES						Total	
	CARGA POSTURAL		CONDICIONES AMBIENTALES		ASPECTOS PSICOSOCIALES			
	N	%	N	%	N	%	N	%
Bajo	00	0,0	03	8,0	04	12,0	07	22.0
Medio	03	8,5	04	11,0	06	14,9	13	34.4
Alto	03	8,5	05	14,0	08	23,1	16	43.6
TOTAL	06	17,0	12	33,0	18	50,0	36	100.0

Fuente: Cuestionario aplicado por el investigador

En la presente tabla se reportan los resultados de los factores de la variable Riesgo ergonómico, donde los datos respecto a la dimensión carga postural son de 17.0% de los cuales 8,5% tienen nivel medio y alto de riesgos ergonómicos, 33,0% representa a la dimensión condiciones ambientales, de los cuales 14,0% de los encuestados tienen nivel alto, 11,0% consideran nivel medio y 8,0% tienen nivel bajo. Por último, 50.0% de los participantes corresponde a la dimensión aspectos psicosociales, de los cuales 23,1% consideran nivel alto, 14,9% en nivel medio y 12,0% lo percibe en un nivel bajo de riesgos de ergonómica.

En los resultados sobre los factores de riesgo ergonómico, respecto a la dimensión carga postural son 17.0% de los cuales 8,5% tienen nivel medio y alto de riesgos ergonómicos, respectivamente, estos resultados son bajos en relación a los reportados por Duchivaldez E. P. et. al (2020). Que al evaluar las posturas encontró que 50% del personal presentan riesgos ergonómicos medio por carga postural. Como se ve en el día a día los trabajadores muchas veces excede las capacidades lo que conduce a la aparición de fatiga física, disconfort o dolor, como consecuencias inmediatas de las exigencias del trabajo. Asimismo, la exposición continua a estas condiciones de trabajo inadecuadas, conduce a la aparición de trastorno musculoesqueléticos (TME) las que en conjunto se vuelven crónicos y van de menor a mayor gravedad y que afectan al sistema óseo y muscular del organismo (tendones, vainas tendinosas, músculos, etc.), llegando muchas veces a incapacitar a la persona para la ejecución de su trabajo.

En la dimensión condiciones ambientales, se obtuvo 33,0% de los participantes, de los cuales 14,0% tienen riesgo ergonómico alto, para aclarar estos resultados, la legislación peruana N°27711 del Ministerio del Trabajo y Empleo abarca cuatro factores de riesgos ambientales los que corresponden a presencia de factores de carácter físico (mala iluminación, ruido, vibraciones, temperaturas extremas, etc.), químicos (polvos, aerosoles, gases, etc.) o biológicos, que se encuentran presentes en el puesto de trabajo" (44).

En cuanto a la dimensión aspectos psicosociales, se encontró que 50.0% de los participantes corresponde a esta dimensión, de los cuales 23,1% perciben el riesgo ergonómico alto. Estos resultados son parecidos a los encontrados por Madurga (2020) quien encontró que los participantes del estudio referente a los aspectos psicosociales tienen riesgo ergonómico alto, así mismo Condori y Condori (2018) encontró que 48.0% de los participantes tienen riesgos psicosociales altos debido al trabajo que es muy pesado. Frente a estos resultados se puede señalar que los factores psicosociales presentes en el ambiente laboral son diversos y de distinta naturaleza, los que incluyen aspectos del entorno físico, de organización y sistema de trabajo, así como el tipo de relaciones entre los individuos dentro de la institución.

Cabe destacar, que, ante las condiciones psicosociales adversas, no todos los trabajadores reaccionan de la misma manera, dada que las características propias de cada persona (necesidades, personalidad, expectativas, vulnerabilidades, adaptabilidad, etc.) determinarán el alcance y la naturaleza de sus reacciones y consecuencias que tendrán que afrontar, por lo tanto, las características personales también juegan un papel importante en la aparición de este tipo de problemáticas. Por ello el mantenimiento de los riesgos psicosociales nocivos a lo largo del tiempo, originan la disminución de las defensas psíquicas del trabajador, favoreciendo la aparición de trastornos emocionales tales como sentimientos de inseguridad, ansiedad, miedo, fobias, apatía, depresión, agresión, aburrimiento, fatiga, frustración, culpabilidad, vergüenza, irritabilidad, mal humor, melancolía, poca estima, amenaza, tensión, nerviosismo, y soledad, etc. las que pueden ir acompañadas de perturbaciones de las funciones cognitivas como la atención, la memoria, el pensamiento, la concentración, incapacidad para tomar decisiones, olvidos frecuentes, hipersensibilidad a la crítica y bloqueo mental

Resultados respecto a la variable Desempeño Laboral

Tabla 3: Desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Facultad Ciencias de la salud de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2023.

DESEMPEÑO LABORAL	N	%
Bajo	08	14.1
Regular	16	52.3
Alto	12	33.6
TOTAL	36	100.0

Fuente: Cuestionario aplicado por el investigador

En esta tabla, se reportan los resultados obtenidos de la variable Desempeño laboral, de los cuales 52,3% en un nivel regular, 33,6% percibe en un nivel alto, y 14,1% lo considera en un nivel bajo, el reporte de los resultados de la variable Desempeño Laboral, se obtuvo que 52,3% de los trabajadores administrativos tienen un desempeño laboral regular, estos resultados son superiores a los reportados por Martínez D. D. (2021) quien encontró que 23,6% tienen de desempeño laboral regular; Flores O.E. (2918) encontró que las condiciones laborales influyen en el desempeño laboral diario. Por lo que se hace necesario tener claro que cuando se trata de esta variable, se está refiriendo a la calidad del servicio o del trabajo que realiza el empleado dentro de la organización, donde entra en juego sus competencias profesionales, sus habilidades interpersonales que incide directamente en los resultados de la organización. En definitiva, se trata de cómo el empleado hace su trabajo de manera positiva, acelerando los procesos, tratando bien a los usuarios, pero para lograr todo esto se hace necesario que la empresa ofrezca las condiciones que requiere el trabajo como ambientes con buena iluminación y libre de riesgos, equipo y materiales necesarios para el buen desempeño.

Refiriéndonos al reporte sobre los resultados de la variable Desempeño laboral, se muestran los datos porcentuales respecto a la dimensión recompensas, donde se encontró que 13.0% de los encuestados la perciben desempeño laboral regular, estos resultados son parecidos a los reportados por Cieza R. Y y Rosillo V. O. (2020) quienes concluyen que la medición del nivel de desempeño laboral en la dimensión

recompensas se encontró en un nivel moderado, así mismo, Ortiz (2022), destacó que el modelo de recompensas a los trabajadores ofrece niveles medios en cuanto a desempeño laboral sin embargo recomienda que se redacte el modelo y se implementen mejoras para favorecer el vínculo laboral de los empleados y así mejorar el desempeño laboral en más del 90% de los empleados de la empresa

Cabe destacar, que es importante buscar estrategias para motivar al personal y lograr su integración en la organización, lo cual influye sobre los trabajadores para que participen de manera eficaz, y para lograrlo se hace necesario crear un sistema de recompensas para mantener a los empleados comprometidos, felices, leales y motivados, las que se convierte en ideas de recompensas fáciles los empleados. Considerando, que los premios y concursos deben formar parte de la cultura organizacional para cultivar una plantilla innovadora y leal.

Tabla 4: Desempeño laboral según sus dimensiones de los trabajadores administrativos de la Facultad Ciencias de la salud de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2023.

DESEMPEÑO LABORAL	DIMENSIONES							
	RECOMPENSA		HABILIDADES		PERCEPCIÓN DEL TRABAJO		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Bajo	02	3,5	04	07,1	02	03,5	08	14.1
Regular	04	13,0	06	16,8	06	22,5	16	52.3
Alto	04	11,2	04	14,9	04	07,5	12	33.6
TOTAL	10	27.7	14	38.8	12	33.5	36	100%

Fuente: Cuestionario aplicado por el investigador

En la tabla 4, se reportan los resultados de las dimensiones de la variable Desempeño laboral, donde se muestran los datos porcentuales respecto a la dimensión recompensas, de los cuales el 13.0% de los encuestados la perciben en un nivel regular, 11,2% lo considera nivel alto y 3,5% nivel bajo, referente a la dimensión habilidades 16,8% percibe en un nivel regular, 14,9% en un nivel alto y 7,1% en un nivel de desempeño bajo. Respecto a la dimensión percepción del trabajo 22,5% de los encuestados lo consideran en un nivel regular, 07,5% lo señala en un nivel alto y 3,5% percibe en un nivel bajo.

En la tabla sobre los resultados de la variable Desempeño laboral, según la dimensión habilidades (proactivo, comunicativos, trabajo en equipo, empatía, trabajo bajo presión) se encontró que 16,8% percibe un nivel regular de habilidades durante el desempeño laboral frente a estos resultados Zoilita E. (2018) aporta concluyendo que al ahondar en la indagación se planteó un método de tácticas de administración del capital humano, enfocado a optimizar las habilidades de los participantes de dicho municipio. Esta investigación nos deja un gran aporte teórico demostrando que para optimizar el ejercicio o desempeño laboral de los individuos es importante que la organización plantea estrategias de talento humano para así conocer de cerca a su personal activo, para llegar a lograr los propósitos planteados de las instituciones.

En un mundo cada vez más tecnológico y automatizado, los empleadores valoran mucho las habilidades, las que se miden en entrevistas de trabajo, y llegan a tener mayor puntaje en la decisión final, en comparación con la experiencia laboral, los títulos y los conocimientos. Por ello, se hace necesario plantear que en el área de Recursos Humanos se desarrolle un método de mejora a favor de los trabajadores donde ellos se puedan desenvolverse eficientemente ya sea personal o grupal logrando el trabajo en equipo para el cumplimiento de los objetivos organizacionales, desarrollando un buen desempeño laboral para lograr cada meta establecida.

En los resultados sobre la variable desempeño laboral según la dimensión percepción del trabajo (Entusiasmos, responsabilidad, compromiso con las actividades, disposición para afrontar cambios) se encontró que 22.5% de los encuestados tienen nivel regular, Chavenato 2000:359, define el desempeño laboral como “Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos” (32).

Referente a la relación sobre riesgo ergonómicos según carga postural y desempeño laboral se encontró que 17,0% de los participantes indican la presencia de riesgos ergonómicos en la carga postural en nivel medio y nivel regular en el desempeño laboral, estos resultados son más bajos de los encontrados por Duchi Valdez E. P. et. al. (2021) 50% de riesgos medio por carga postural y 58.3% alcanza nivel alto de desempeño laboral. Aparentemente se cree que el trabajo de oficina parece una actividad cómoda y sin peligro para la salud. Sin embargo, una postura incorrecta ocasiona graves problemas lumbares, cervicales, circulatorios, articulares y respiratorios, dando lugar a la presencia de contusiones, cortes, heridas, fracturas y sobre todo lesiones músculo-esqueléticas, casos muy frecuentes en los trabajadores quienes manifiestan dolor de espalda y de la muñeca de la mano.

En cuanto a la relación entre la existencia de riesgos ergonómicos según condiciones ambientales 14,9% tienen nivel bajo y 19,9% de colaboradores indican el desempeño laboral en nivel regular. Estos resultados son parecidos a los reportados por Aquino (2018) quien encontró que 26.1% de su muestra manifestó tener nivel regular de las condiciones ambientales lo cual influye en el desempeño laboral, Alvarez S. C. (2021)

refiere que las condiciones ambientales están muy relacionadas con el desempeño laboral y que ambas tienen una relación positiva y directa.

Ante estos resultados se hace necesario destacar las condiciones ambientales dentro de las que se destacan a la iluminación, ventilación, aseo, orden, estímulos visuales y auditivos, climatización, seguridad, factores, que afectan el confort, el ánimo y el comportamiento del trabajador que lo acercan al logro de los objetivos organizacionales. Convirtiéndose en un ambiente físico como un factor determinante del desempeño laboral satisfactorio, lo que debe ser motivo de intervención oportuna para que disminuya a la brevedad posible alteraciones en el desempeño laboral y en la salud de los trabajadores.

Los riesgos ergonómicos en el aspecto psicosocial y el desempeño laboral se obtuvieron que 14,5% de los participantes administrativos refieren la presencia de riesgos ergonómicos en los aspectos psicosociales en nivel medio y 19,6% nivel regular referente al desempeño laboral. Aquino (2018) encontró que 31.9% de trabajadores tienen nivel medio relacionado al aspecto psicosociales y que se relacionan con nivel bajo de desempeño laboral, así mismo Crespo Y. C. (2021) en su estudio encontró que se acepta la hipótesis nula, es decir, que existe relación entre los aspectos psicosociales y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa.

El riesgo psicosocial es el estrés generado por el ámbito laboral en el cual un individuo desempeña sus funciones y que afecta negativamente a la salud mental y física del trabajador, así como a la efectividad de la organización, lo que genera la falta de productividad por parte del trabajador, así como la rotación del personal, lo que repercute en el interior de la organización causando disminución del ritmo de trabajo, monotonía, comunicación. Es de gran importancia estudiar este tema para realizar una adecuada gestión preventiva, buscando el equilibrio entre las condiciones de trabajo y el factor humano, con el fin de evitar aparición de consecuencias negativas en la salud del trabajador y en la organización.

Cabe señalar que los factores psicosociales que afectan negativamente al desarrollo del trabajo y la salud física, psíquica y/o social del trabajador, pueden generar riesgos como: el estrés laboral, síndrome de burnout, violencia laboral, mobbing, acoso sexual, entre

otros, los que potencialmente causan daño psicológico, fisiológico y/o social en las personas. Ante esta situación la Ley N°29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su reglamento el Decreto Supremo N°005-2012-TR, reconoce la existencia de agentes psicosociales como parte de los riesgos presentes en las entidades laborales (33), ante lo cual, los que el empleador debe prever a fin de que su exposición no genere daños en la salud de los trabajadores.

Considerando que las organizaciones públicas y privadas, prestan escasa atención al riesgo psicosocial, no obstante ser considerado este riesgo uno de los más importantes frente a los diversos agentes físicos, químicos, biológicos y disergonómicos; ya que el factor humano es la pieza clave en la prevención de los riesgos laborales. Dentro de esa orientación Navarro M. J. (2020). considera, en un estudio, que “al menos el 80% de los accidentes laborales tiene como causa principal el comportamiento humano”. El mismo estudio considera que las empresas tienden a obviar el papel del comportamiento, a la hora de establecer planes de prevención de riesgos.

Cabe destacar que OMS y OIT estiman que cada año se pierden 12.000 millones de días de trabajo debido a la depresión y la ansiedad, lo que cuesta a la economía mundial casi un billón de dólares. Así mismo, la OMS ha dado directrices mundiales sobre la salud mental en el trabajo donde recomiendan medidas para hacer frente a los riesgos para la salud mental, como la gran carga de trabajo, los comportamientos negativos y otros factores que generan angustia en el trabajo.

Por lo otro lado la OIT, refiere que los factores psicosociales son las “interacciones entre el trabajo, el medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización asociada a las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la satisfacción, salud y el rendimiento en el trabajo.

Tabla 5: Factor de Riesgos Ergonómicos según Carga Postural y Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Facultad Ciencias de la salud de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2023.

Riesgo Ergonómico		Desempeño Laboral			Total	
		Bajo	Regular	Alto		
Carga Postural	Bajo	N	01	04	02	07
		%	02,7	10,8	06,5	20,0
	Medio	N	03	06	04	13
		%	08,0	17,0	11,4	36,4
	Alto	N	06	04	06	16
		%	17,0	11,0	15,6	43,6
Total	N	10	14	12	36	
	%	27,7	38,8	33,5	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado por el investigador

Se muestra en la tabla 5 que 10,8% de los trabajadores administrativos de la Facultad Ciencias de la salud consideran la existencia de riesgos ergonómicos en la carga postural en nivel bajo y el desempeño laboral en nivel regular. Así mismo se obtuvo que 17,0% de los participantes indican la presencia de riesgos ergonómicos en la carga postural en nivel medio y nivel regular en el desempeño laboral, en tanto que, 17,0% de colaboradores indican la presencia de riesgos ergonómicos en la carga postural en un nivel alto y el desempeño laboral en nivel bajo

Referente a la relación sobre riesgo ergonómicos según carga postural y desempeño laboral se encontró que 17,0% de los participantes indican la presencia de riesgos ergonómicos en la carga postural en nivel medio y nivel regular en el desempeño laboral, estos resultados son más bajos de los encontrados por Duchi Valdez E. P. et. al. (2021) 50% de riesgos medio por carga postural y 58.3% alcanza nivel alto de desempeño laboral. Aparentemente se cree que el trabajo de oficina parece una actividad cómoda y sin peligro para la salud. Sin embargo, una postura incorrecta ocasiona graves problemas lumbares, cervicales, circulatorios, articulares y respiratorios, dando lugar a la presencia de contusiones, cortes, heridas, fracturas y sobre todo lesiones músculo-esqueléticas, casos muy frecuentes en los trabajadores quienes manifiestan dolor de espalda y de la muñeca de la mano.

Tabla 6: Factores de riesgos Ergonómicos según Condiciones Ambientales y Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Facultad Ciencias de la salud de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2023.

Riesgos Ergonómicos		Desempeño Laboral			Total	
		Bajo	Regular	Alto		
Condiciones Ambientales	Bajo	N	01	06	02	09
		%	01,7	16,6	04,5	21,8
	Medio	N	05	01	05	11
		%	14,9	02,3	09,0	32,7
	Alto	N	04	07	05	16
		%	11,7	19,9	13,8	45,5
Total	N	10	14	12	36	
	%	27,7	38,8	33,5	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado por el investigador

En esta tabla se muestran los resultados, donde 16,6% de los trabajadores administrativos de la Facultad Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Cajamarca consideran la existencia de riesgos ergonómicos en las condiciones ambientales en nivel bajo y el desempeño laboral en nivel regular. También se obtuvo que 14,9% de los colaboradores administrativos indican la presencia de riesgos ergonómicos en las condiciones ambientales en nivel bajo y en el desempeño laboral nivel bajo, en tanto que, 19,9% de colaboradores indican la presencia de riesgos ergonómicos en las condiciones ambientales en un nivel alto y el desempeño laboral es nivel regular.

En cuanto a la relación entre la existencia de riesgos ergonómicos según condiciones ambientales 14,9% tienen nivel bajo y 19,9% de colaboradores indican el desempeño laboral en nivel regular. Estos resultados son parecidos a los reportados por Aquino (2018) quien encontró que 26.1% de su muestra manifestó tener nivel regular de las condiciones ambientales lo cual influye en el desempeño laboral, Alvarez S. C. (2021) refiere que las condiciones ambientales están muy relacionadas con el desempeño laboral y que ambas tienen una relación positiva y directa.

Ante estos resultados se hace necesario destacar las condiciones ambientales dentro de los que se destacan a la iluminación, ventilación, aseo, orden, estímulos visuales y auditivos, climatización, seguridad, factores, que afectan el confort, el ánimo y el comportamiento del trabajador que lo acercan al logro de los objetivos organizacionales. Convirtiéndose en un ambiente físico como un factor determinante del desempeño laboral satisfactorio, lo que debe ser motivo de intervención oportuna para que disminuya a la brevedad posible alteraciones en el desempeño laboral y en la salud de los trabajadores.

Tabla 7: Factores de Riesgo Ergonómico según aspectos psicosociales y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Facultad Ciencias de la salud de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2023.

Riesgos Ergonómicos		Desempeño Laboral			Total	
		Bajo	Regular	Alto		
Aspectos Psicosociales	Bajo	N	03	02	04	09
		%	08,1	05,8	11,1	25,0
	Medio	N	02	05	02	09
		%	05,0	14,5	05,5	25,0
	Alto	N	05	07	06	18
		%	13,8	19,6	16,6	50,0
Total	N	10	14	12	36	
	%	27,7	38,8	33,5	100,0	

Fuente: Cuestionario aplicado por el investigador

En esta tabla se encontró que 11,1% de los trabajadores administrativos de la Facultad Ciencias de la Salud consideran la existencia de riesgos ergonómicos en los aspectos psicosociales en nivel bajo y el desempeño laboral en nivel alto, así mismo se obtuvo que 14,5% de los participantes administrativos refieren la presencia de riesgos ergonómicos en los aspectos psicosociales en nivel medio y desempeño laboral nivel regular, en tanto que, 19,6% de colaboradores indican la presencia de riesgos ergonómicos en los aspectos psicosociales nivel alto y el desempeño laboral ambos en nivel regular.

Los riesgos ergonómicos en el aspecto psicosocial y el desempeño laboral se obtuvieron que 14,5% de los participantes administrativos refieren la presencia de riesgos ergonómicos en los aspectos psicosociales en nivel medio y 19,6% nivel regular referente al desempeño laboral. Aquino (2018) encontró que 31.9% de trabajadores tienen nivel medio relacionado al aspecto psicosociales y que se relacionan con nivel bajo de desempeño laboral, así mismo Crespo Y. C. (2021) en su estudio encontró que se acepta la hipótesis nula, es decir, que existe relación entre los aspectos psicosociales y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa.

El riesgo psicosocial es el estrés generado por el ámbito laboral en el cual un individuo desempeña sus funciones y que afecta negativamente a la salud mental y física del trabajador, así como a la efectividad de la organización, lo que genera la falta de productividad por parte del trabajador, así como la rotación del personal, lo que repercute en el interior de la organización causando disminución del ritmo de trabajo, monotonía, comunicación. Es de gran importancia estudiar este tema para realizar una adecuada gestión preventiva, buscando el equilibrio entre las condiciones de trabajo y el factor humano, con el fin de evitar aparición de consecuencias negativas en la salud del trabajador y en la organización.

Cabe señalar que los factores psicosociales que afectan negativamente al desarrollo del trabajo y la salud física, psíquica y/o social del trabajador, pueden generar riesgos como: el estrés laboral, síndrome de burnout, violencia laboral, mobbing, acoso sexual, entre otros, los que potencialmente causan daño psicológico, fisiológico y/o social en las personas. Ante esta situación la Ley N°29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su reglamento el Decreto Supremo N°005-2012-TR, reconoce la existencia de agentes psicosociales como parte de los riesgos presentes en las entidades laborales (33), ante lo cual, los que el empleador debe prever a fin de que su exposición no genere daños en la salud de los trabajadores.

Considerando que las organizaciones públicas y privadas, prestan escasa atención al riesgo psicosocial, no obstante ser considerado este riesgo uno de los más importantes frente a los diversos agentes físicos, químicos, biológicos y disergonómicos; ya que el factor humano es la pieza clave en la prevención de los riesgos laborales. Dentro de esa orientación Navarro M. J. (2020). considera, en un estudio, que “al menos el 80% de los accidentes laborales tiene como causa principal el comportamiento humano”. El mismo estudio considera que las empresas tienden a obviar el papel del comportamiento, a la hora de establecer planes de prevención de riesgos.

Cabe destacar que OMS y OIT estiman que cada año se pierden 12.000 millones de días de trabajo debido a la depresión y la ansiedad, lo que cuesta a la economía mundial casi un billón de dólares. Así mismo, la OMS ha dado directrices mundiales sobre la salud mental en el trabajo donde recomiendan medidas para hacer frente a los riesgos

para la salud mental, como la gran carga de trabajo, los comportamientos negativos y otros factores que generan angustia en el trabajo.

Por lo otro lado la OIT, refiere que los factores psicosociales son las “interacciones entre el trabajo, el medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización asociada a las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la satisfacción, salud y el rendimiento en el trabajo.

Tabla 8: Relación entre Riesgos Ergonómicos y Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Facultad Ciencias de la salud de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2023.

Riesgos ergonómicos	Satisfacción Laboral						Chu cuadrado	
	Bajo		Regular		Alto		Valor	p-valor
	N	%	N	%	N	%		
Bajo	02	3,5	03	9,8	02	8,7	12,450	0,014*
Medio	03	5,3	05	16,0	05	13,1		
Alto	03	5,3	08	26,5	05	11,8		

Fuente: Cuestionario aplicado por el investigador

*: $p < 0,05$: Hay relación significativa.

En esta Tabla, se reporta la relación significativa entre los riesgos ergonómicos y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Facultad Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Cajamarca; donde, los resultados con la aplicación de la prueba estadística Chi-Cuadrado han sido estadísticamente significativos ($p = 0,014$), con un nivel de significancia de 0,05 y 95% de confiabilidad, lo que implica que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_A). Por lo tanto, se concluye que existe una relación significativa entre los riesgos ergonómicos y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Facultad ciencias de la salud de la Universidad Nacional de Cajamarca en 2023.

En cuanto a la relación entre riesgos ergonómico y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Facultad Ciencias de la Salud, se encontró la existencia de riesgos ergonómicos en un nivel alto (43,6%) y el desempeño laboral en un nivel regular (52,3%), estos resultados son contrarios a los reportados por Angulo (2021) quien encontró que 75,7% de los participantes tienen nivel de riesgo ergonómico medio y 95,7% tienen nivel de desempeño muy satisfactorio; Delgado y Puma (2020) concluye que existe relación significativa entre riesgos ergonómicos y desempeño laboral.

Así mismo se reporta que la relación significativa entre riesgos ergonómicos y la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de la Facultad Ciencias de la Salud; donde, los resultados con la aplicación de la prueba estadística Chi-Cuadrado han sido estadísticamente significativos con el valor de $p= 0,014$, que es un valor p menor al 0.05, con un nivel de significancia de 0,05 y 95% de confiabilidad

Por ello se refiere que los riesgos ergonómicos y el desempeño laboral, se constituyen en un problema de salud pública, debido al incremento de enfermedades en el personal administrativo, donde cada vez más, las consecuencias son graves, implicando un incremento de las alteraciones óseo, musculo articulares, laborales, económicos y sociales, especialmente en aquel personal que realizan esfuerzos físicos. Por lo que, se ha querido abordar estos temas buscando relacionar las variables riesgo ergonómico y el desempeño en el personal administrativo de la Facultad de Ciencias de la Salud.

CONCLUSIONES

Referente a los riesgos ergonómicos se encontró que la mayoría de participantes tienen nivel de riesgo ergonómico alto.

El riesgo ergonómico según las dimensiones se encontró que predominan las dimensiones psicosociales, seguido de las condiciones ambientales y por último la carga postural tienen riesgo alto.

Respecto al desempeño laboral de los participantes se encontró que la mayoría tienen desempeño laboral regular.

En cuanto al desempeño laboral según dimensiones se encontró que la percepción del trabajo, seguido de habilidades y recompensas la mayoría su desempeño es regular.

En cuanto a la relación del riesgo ergonómico y desempeño laboral, existe relación significativa con un $p < 0.05$ en los trabajadores administrativos de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad nacional de Cajamarca; es decir, que si se incrementa los riesgos ergonómicos disminuye el desempeño laboral o viceversa.

RECOMENDACIONES

A la Dirección de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de Cajamarca

Brindar capacitación continua al personal administrativo en lo referente a los riesgos ergonómicos para promover el aprendizaje de prevención y de esta manera desarrolle un óptimo desempeño laboral.

Adquisición de mobiliario cuya ergonomía permita el confort en sus trabajadores, incidiendo en su bienestar psicofísico, eficiencia y rendimiento.

Periódicamente realicen exámenes médicos ocupacionales a sus trabajadores con la finalidad de conocer el estado de salud real, para su pronta acción correctiva, mejorando así las condiciones en el trabajo.

A la Escuela Académico Profesional de Enfermería.

Motivar a los estudiantes la realización de estudio sobre riesgos ergonómicos en entidades públicas y privadas para incrementar los conocimientos en el tema y así realizar futuras intervenciones con el propósito de evitar complicaciones durante el desempeño de los trabajadores.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. La Organización Internacional de Trabajo (OIT) (2013). La prevención de las enfermedades profesionales. Ginebra. Suiza.
2. Organización Mundial de la Salud (OMS- 2018). Trastornos musculoesqueléticos en trabajadores de la manufactura de neumáticos, análisis del proceso de trabajo y riesgo de la actividad. Rev: Acta Universitaria Versión 29. Publicado 2019-05-03. <https://doi.org/10.15174/au.2019.1913>
3. Ministerio de Salud (2020). Notificaciones de accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales. Boletín estadístico mensual. N°12 - Año 09 – Edición. Diciembre.
4. Constitución Política del Perú (1993). Art. 23 del estado y el trabajo y art. 24 derechos del Trabajador. disponible en: https://www.oas.org/juridico/spanish/per_res17.pdf. Consultado el 16 de mayo 2023.
5. Identificación de Peligros, evaluación de Riesgos y medidas de control en las entidades públicas. (IPER) (2016). Reglamento General de la Ley del Servicio Civil. Lima – Perú.
6. Condori Gavincha, M. M., & Condori Ticona, C. (2018). Riesgos ergonómicos y el desempeño laboral en el Gobierno Autónomo Departamental de La Paz (GADLP) (Tesis de Licenciatura, Universidad Mayor de San Andrés). <https://repositorio.umsa.bo/handle/123456789/22434>
7. Duchi – Valdez Érika Paola, Reinoso-Avecillas Marco Benito y Quinde-Alvear Ángel Giovanni. (2020). Los riesgos ergonómicos y el desempeño de los trabajadores en el ensamble de artículos plásticos. Universidad Católica de Cuenca. Ecuador.
8. Madurga Turiño Esteban Rodrigo y Carrera Álvarez Ernesto Enrique (ecuador - 2020) Evaluación Ergonómica de una línea de producción de masas de pizza en una empresa ubicada en la ciudad de Quito. Universidad Internacional SEK. Ecuador. Disponible en: <https://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/3676>
9. Crespo Yáñez Carlos David (2021). “Factores de Riesgo Psicosociales y Desempeño Laboral en los Colaboradores de la Empresa Pambaflor S.A.”. Universidad Técnica de Ambato Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación. Ambato-Ecuador 2020 – 2021.
10. Aquino, A. (2019). Los riesgos ergonómicos y su influencia en el desempeño laboral del personal administrativo que labora en el Hospital Alberto Sabogal- 2018. Tesis de

- Pregrado. Universidad Señor de Sipán. Perú. Recuperado de:
<http://repositorio.uss.edu.pe/handle/uss/6562>
11. Flores Ostos, Eliana Domitila. (2018). Condiciones laborales y el desempeño de los colaboradores de la Financiera Crediscotia – Huaraz. Tesis de Posgrado. Universidad San Pedro. Chimbote, Huaraz.
 12. Zoilita, Estela. (2018). Gestión del talento humano en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz. Chiclayo. Universidad Señor de Sipán.
 13. Chavarry Ramos, C. N., & Torre Cervantes, E. (2019). Riesgos Ergonómicos y su Relación con el Nivel de Desempeño Laboral en el Personal Asistencial del Área de Anatomía Patologica del Hospital Lambayeque 2019. (Tesis de Licenciatura, Universidad Particular de Chiclayo)
<http://repositorio.udch.edu.pe/handle/UDCH/537>
 14. Delgado Vilca, Guisela Jessika y Puma Flores, Katerin Rocio (2020) Ergonomía y Desempeño Laboral en la Gerencia de Administración de la EPS SEDACUSCO S.A. 2020. Facultad de Ciencias Empresariales Escuela Profesional de Administración. Universidad Cesar Vallejos. Trujillo. La Libertad.
 15. Cieza Romero, Yullisa del Pilar y Rosillo Vargas, Oscar Roberto. (2020). El Desempeño Laboral y las habilidades blandas en los colaboradores de la CMAC Trujillo SA – Agencia Moshoqueque. Universidad Señor de Sipán. Chiclayo-Lambayeque.
 16. Angulo Morales, M. C. (2021). Factores ergonómicos y el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Privada Antenor Orrego-Trujillo 2020.
<http://200.62.226.186/handle/20.500.12759/7116>
 17. Martínez Diaz Diana Esmeralda (2021). Riesgos Ergonómicos y Desempeño Laboral del personal Administrativo de la Municipalidad Distrital de Chincha, 2021” Facultad de Ingeniería Ciencias y Administración Programa Académico de Ingeniería Industrial. Universidad Autónoma de Ica.
 18. Álvarez Saavedra, Carlos Gustavo (2021) Condiciones ambientales y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la Municipalidad Distrital de José Leonardo Ortiz. Facultad de Ciencias Empresariales Escuela Académico Profesional de Administración. Universidad Señor de Sipán. Chiclayo -Lambayeque.

19. Ortiz Julca, Deysi Carolina (2020). Modelo de recompensa total y su efecto en el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Alviña Trujillo. Universidad Nacional de Trujillo. la Libertad. Perú.
20. Peralta, N. (2018) Influencia de la ergonomía en el rendimiento laboral en los trabajadores del área dispatch en minería de la región Cajamarca. Universidad Privada del Norte. Perú. Disponible en: <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/21016>
21. Falzon Pierre (2009). Ficha Técnica del Manual de Ergonomía. Primera Edición. Editorial Modus Laborandi. España.
22. Poma Karen (2022). Ergonomía: Importancia de identificar peligros y evaluar riesgos en los lugares de trabajo. Consultado el 15 de mayo del 2023. Disponible en: <https://www.sgs.com/es-pe/noticias/2022/11/ergonomia>
23. Pantoja Vicente (2018). Riesgos ergonómicos y desempeño laboral del profesional de enfermería en sala de operaciones del Hospital Cayetano Heredia, Lima 2018. Escuela de Posgrado, Universidad Cesar Vallejo. Lima. Perú.

24. Ferreras Remesal Alberto, Díaz Pineda Jaime Alberto, Oltra Pastor Alfonso y García Molina Carlos V. (2000). Manual de Prevención de los riesgos ergonómicos y psicosociales en los centros de atención a personas en situación de dependencia. Valencia – España.

25. Confederación Regional de Organizaciones Empresariales de Murcia (CROEM) riesgos ergonómicos asociados al puesto de trabajo del personal administrativo. Disponible en: <https://portal.croem.es/prevergo/formativo/5.pdf>
26. Puentes Galeas, L. (2020). Identificación de riesgos ergonómicos con carga postural en cuidadores de personas del programa Joaquín Gallegos Lara del distrito 17D06 en el periodo 2018-2019. (Tesis de Licenciatura, Instituto Superior de EP (Master's thesis). Retrieved from 71 Investigación y Posgrado. Quito) <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/20889>.
27. Goncalves Pinto, Andrea (2017). Prácticas ergonómicas en un grupo de industrias de la Región Metropolitana de Campinas: naturaleza, tipos, gestión y actores involucrados . Facultad de Ingeniería Agrícola Universidad de Campinas. Sao Paulo. Brasil.
28. Llorca Rubio, J. L., Llorca Pellicer, L., y Llorca Pellicer, M. (2015). Manual de ergonomía aplicada a la prevención de riesgos laborales. In Ediciones Pirámide (Grupo Anaya, S.A.). Pirámide (Grupo Anaya, S. A.).

29. Ferras, S. (2019) Gestión por proceso de los riesgos ergonómicos en el restaurante buffet Los Vitrales, Hotel Club Amigo Atlántico Guardalavaca. Tesis de Pregrado. Universidad de Holguín. Disponible en: <https://repositorio.uho.edu.cu/jspui/bitstream/uho/6124/1/Sergio%20Alberto%20Ferreras%20Moreno.pdf>.
-
30. Rodríguez-Marulanda, Karina Patricia, & Lechuga-Cardozo, Jorge Isaac. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. Revista EAN, (87), 79-101. <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452>
31. Chiavenato, A. (2002). Gestión del Talento Humano. México: Mc. Graw Hill.
32. Chiang Vega, M., & San Martín Neira, N. (2015). Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. Scielo, 5.
33. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2016). Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo LEY N° 29783. De conformidad con el Artículo 3 de la Resolución Ministerial N° 260-2016-TR. Lima. Perú.
34. Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo Ley N° 29783. Disponible en: <https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0052/ley-seguridad-salud-en-el-trabajo.pdf>
35. Decreto Supremo N° 2348, por el que se establece el Reglamento Básico de Higiene y Seguridad Industrial. Disponible en: [https:// Cañas, Delgado, J. \(2018\) Ergonomía cognitiva: definición y ejemplos. Psicología. Online. <https://www.psicologia-online.com/ergonomia-cognitiva-definicion-yejemplos-1597.htm>
\[www.google.com/search?q=Decreto+Supremo+n%C2%BA+2348%2C+del+18+de+enero+de+1951%2C+por+el+que+se+establece+el+Reglamento+B%C3%A1sico+de+Higiene+y+Seguridad+Industrial&oq=Decreto+Supremo+n%C2%BA+2348%2C+del+18+de+enero+de+1951%2C+por+el+que+se+establece+el+Reglamento+B%C3%A1sico+de+Higiene+y+Seguridad+Industrial&aqs=chrome..69i57j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8\]\(https://www.google.com/search?q=Decreto+Supremo+n%C2%BA+2348%2C+del+18+de+enero+de+1951%2C+por+el+que+se+establece+el+Reglamento+B%C3%A1sico+de+Higiene+y+Seguridad+Industrial&oq=Decreto+Supremo+n%C2%BA+2348%2C+del+18+de+enero+de+1951%2C+por+el+que+se+establece+el+Reglamento+B%C3%A1sico+de+Higiene+y+Seguridad+Industrial&aqs=chrome..69i57j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8\)](https://www.google.com/search?q=Decreto+Supremo+n%C2%BA+2348%2C+del+18+de+enero+de+1951%2C+por+el+que+se+establece+el+Reglamento+B%C3%A1sico+de+Higiene+y+Seguridad+Industrial&oq=Decreto+Supremo+n%C2%BA+2348%2C+del+18+de+enero+de+1951%2C+por+el+que+se+establece+el+Reglamento+B%C3%A1sico+de+Higiene+y+Seguridad+Industrial&aqs=chrome..69i57j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8)
-
36. Rojas Aranda, Analy Rocío (La Libertad- 2020). Riesgos Ergonómicos en el teletrabajo en tiempos de Pandemia de COVID-19. Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo – Perú.
37. Martínez, Aurora. (Última edición: 28 de julio del 2021). Definición de Riesgo. Recuperado de: <https://conceptodefinicion.de/riesgo/>. Consultado el 18 de mayo del 2023.
-

38. Asociación Española de Ergonomía: Definición de Ergonomía. Disponible en:
<http://ergonomos.esergonomia.php>
-
39. Huaquipaco Chacchi, V. E., & Navarro Quispe, L. I. (2019). La satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de un Organismo Público Adscrito (OPA) del Ministerio de Agricultura y Riego (MINAGRI)–Majes, 2018. (Universidad Tecnológica del Perú, Perú).
<https://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/2334>
40. Ruíz Gómez, N. E. (2021). Clima laboral y su relación con el desempeño de los servidores civiles del Hospital Luis Heysen Inchaustegi-Essalud, LambayequePerú, 2019. (Universidad del Pacífico, Perú).
<https://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/2912>
41. Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). Metodología de la investigación: Roberto Hernández Sampieri, Carlos Fernández Collado y Pilar Baptista Lucio (6a. ed. --.). México D.F.: McGraw-Hill.
42. Principios de la Ética de la Investigación y su aplicación. REV MED HONDUR, Vol. 80, No. 2, 2012. Disponible e: <http://www.bvs.hn/RMH/pdf/2012/pdf/Vol80-2-2012-9.pdf>
43. Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo. (2020). Notificaciones de accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales. Lima: Oficina de Estadística- OGETIC.
44. Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo (2015). Guía Básica de Autodiagnóstico en Ergonomía para Oficinas. Lima, Perú. Consultado el 19 de mayo del 2023. Disponible en:
https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/SST/INTERES/guia_autodiagnostico_oficinas_virtual.pdf

ANEXOS

ANEXO 1

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo:, he sido informada/o sobre el contenido del cuestionario por lo que a través del presente documento expreso mi voluntad de participar en el estudio de investigación titulado: “Riesgos ergonómicos y Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de Cajamarca, Cajamarca, 2023”, habiendo sido informada/o de los objetivos y teniendo confianza plena de que la información que se obtenga será solo y exclusivamente para fines del estudio en mención, además confío en que la investigadora utilizará adecuadamente dicha información asegurándome la máxima confidencialidad. Por tal motivo doy mi consentimiento para que puedan recoger datos para el tema de investigación, y procederé a responder los cuestionarios en forma voluntaria.

FIRMA DE LA PARTICIPANTE

N° DNI:

ANEXO 2

Cuestionario para evaluar los riesgos ergonómicos

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

N°	Preguntas	Sí	No
	Carga postural		
1	La ubicación debajo de la superficie de la mesa le permite estar cómodo		
2	Puede situarse a la altura de la mesa al momento de sentarse		
3	Las puntas de los mobiliarios están redondeadas		
4	Tiene dificultad para situarse junto a la pantalla		
5	La silla tiene cinco puntos de apoyo		
6	El diseño de las sillas le resulta cómodo		
7	Es regulable la altura de la silla		
8	Dispone de reposapiés en su lugar de trabajo		
9	El respaldo de su silla es reclinable		
	Condiciones ambientales		
10	Tiene dificultades para moverse en su espacio de trabajo asignado sus funciones		
11	Dispone de persianas y/o cortinas		
12	Le resulta incómodo algún reflejo molesto en su pantalla		
13	La luminosidad del entorno es menor que el de su pantalla		
14	El nivel de ruido le dificulta la atención		
15	Los equipos informáticos son la fuente de ruido		
16	Durante muchos días le resulta incómodo la temperatura en el trabajo		
	Aspectos psicosociales		
17	Tiene protector antirreflejo la pantalla		
18	Puede regular fácilmente el giro de su pantalla		
19	El teclado es independiente de la pantalla		
20	Las características de las teclas le permiten pulsar fácilmente		
21	El diseño del ratón se adapta a su mano		
22	Puede regular la inclinación de su teclado		
23	Ve parpadear la imagen de su pantalla		
24	Puede ajustar el brillo y contraste de la pantalla		
25	Los programas que utiliza se adaptan a su tarea		
26	Puede seguir su ritmo de trabajo y hacer pausas		
27	La vigilancia de la salud ocupacional se preocupa por los problemas visuales		
28	La vigilancia de la salud ocupacional se preocupa por los problemas musculoesquelético		
29	La vigilancia de la salud ocupacional se preocupa de la fatiga visual		
30	La repetitividad de sus tareas le provoca aburrimiento e insatisfacción.		

ANEXO 3

Cuestionario para evaluar el desempeño laboral

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

Totalmente en desacuerdo = 1

En desacuerdo = 2

Ni de acuerdo, ni en desacuerdo = 3

De acuerdo = 4

Totalmente de acuerdo = 5

Nº	Dimensiones/Ítems	Puntajes				
		1	2	3	4	5
	Dimensión 1: Recompensas					
1	El trabajador cumple con las metas asignadas en la municipalidad					
2	Se encuentra satisfecho con el trabajo realizados por los trabajadores					
3	Valora la labor de los trabajadores.					
4	Está de acuerdo con las recompensas económicas que recibe el trabajado					
5	Está de acuerdo con las recompensas no económicas que recibe el trabajador.					
	Dimensión 2: Habilidades					
6	El trabajador siempre está dispuesto a cumplir con sus tareas asignadas. 7					
7	El trabajador aporta ideas o está pendiente para que su oficina cumpla con sus funciones					
8	El trabajador participa activamente en las reuniones de trabajo convocadas.					
9	El trabajador toma iniciativas para proponer mejoras en el servicio o labor que desempeña					
10	El trabajador se siente cómodo participar en los equipos de trabajo asignado					
11	El trabajador colabora para que su equipo cumpla con los encargos laborales					
12	Hay confianza y comprensión entre los compañeros de la oficina.					
13	El trabajador puede trabajar bajo presión cuando se requiera					
14	Existen trabajador que no pueden trabajar bajo presión.					
	Dimensión 2: Percepción sobre su trabajo					
15	El trabajador realiza sus labores con entusiasmo y responsabilidad.					
16	El trabajador le gustaría trabajar en otra institución si se presenta la oportunidad.					
17	Los trabajadores están comprometidos con las actividades que realiza					
18	El trabajador considera que la responsabilidad es una práctica cotidiana en su centro laboral.					
19	El trabajador está dispuesto y preparado para afrontar los cambios en el centro laboral					
20	El trabajador se siente satisfecho con su trabajo.					

NOMBRE DEL TRABAJO/AUTOR

FACTORES DE RIESGO ERGONÓMICO Y
CRUZADO

WILINTON LILER IDROGO

DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJ
ADORES ADMINISTRATIVOS DE LA FAC
ULTAD CIENCIAS DE LA SALUD
UNIVERSIDAD NACIONAL DE
CAJAMARCA, CAJA MARCA, 2023.RECuento de palabras **17102 Words**RECuento de caracteres **96268**
CharactersRECuento de páginas **76 Pages**Tamaño del archivo **175.3 KB**

FECHA DE ENTREGA

Feb 27, 2024 10:50 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Feb 27, 2024 10:52 AM GMT-5

● **10% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 9% Base de datos de Internet
- 0% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de Crossref
- Base de datos de contenido publicado de Crossref
- 4% Base de datos de trabajos entregados

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Fuentes excluidas manualmente
- Bloques de texto excluidos manualmente