



Autónoma
Universidad Autónoma del Perú

**FACULTAD DE CIENCIAS DE GESTIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS**

TESIS

GESTIÓN DE RIESGOS ERGONÓMICOS Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL
PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA EMPRESA INMOBILIARIA ÁLAMO
COMPANY, MIRAFLORES – 2020

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

AUTOR

JUAN ALEXANDRO JOSÉ ROSALES CHUMPITAZ
ORCID: 0000-0002-9221-123X

ASESOR

DR. LUIS ALBERTO MARCELO QUISPE
ORCID: 0000-0003-0128-0123

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

DIRECCIÓN DE ORGANIZACIONES Y PERSONAS

LIMA, PERÚ, DICIEMBRE DE 2022



CC BY-ND

<https://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/>

Esta licencia permite la redistribución, comercial y no comercial, siempre y cuando la obra no se modifique y se transmita en su totalidad, reconociendo su autoría.

Referencia bibliográfica

Rosales Chumpitaz, J. A. J. (2022). *Gestión de riesgos ergonómicos y desempeño laboral en el personal administrativo de la empresa Inmobiliaria Álamo Company, Miraflores – 2020* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio de la Universidad Autónoma del Perú.

HOJA DE METADATOS

Datos del autor	
Nombres y apellidos	Juan Alejandro José Rosales Chumpitaz
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	70267748
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-9221-123X
Datos del asesor	
Nombres y apellidos	Luis Alberto Marcelo Quispe
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	40612463
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-0128-0123
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Jorge Alonso Ramos Chang
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	40968849
Secretario del jurado	
Nombres y apellidos	Pablo Enrique Cabral Byrne
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	10280491
Vocal del jurado	
Nombres y apellidos	Patricia Leon Crispin
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	75736736
Datos de la investigación	
Título de la investigación	Gestión de riesgos ergonómicos y desempeño laboral en el personal administrativo de la empresa Inmobiliaria Álamo Company, Miraflores – 2020
Línea de investigación Institucional	Ciencia, Tecnología e Innovación
Línea de investigación del Programa	Dirección de organizaciones y personas
URL de disciplinas OCDE	https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.01

**FACULTAD DE CIENCIAS DE GESTIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE
ADMINISTRACION DE EMPRESAS
ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS**

En la ciudad de Lima, el Jurado de Sustentación de Tesis conformado por: MAG. JORGE ALONSO RAMOS CHANG quien lo preside y los miembros del Jurado MAG. PABLO ENRIQUE CABRAL BRYNE y MAG. PATRICIA LEON CRISPIN, reunidos en acto público para dictaminar la tesis titulada:

**GESTIÓN DE RIESGOS ERGONÓMICOS Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL
PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA EMPRESA INMOBILIARIA ÁLAMO
COMPANY, MIRAFLORES – 2020**

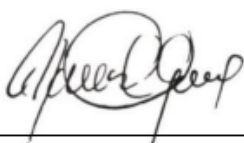
Presentado por el bachiller:

1) JUAN ALEXANDRO JOSÉ ROSALES CHUMPITAZ

Para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas; luego de escuchar la sustentación de la misma y resueltas las preguntas del jurado, acuerdan:

APROBAR POR UNANIMIDAD

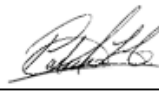
En fe de lo cual firman los miembros del jurado, el 19 de diciembre del 2022.



PRESIDENTE
MAG. JORGE ALONSO
RAMOS CHANG



SECRETARIO
MAG. PABLO ENRIQUE
CABRALBRYNE



VOCAL
MAG. PATRICIA LEON
CRISPIN

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD

Yo LUIS ALBERTO MARCELO QUISPE docente de la Facultad de CIENCIAS DE GESTIÓN y Escuela Profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la Universidad Autónoma del Perú, en mi condición de asesor de la tesis titulada:

"GESTIÓN DE RIESGOS ERGONÓMICOS Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA EMPRESA INMOBILIARIA ÁLAMO COMPANY, MIRAFLORES – 2020"

del (de la, los) estudiante(s) JUAN ALEXANDRO JOSÉ ROSALES CHUMPITAZ constato que la investigación tiene un índice de similitud de 9% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin que se adjunta.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Autónoma del Perú.

Lima, 3 de marzo de 2023



(Firma)

DR. LUIS ALBERTO MARCELO QUISPE

DNI: 40612463

DEDICATORIA

A Dios por darme grandes días de vida. A mis abuelos por inculcarme los mejores valores, a mi madre por su apoyo incondicional y a mis mejores amigos que me acompañan espiritualmente desde el cielo, a todos ustedes por su aliento incondicional y actitud positiva.

AGRADECIMIENTOS

A toda el área académica de la Universidad Autónoma del Perú, Facultad de Ciencias de Gestión del cual nos están permitiendo realizar diversos estudios acerca de nuestras propias vivencias y ganas por ir más allá de lo empírico. A mis abuelos y a mi madre que son el motor fundamental de mis curiosidades por ser mejor cada día, la mejor manera de demostrarles agradecimiento sería cumplir con todas mis metas posibles. A mi hermano César Rosales, siendo él una de las personas que más admiro en mi vida, surgimos desde poco y ahora él siendo un gran Oficial de la Policía Nacional del Perú. Al Gerente General de la empresa Álamo Company y a toda el área en general, ya que gracias a ellos pude resolver cualquier duda y expectativa que quería llegar gracias a este proyecto de investigación y poder aplicarlo en un mediano plazo en las áreas funcionales de la empresa. Finalmente, al Dr. Luis Alberto Marcelo Quispe por esquematizar cada proceso en la investigación y brindarme sus conocimientos para obtener un adecuado desarrollo.

ÍNDICE

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTOS	3
RESUMEN	8
ABSTRACT	9
INTRODUCCIÓN	10
CAPÍTULO I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	
1.1 Realidad problemática.....	14
1.2 Justificación e importancia de la investigación.....	20
1.3 Objetivos de la investigación: general y específico.....	21
1.4 Limitaciones de la investigación.....	22
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	
2.1 Antecedentes de estudios.....	24
2.2 Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado.....	30
2.3 Definición conceptual de la terminología empleada.....	52
CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO	
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	56
3.2 Población y muestra.....	57
3.3 Hipótesis.....	58
3.4 Variables – Operacionalización.....	58
3.5 Métodos y técnicas de investigación.....	60
3.6 Descripción de los instrumentos utilizados	61
3.7 Análisis estadístico e interpretación de los datos.....	63
CAPÍTULO IV. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS	
4.1 Validación del instrumento.....	66
4.2 Resultados descriptivos de las variables.....	68
4.3 Resultados descriptivos de las dimensiones.....	70
4.4 Resultados descriptivos de las variables relacionadas.....	78
4.5 Prueba de normalidad para la variable de estudio.....	79
4.6 Procedimientos correlacionales.....	80

CAPÍTULO V. DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1	Discusiones.....	86
5.2	Conclusiones.....	90
5.3	Recomendaciones.....	92

REFERENCIAS**ANEXOS**

LISTA DE TABLAS

- Tabla 1 Operacionalización de la variable gestión de riesgos ergonómicos
- Tabla 2 Operacionalización de la variable desempeño laboral
- Tabla 3 Resultados de validación del cuestionario de riesgos ergonómicos
- Tabla 4 Resultados de validación del cuestionario de desempeño laboral
- Tabla 5 Fiabilidad del instrumento de la variable riesgos ergonómicos
- Tabla 6 Fiabilidad del instrumento de la variable desempeño laboral
- Tabla 7 Análisis descriptivo de la variable riesgos ergonómicos
- Tabla 8 Análisis descriptivo de la variable desempeño laboral
- Tabla 9 Análisis descriptivo de la dimensión factor psicológico
- Tabla 10 Análisis descriptivo de la dimensión factor sociológico
- Tabla 11 Análisis descriptivo de la dimensión factor fisiológico
- Tabla 12 Análisis descriptivo de la dimensión factor ambiental
- Tabla 13 Análisis descriptivo de la dimensión comportamiento
- Tabla 14 Análisis descriptivo de la dimensión motivación
- Tabla 15 Análisis descriptivo de la dimensión habilidades
- Tabla 16 Análisis descriptivo de la dimensión adaptación
- Tabla 17 Análisis descriptivo de la relación entre riesgos ergonómicos y desempeño laboral
- Tabla 18 Resultados de la prueba de normalidad de la variable desempeño laboral
- Tabla 19 Resultados de correlación entre los riesgos ergonómicos y el desempeño laboral
- Tabla 20 Resultados de correlación entre el factor psicológico y el desempeño laboral
- Tabla 21 Resultados de correlación entre el factor sociológico y el desempeño laboral
- Tabla 22 Resultados de correlación entre el factor fisiológico y el desempeño laboral
- Tabla 23 Resultados de correlación entre el factor ambiental y el desempeño laboral

LISTA DE FIGURAS

- Figura 1 Análisis descriptivo de la variable riesgos ergonómicos
- Figura 2 Análisis descriptivo de la variable desempeño laboral
- Figura 3 Análisis descriptivo de la dimensión factor psicológico
- Figura 4 Análisis descriptivo de la dimensión factor sociológico
- Figura 5 Análisis descriptivo de la dimensión factor fisiológico
- Figura 6 Análisis descriptivo de la dimensión factor ambiental
- Figura 7 Análisis descriptivo de la dimensión comportamiento
- Figura 8 Análisis descriptivo de la dimensión motivación
- Figura 9 Análisis descriptivo de la dimensión habilidades
- Figura 10 Análisis descriptivo de la dimensión adaptación
- Figura 11 Análisis descriptivo de la relación entre los riesgos ergonómicos y el desempeño laboral
- Figura 12 Gráfico de dispersión de las variables riesgos ergonómicos y desempeño laboral

**GESTIÓN DE RIESGOS ERGONÓMICOS Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL
PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA EMPRESA INMOBILIARIA ÁLAMO
COMPANY, MIRAFLORES – 2020**

JUAN ALEXANDRO ROSALES CHUMPITAZ

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

RESUMEN

El objetivo principal de la investigación fue establecer la relación entre la gestión de riesgos ergonómicos y el desempeño laboral en el personal administrativo de la empresa inmobiliaria Álamo Company. El tipo de investigación que se utilizó fue de tipo básica, diseño no experimental, nivel correlación y enfoque cuantitativo. La muestra estaba conformada por 19 colaboradores del área administrativa de la empresa inmobiliaria Álamo Company. Los instrumentos aplicados constan de 34 ítems para el cuestionario de riesgos ergonómicos y 35 ítems para el cuestionario de desempeño laboral. Asimismo, los instrumentos presentaron niveles adecuados de confiabilidad demostrados con resultados alfa de Cronbach de 0.841 para la prueba riesgos ergonómicos y 0.941 para la prueba desempeño laboral. Asimismo, se halló que los resultados obtenidos en la investigación fueron satisfactorios ya que se pudo establecer una correlación positiva alta entre las variables de estudio, demostrado mediante un coeficiente de correlación R de Pearson de 0.835, con un nivel de significancia $p=0.000$. Finalmente se recomienda aplicar mejoras significativas en la gestión de riesgos ergonómicos que permitan mejorar los niveles de desempeño laboral en el personal administrativo de la empresa inmobiliaria Álamo Company, Miraflores – 2020.

Palabras clave: gestión de riesgos ergonómicos, desempeño laboral, eficiencia.

**ERGONOMIC RISK MANAGEMENT AND JOB PERFORMANCE IN THE
ADMINISTRATIVE STAFF OF THE REAL ESTATE COMPANY ÁLAMO
COMPANY, MIRAFLORES – 2020**

JUAN ALEXANDRO ROSALES CHUMPITAZ

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

ABSTRACT

The main objective of the research was to establish the relationship between ergonomic risk management and work performance in the administrative staff of the real estate company Álamo Company. The type of research that was used was basic, non-experimental design, correlation level and quantitative approach. The sample consisted of 19 collaborators from the administrative area of the real estate company Álamo Company. The applied instruments consist of 34 items for the ergonomic risk questionnaire and 35 items for the job performance questionnaire. Likewise, the instruments presented adequate levels of reliability demonstrated with Cronbach's alpha results of 0.841 for the ergonomic risks test and 0.941 for the job performance test. Likewise, it was found that the results obtained in the investigation were satisfactory since a high positive correlation could be established between the study variables, demonstrated by a Pearson R correlation coefficient of 0.835, with a significance level of $p=0.000$. Finally, it is recommended to apply significant improvements in the management of ergonomic risks that allow improving the levels of work performance in the administrative staff of the real estate company Álamo Company, Miraflores - 2020.

Keywords: ergonomic risk management, job performance, efficiency.

INTRODUCCIÓN

Esta investigación tiene como situación problemática el análisis de los riesgos ergonómicos que son ocasionados por las deficiencias en los ambientes laborales y a los peligros que rodean ocasionando problemas en los colaboradores, además afectando en su desempeño laboral. Se tiene la necesidad de mejorar los ambientes que se presentan en las oficinas del área administrativa de la empresa, para así disminuir los daños que pueden repercutir en la salud y así disponer de las herramientas adecuadas para el desarrollo de cada actividad cumpliendo con todos los objetivos de la empresa; de igual manera lograr aumentar el desempeño de los colaboradores mediante el uso de estrategias que puedan influenciar de manera óptima. Por otra parte, para mejorar los objetivos, un factor importante es implementar mejores diseños en los ambientes de trabajo a fin de disminuir los riesgos ergonómicos que puedan generar problemas en el proceso productivo de la empresa.

En esta investigación el problema general es: ¿Qué relación existe entre la gestión de riesgos ergonómicos y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Álamo Company, Miraflores – 2020?

El objetivo general del estudio consiste en analizar el nivel de relación que presenta la gestión de riesgos ergonómicos y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Álamo Company, Miraflores – 2020.

La hipótesis alterna estuvo formulada en función de la existencia de la relación entre la gestión de riesgos ergonómicos y el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa de la empresa Álamo Company, Miraflores - 2020.

En ese mismo contexto de acuerdo con los resultados de la investigación se verificó que la hipótesis pudo ser comprobada ya que demuestra que en el estudio de la investigación existe prueba suficiente para detallar una relación entre los riesgos

ergonómicos y el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa Álamo Company, Miraflores - 2020.

Este estudio de investigación se ha desarrollado y explicado bajo cinco capítulos, las cuales se especifican a continuación:

En el primer capítulo, se desarrolló la realidad problemática que comprendió un análisis a escala mundial, nacional y local, que permitió formular los problemas de investigación, luego, se explicaron la importancia y justificación de la investigación, así como la formulación de los objetivos del estudio para culminar con las limitaciones que se presentaron en su desarrollo.

En el segundo capítulo, se desarrolló el marco teórico que comprendió la revisión de los estudios nacionales e internacionales, luego se desarrolló las fundamentaciones teóricas de las variables como de sus dimensiones, para culminar con las definiciones de la terminología utilizada en el proceso de desarrollo.

En el tercer capítulo, se desarrolló el marco metodológico que comprendió el tipo y diseño de investigación, luego se menciona la población y muestra del estudio, la formulación de las hipótesis, así como la operacionalización de las variables utilizadas. Finalmente se describe la metodología y la técnica utilizada, al igual que el instrumento utilizado para la encuesta, y explica el análisis estadístico y su interpretación.

En el cuarto capítulo, se desarrolló el análisis de los resultados que comprende el análisis de validez y confiabilidad de los cuestionarios, adicionalmente se explicaron los resultados descriptivos de las variables como de las dimensiones, luego se desarrolló la prueba de normalidad cuyo resultado permitió saber la prueba de correlación con que se desarrolló la contrastación de las hipótesis.

Finalmente, en el quinto capítulo, se desarrollaron las discusiones,

seguidamente las conclusiones y también se hicieron recomendaciones que surgieron de la investigación, así como los anexos.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Realidad problemática

La competitividad que existe en las empresas hace que adopten diversos estándares asociados a la tecnología y hacia el talento humano, la comodidad sea un factor clave en la organización. Sin embargo, los avances y progresos por entrar a una vanguardia; no solo se trata de proporcionar a los colaboradores herramientas con alta tecnología, se debe contemplar contar con áreas de trabajo diseñadas bajo criterios ergonómicos, que le permita al colaborador desempeñar sus actividades sin que afecte su salud y su desempeño laboral. Los riesgos laborales son algunas de las causas para que el colaborador se ausente en el trabajo, dado que se pueden conllevar a problemas en su salud y bienestar. Los riesgos ergonómicos que se siguen dando hoy en día surgen a raíz de malos diseños y estructuras que se pueden dar en los mecanismos que utilizan las empresas para dar soporte a sus colaboradores, en materia de los equipos y demás cosas que rodean en el ambiente laboral.

En la actualidad se han generado diferentes cambios en los entornos laborales, han llevado a las empresas a aumentar su ritmo de trabajo para poder ser más competitivas, en tal sentido se busca que se puedan encontrar diversas herramientas para analizar el desempeño de los colaboradores. Se sabe que el rendimiento de cada colaborador varía según su entorno y circunstancias, los colaboradores perciben el ambiente que ofrecen las empresas.

La globalización es una época en que las empresas han dado un giro en sus operaciones tanto de manera táctica como también de manera operativa y es que en ambos casos los colaboradores juegan un papel fundamental; la comodidad de su espacio de trabajo se debe ver reflejado en el desempeño que cumple para realizar sus funciones y obtener resultados positivos. Para tal caso muchos de los problemas

generados en el desempeño laboral se dan a raíz de presenciar inadecuados ambientes de trabajo cuyo factor están determinados porque no todas las empresas invierten específicamente en cada detalle ergonómico de ellas. Asimismo, el uso de la tecnología en las diferentes organizaciones se ha convertido en una herramienta clave y elemental de apoyo en las actividades cotidianas y del desempeño profesional, por otra parte, se deduce que no solo es necesario la tecnología, sino que esta vaya de la mano con diseños ergonómicos acordes a la organización para una mejor utilización y confort de los colaboradores con el propósito de no disminuir su desempeño, que por el contrario se busca mejorar. En anteriores épocas se tenían los mínimos controles de seguridad y comodidad para cada puesto de trabajo, es que en tales casos debieron darse a raíz de factores económicos y darle mayor énfasis.

Muchos inconvenientes se han dado porque las empresas siguen un patrón tradicional del manejo de sus operaciones, si a ello se le suma que no se le da una mayor importancia a la ergonomía laboral, se pueden generar resultados negativos ocasionando riesgos en la gestión ergonómica y a mayor escala en el desempeño que cumple cada colaborador en su debido puesto de trabajo.

La tecnología ha cambiado la manera de ver al mundo en la actualidad, los grandes avances tecnológicos que se han dado marcha, han servido de apoyo a las actividades y quehaceres dentro de las organizaciones que en la actualidad están insertadas al mundo cada vez más globalizado en el que nos encontramos.

Los riesgos ergonómicos son temas muy amplios en los cuales las empresas pueden dar mayor énfasis a las necesidades que pueden tener sus colaboradores al momento de utilizar sus equipos de trabajo y todo lo que esta rodea, grandes enfoques utilizan estas medidas de riesgos como prevención a futuras consecuencias que pueden ocurrir.

Se sabe que en muchos casos un adecuado diseño ergonómico va de la mano con el desempeño laboral, puesto que esto genera que si existen adecuados ambientes laborales para un mejor desarrollo de sus funciones y no alterar la finalidad de alguna de ellas.

En la mayor parte de los casos, la postura que adoptan los colaboradores con los equipos de trabajo y el ambiente laboral en el cual se desarrollan, conduce a una inadecuada adaptación con ellos, puesto que no se tiene mayor énfasis en este tipo de problemas que son causadas desde las más minúsculas actividades.

Por otra parte, en el contexto mundial la gestión de los riesgos ergonómicos y el desempeño laboral, buscan una semejanza significativa puesto que se está dando mayor énfasis a ambos valores.

En el caso de España se dio un encuentro entre organizaciones con el fin de impulsar con herramientas necesarias para prevención de riesgos laborales donde se debatieron diversos temas relacionados a ello, muchos de los involucrados eran especialistas en salud y seguridad laboral. Uno de los primeros temas que se pudo exponer fue el de los problemas físicos ocasionados a raíz de inadecuados diseños ergonómicos. Se pudieron identificar peligros ocasionados por un mal diseño de la ergonomía laboral y diversos métodos que podían ser evaluados, además de ello se brindó información para que inspectores especialistas en el tema puedan evidenciar si las organizaciones están evaluando bien o no los riesgos ergonómicos.

Asimismo, temas como la prevención de riesgos ergonómicos que para tales casos se mostraron ejemplos de intervenciones de empresas donde el 80% de los casos encontrados se daban medidas ineficaces donde no se ejecutaban de forma correcta, como por ejemplo la falta de conocimiento del técnico evaluador o que simplemente no se sentía involucrado para desarrollar un adecuado diseño.

En el caso de China se tiene por costumbre examinar en qué condiciones de seguridad se encontraban sus colaboradores, se pudo evidenciar que la ergonomía y el estrés laboral eran cuestiones relativamente nuevas que en la mayoría de los casos estudiados originaban deficiencias físicas y como resultado afectaban su desempeño dado que se generaban ausentismos por parte de ellos. Se resalta a su vez que se tiene atendido muchos casos de empresas donde existen peligros ergonómicos y ningún país está libre de ello. Es por lo que se hace el estudio considerando que las empresas a nivel mundial están adoptando nuevos patrones de seguridad laboral y ejerciendo mejores medidas para que el colaborador se sienta mejor identificado con la organización, ninguna empresa está libre de adoptar nuevas condiciones, puesto que nos encontramos en una sociedad donde las personas cambian conforme pasan los tiempos.

En la actualidad a nivel mundial se puede considerar que las organizaciones están adoptando cada vez nuevos estándares de seguridad laboral, un adecuado diseño ergonómico es significado de una mejor condición en el puesto de trabajo y originando mejores resultados a causa de un buen desempeño. Se están estableciendo las medidas necesarias como por ejemplo la lista de comprobación ergonómica utilizado por la Organización Internacional del Trabajo con el fin de abordar los riesgos laborales relacionados con la ergonomía es una herramienta muy eficaz que muchos países ya la están utilizando.

En el ámbito nacional, desde los inicios de la globalización que se ha podido dar en el Perú, a raíz de una fuerte demanda por artículos de mayor envergadura tecnológica, se puede ver que muchas de las empresas tienen un elevado déficit por la gestión de riesgos ergonómicos y las consecuencias que se pueden dar en el desempeño por parte de cada colaborador. Cada una de las empresas tiene un

determinado proceso donde efectúa las diferentes evaluaciones en que pueden incurrir.

En el Perú se sabe que existen empresas donde el diseño del ambiente laboral se encuentra en precarias condiciones, siendo un aspecto muy negativo para los mejores fines de la organización. Los riesgos que se pueden dar en la ergonomía son innumerables y muchos de los casos se están dando con mayor frecuencia, debido a los diferentes horarios laborales, diferentes actividades que ejercen y distintas pautas que pueden incurrir.

La gestión de riesgos ergonómicos son factores vitales para las empresas en el mundo, caso particular en empresas del Perú que en la actualidad pueden desarrollar y a la vez garantizar salud y bienestar a sus colaboradores. Esto surge a través de disposiciones legales peruanas que dan protección y bienestar a sus colaboradores.

La investigación realizada se centra en el área administrativa de la empresa inmobiliaria Álamo Company, si bien cuenta con algunas condiciones y local propio, éstas han sido materia de estudio para verificar si son las correctas o no, además qué medidas se pueden tomar en consideración para un mejor desarrollo de la empresa, asumidos por el resultado de sus colaboradores originados por su desempeño. Al respecto del problema que se estudia, se indica las dimensiones de las variables que hemos planteado en la empresa.

Las deficiencias en el factor psicológico, se sabe que el encargado del área trata de estimular a los colaboradores con algunas medidas recreativas y económicas.

Las deficiencias en el factor sociológico, por razones de estrés y carga laboral se evidencian algunas diferencias en las relaciones laborales de los colaboradores, algunas fallas o deficiencias en su desempeño dan origen a ello.

Las deficiencias en el factor fisiológico, no siempre se cumplen con las expectativas que cada colaborador quiere, porque algunos son capaces de desarrollarse y desenvolverse más rápido que otros, pero por razones de su desempeño laboral se tienen que adaptar.

Las deficiencias en el factor ambiental, muchos de los ambientes donde se cumplen funciones administrativas por largas horas no son las más adecuadas ya que existen falencias y en algunos casos no logran potenciar su desempeño.

Las deficiencias en el comportamiento, se puede decir que no se fomenta el trabajo en equipo porque no se ha tomado en cuenta este criterio como solución y base a muchas actividades laborales.

Las deficiencias en la motivación, se evidencia que no todos los objetivos que se trazaron en la empresa son obtenidos porque en muchos casos no existió un compromiso estrecho por parte de los colaboradores hacia la empresa.

Las deficiencias en las habilidades, se conoce que la relación con el desempeño laboral está siendo afectada puesto que el nivel competitivo de cada colaborador no se expande dado a escasos materiales y equipos mejor adaptados, esto da origen fallas en los procesos y detener la mejora en sus habilidades de los colaboradores.

Las deficiencias en la adaptación, muchos de los colaboradores cumplen con diversas rotaciones en sus puestos y funciones laborales que en la mayoría de los casos no se adecúan de la mejor manera, el cual es adecuado por el gerente de la empresa que en algunos casos no obtiene los resultados esperados.

Problema general

¿Qué relación existe entre la gestión de riesgos ergonómicos y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Álamo Company, Miraflores – 2020?

Problemas específicos

¿Qué relación existe entre el factor psicológico y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Álamo Company, Miraflores – 2020?

¿Qué relación existe entre el factor sociológico y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Álamo Company, Miraflores – 2020?

¿Qué relación existe entre el factor fisiológico y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Álamo Company, Miraflores – 2020?

¿Qué relación existe entre el factor ambiental y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Álamo Company, Miraflores – 2020?

1.2. Justificación e importancia de la investigación

La investigación entre la gestión de riesgos ergonómicos y el desempeño laboral en la empresa Álamo Company, es necesaria y muy importante porque se han mostrado evidencias de mal uso de los materiales y equipos de trabajo, el ambiente laboral y las condiciones físicas no son del tanto adecuadas para trabajos donde se ejerce un determinado número de horas laborales que pueden desfavorecer al desempeño de cada colaborador. Es importante que todos los días se esté gestionando algún tipo de mejora, la aplicación de esta herramienta no incrementa las utilidades de la organización, pero si le permite reducir costos innecesarios y a excluir aquellos que no le da valor a la empresa obteniendo mejores resultados.

En la investigación, se pretende establecer los riesgos que existen a raíz de la ergonomía laboral, así como también el desempeño en las áreas administrativas de la empresa; se analizan factores que puedan ser determinantes y desconocidos en la organización, se crean medidas de solución y se establece cuál es el más adecuado acorde a la empresa. En la investigación se puede definir que se opta con las siguientes justificaciones como:

Justificación teórica. En el aspecto teórico, la investigación pretende presentar información actualizada, detallada de las variables de estudio, que explican la relación entre las variables, poniendo a disposición para futuras investigaciones. Asimismo, la investigación considera los aportes de Adrianzén (2012) para fundamentar la variable riesgos ergonómicos y los aportes teóricos de Gonzáles et al. (2014) para fundamentar el desempeño laboral.

Justificación práctica. En el aspecto práctico, con el aporte de esta investigación se da valor a las variables de estudio, la gestión de riesgos ergonómicos y el desempeño laboral, ya que es un tema de suma importancia para cualquier empresa, debido a que la gestión de riesgos ergonómicos permite prever malas posturas e inadecuada utilización de equipos y está comprobado que existen empresas que ya están gestionando mejoras en los ambientes donde eran más vulnerables, obteniendo mejores resultados, se indicó opciones la estandarización de ambientes laborales más adecuados y acordes a las funciones que desarrolla cada colaborador.

Justificación metodológica. En el aspecto metodológico, para esta investigación se van a procesar ambas variables ya que se va a utilizar dos fichas técnicas, cada una de ellas identificando a las variables de estudio: gestión de riesgos ergonómicos y el desempeño laboral. Ambos instrumentos fueron elaborados y expuestos a criterio de validez y confiabilidad cumpliendo con todos los requisitos solicitados para los dos instrumentos.

1.3. Objetivos de la investigación: general y específicos.

Objetivo general

Establecer la relación entre la gestión de riesgos ergonómicos y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Álamo Company, Miraflores – 2020.

Objetivos específicos

Establecer la relación entre el factor psicológico y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Álamo Company, Miraflores – 2020.

Establecer la relación entre el factor sociológico y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Álamo Company, Miraflores – 2020.

Establecer la relación entre el factor fisiológico y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Álamo Company, Miraflores – 2020.

Establecer la relación entre el factor ambiental y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Álamo Company, Miraflores – 2020.

1.4. Limitaciones de la investigación

La búsqueda de materiales bibliográficos ha sido muy escasa puesto que hay pocos estudios que se relacionan directamente con el objeto de estudio y en esencial con ambas variables, que son los riesgos ergonómicos y el desempeño laboral y los encontrados no son muy actuales, sin embargo, ayudaron a comprender el problema que se está investigando. Por otro lado, al realizar esta tesis no se tuvo en consideración que el mundo y el país en general iba a sufrir un cambio tan drástico a raíz de la pandemia del COVID-19, esto hizo que de manera presencial no se pueda asistir a la Universidad y poder disponer de los materiales que esta ofrece.

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudios

Antecedentes internacionales

Condori y Condori (2018) en su tesis *Riesgos ergonómicos y el desempeño laboral en el Gobierno Autónomo Departamental de la Paz (G.A.D.L.P.)*, tuvo como objetivo identificar los riesgos ergonómicos que afectan el desempeño laboral de los trabajadores. El método utilizado en la investigación es el método deductivo y se consideró una muestra de 82 personas. Se pudo concluir que, si bien cuentan con equipos mobiliarios adecuados para el desempeño de sus labores, no se hace el uso correcto de los mismos, dado que en muchos casos se resalta aspectos como las molestias físicas ocasionadas por malas posturas y además del sedentarismo. Uno de los aspectos estudiados que se han podido relacionar son los aspectos psicosociales, cuya condición afirman tener un trabajo pesado y saber de las condiciones de postura que se pueden adoptar, información relevante de la encuesta, pero sin embargo en la observación se pudo medir que la mayoría de las personas cooperan para una adecuada solución de problemas en el trabajo. En conclusión, se llegó a considerar que el trabajador, aunque tenga un trabajo pesado, tiene buena relación con sus compañeros de trabajo, a fin de lograr una buena organización. En cuanto a las condiciones ambientales como la iluminación, la calidad de aire y ruido, indicaron en su mayoría que no tenían dificultades con estos aspectos y que por lo tanto podrían ser irrelevantes para el objeto de la investigación. Es muy importante el aporte de la tesis cuya relación se ha determinado en el factor psicosocial de los riesgos ergonómicos y que influyen de manera significativa en las diferentes actitudes que pueden adoptar las personas con respecto a estos dos criterios que son los riesgos ergonómicos y el desempeño laboral.

Acosta (2017) en su tesis *Riesgos ergonómicos en el personal de enfermería*

del Hospital Básico Civil de Borbón, tuvo como objetivo identificar los riesgos ergonómicos a los que se expone el personal de enfermería del Hospital de Borbón. Respecto a la metodología presenta un diseño de campo y fue desarrollada en una muestra de 20 personas. En sus conclusiones se explica que las malas costumbres de adoptar una postura incorrecta son los riesgos ergonómicos más frecuentes que se han presentado y son originados a su vez por el diseño del puesto, manipulación de equipos, movimientos repetitivos. La ergonomía ambiental que se ha presentado ha dado diferentes puntos mencionados como una mala iluminación, malos olores, ruidos, temperatura inadecuada y diversos aspectos en los que se desconoce adoptar mejores medidas. Es importante mencionar el aporte de la tesis cuya relación con el factor ambiental se ve reflejada en los distintos estándares que se pueden presentar en la organización del trabajo y sus ambientes laborales, según la necesidad y actividades que ejerce. Se puede resaltar que muchas de las personas a medida que han pasado los tiempos han adoptado diversas posturas en el momento de ejercer labores en el trabajo, muchas de estas posturas son inadecuadas y se mecanizan sin patrones de pausas y descansos que el tiempo total de trabajo diario causaría problemas a la salud y al propio desenvolvimiento laboral.

Chumbi (2017) en su tesis *Estudio ergonómico de la sobrecarga postural de los choferes de transporte público Tomebamba S.A., Cuenca, 2017*, tuvo como objetivo identificar los riesgos ergonómicos a los que se expone el personal de enfermería del Hospital de Borbón. Respecto a la metodología, se puede mencionar que es un estudio descriptivo, transversal siendo desarrollado en una muestra de 52 personas. En sus conclusiones se explica que la aplicación de las medidas ergonómicas resultó siendo necesarias y preventivas para la aplicación a los conductores que participaron, cuyo fin pudo identificar ciertos trastornos musculares

que se estaban originando a raíz de las diversas falencias presentadas en la investigación. Uno de los métodos de evaluación que se dio en la investigación fue el factor ambiental, cuyos resultados se han contribuido a reducir los trastornos en el ambiente laboral. Las medidas ergonómicas son necesarias para disminuir la sobrecarga en las diferentes posturas adoptadas y cuyo fin origina diferentes enfermedades. Es necesario saber el aporte de la investigación cuyos puntos más resaltantes se ven reflejados sobre los niveles de postura hacia la carga laboral en la cual se está generando, además de las medidas que se pueden adoptar después de un análisis y estudio de las variables que se han presentado. Es muy importante mencionar que también se llegaron a puntos resaltantes como el manejo del tiempo y pausas en las jornadas de trabajo, las sobrecargas de horarios laborales originan que los colaboradores adopten diversos tipos de postura en el momento de ejercer sus labores, muchas de esas posturas originan diversos tipos de afecciones en la salud primordialmente. Un buen manejo postural en el momento de realizar algún tipo de actividad puede ayudar a ejercer mejores condiciones en el ambiente de trabajo.

Antecedentes nacionales

Purizaga (2018) en su tesis *Influencia de los factores de riesgo disergonómico en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la sede central de la Universidad de San Agustín de Arequipa, 2017*, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el nivel de riesgo disergonómico de las actividades productivas y el desempeño laboral de los trabajadores de Segusa S.A.C., para proponer controles operativos. El diseño de estudio fue de tipo correlacional siendo desarrollado en una muestra de 14 personas. En sus conclusiones se considera que una mejora en el diseño de la ergonomía puede obtener mejores beneficios, pues se tiene una mejor armonía laboral, el colaborador siente que tiene un mejor ambiente

de trabajo aplicado a mejoras en la seguridad. La carga postural es uno de los factores de riesgo ergonómico más resaltante en el estudio que se ha dado, son las posturas inadecuadas las que originan un factor psicosocial y el estrés que da como resultado. Las condiciones ergonómicas tienen estrecha relación con el nivel de riesgo que se puede dar al ejercer malas condiciones ambientales en el trabajo y malas condiciones posturales en el momento de realizar algún tipo de actividad que implica jornadas extensas de trabajo, donde el nivel de postura se ve afectado por el poco manejo que se le puede dar. El manejo del estrés es un factor muy preponderante ya que de manera individual pueden afectar a las personas. Es importante mencionar que el aporte dado por esta tesis dio como resultado factores en los cuales las personas podían manejar su carga laboral de manera individual y de manera colectiva un determinado diseño ergonómico que pueda ser evaluado y obtener mejores resultados, dado a ello la relación que puede darse con el desempeño laboral que ejerce cada colaborador influenciado por el nivel de carga ergonómica que puede darse.

Horna y Samán (2018) en su tesis *Mejora de los factores de riesgo ergonómicos para aumentar el desempeño laboral de los trabajadores de Rad Chemicals E.I.R.L., 2018*, tuvo como objetivo mejorar los factores de riesgo ergonómicos para aumentar el desempeño laboral de los trabajadores. El diseño fue de tipo preexperimental y se consideró una muestra de 23 personas. En sus conclusiones se explica que las medidas de identificación ante los factores de riesgos ergonómicos que se han presentado, poniendo énfasis especial en las tareas donde se adopten posturas inadecuadas. El desempeño laboral investigado en los colaboradores ha determinado que en su mayoría presenten un nivel bajo de factor ergonómico, se sabe que en muchas ocasiones los colaboradores no reciben en trato

adecuado. Es muy importante mencionar el aporte de la tesis cuyo estudio se centró en la aplicación de diversos métodos ergonómicos que tenían la finalidad de medir el nivel de riesgo que se podía dar, a su vez se llegó a conclusiones como planes de capacitación para que el colaborador sepa diversos temas relacionados a las posturas que pueden adoptar. Se trató de evaluar el nivel de riesgo ergonómico con el fin de aumentar el desempeño que cada colaborador puede rendir de manera individual y colectiva para beneficio de la organización. Es necesario mencionar que se pudo evaluar y adecuar un material mobiliario necesario en cada proceso de la empresa, así como simplificar las actividades que se pueden dar y los riesgos que pueden originar.

Rosell y Jesús (2018) en su tesis *Aplicación de un plan ergonómico para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de la empresa Acuacultura Y Pesca S.A.C - Casma 2018*, tuvo como objetivo aplicar un plan ergonómico para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de la empresa. El estudio fue de tipo preexperimental y se consideró una muestra conformada por 218 colaboradores. Se llegaron a dar aplicaciones en base a las deficiencias que originaban las cargas laborales en los ambientes de trabajo, uno de esos métodos de aplicación fue el método E-lest a fin de reducir ciertas enfermedades o accidentes ocurridos en el trabajo. Muchos de los equipos de trabajo causaban alteraciones en la manera de producir actividades por parte de cada colaborador. Se estimó que el desempeño laboral había disminuido de manera significativa en un 49.13 %, esto quería decir que se encontraba en un nivel regular y que se generaba porque se estaban originando contratiempos en producción de los colaboradores debido a sus tardanzas y estas generaban disminución en su producción. Se aplicó un plan ergonómico donde permitió mejorar de forma sustancial

el desempeño laboral en un 70.93 %, encontrándose en un rango bueno, debido a que se efectuó mejores condiciones en la ergonomía de los espacios laborales, que permitieron un aumento en el desempeño de sus colaboradores.

Cueva (2017) en su tesis *Relación de nivel disergonómico postural de las actividades productivas sobre el desempeño laboral de los trabajadores de Segusa S.A.C.-2017*, tuvo como objetivo establecer el nivel de relación entre el nivel de riesgo disergonómico de las actividades productivas y el desempeño laboral de los trabajadores para proponer controles operativos. El estudio fue de tipo correlacional y una muestra de 14 personas. En sus conclusiones se explica que el mayor nivel de riesgo ergonómico que se está originando son los desplazamientos repetitivos y cuya evaluación era pertinente para conocer al detalle la investigación. Es muy importante mencionar que el aporte de la tesis se dio por factores muy preponderantes como es el caso de movimientos o desplazamientos que se mantenían de forma repetitiva y que en muchos casos no eran los más adecuados para ejercer labores en el centro de trabajo, a ello las actividades que se ejercían tenía relación con cada desempeño de los colaboradores, las condiciones que mantenían en la empresa originaban muchas determinante que tenían que ser evaluadas para obtener mejores resultados.

Obeso (2017) en su tesis *Sistema ergonómico para optimizar el desempeño laboral de los trabajadores en las empresas del rubro de impresiones digitales. Chimbote-2016*, realizada en la Universidad César Vallejo, tuvo como objetivo implementar el sistema ergonómico que contribuye con mejor desempeño laboral de los colaboradores en las empresas del rubro de impresiones digitales. El estudio fue de tipo preexperimental siendo desarrollado en una muestra por conveniencia. En sus conclusiones se explica que un adecuado programa de control ergonómico permitió elevar el nivel de desempeño laboral que se está dando durante un periodo de prueba

por algunos días. Se pudo aplicar un formato para identificar diversos aspectos de riesgos ergonómicos que se han dado como: equipos de trabajo, ambiente laboral, posturas, mobiliario. Las alteraciones en la salud recurrentes originadas por malas condiciones de trabajo donde en su mayoría los materiales mobiliarios no son los suficientemente adecuados para ejercer labores, se trata de implementar medidas de prevención contra problemas a futuro. Es necesario que se pudiera identificar el nivel de relación que se dio a raíz de las consecuencias en la salud que se estaban dando, a ello también se puede mencionar que muchos de los factores por el cual se originaron fueron las malas condiciones que se daban en el ambiente donde laboraban los colaboradores. Se presentaban factores de riesgo que en muchos casos se relacionaban con las alteraciones a la salud y se daban de forma muy particular puesto que cada colaborador tiene diferente manera de expresar lo que siente o lo que le afecta.

2.2. Desarrollo de la temática correspondiente al tema investigado

2.2.1. Bases teóricas de los riesgos ergonómicos

2.2.1.1. Definiciones de la ergonomía.

Ramírez (2013) sostiene: “La ergonomía como disciplina busca el estudio integral del hombre en el marco de sus actividades con las máquinas y el entorno; tratando de perfeccionar la actividad laboral recurre a conceptos de otras ciencias sociales, naturales y técnicas” (p. 21).

Adrianzén (2012) afirma: “La ergonomía es la ciencia del diseño de los objetos que hace uso del ser humano a fin de maximizar su calidad de vida en todo proceso de desarrollo humano” (p. 28).

Ramírez (2013) sostiene: “Es la disciplina que estudia la ciencia con la comprensión de las interacciones entre los humanos y otros elementos de un sistema

como el precio de la profesión” (p. 27).

Cruz y Garnica (2010) afirman: “La ergonomía es una de las ciencias que componen el estudio del diseño industrial, arquitectura, ingeniería, diseño de máquinas o de cualquier disciplina que toque alguna actividad humana” (p. 22).

En síntesis, la ergonomía trata de explicar el nivel de relación que se puede dar entre el hombre y ambiente laboral en el cual ejerce labores y puede desenvolverse de la manera óptima, para un buen ejercicio de sus labores utilizando los materiales y equipo adecuados al tipo de actividad que realiza. La ergonomía trata de dar un mejor esquema y confort del hombre hacia su ambiente laboral.

La armonía laboral que puede existir en la ergonomía da una aplicación óptima de un mejor proceso y estructura donde el hombre es el mayor beneficiado y la organización rescatar los resultados, si hablamos de ergonomía entonces estaremos hablando de un mejor confort laboral.

El hombre busca que los elementos que utiliza y el ambiente laboral que le rodean siempre sean lo óptimo posible puesto que no en todas las organizaciones se tienen claras las ideas del concepto ergonómico y las dificultades que pueden ocurrir al no tener un adecuado manejo.

2.2.1.2. Definición de riesgos ergonómicos.

Adrianzén (2012) afirma que los riesgos ergonómicos son aquellas posibilidades de sufrir algún accidente o evento adverso en el lugar de trabajo, condicionado a raíz del conjunto de elementos que componen el espacio de trabajo donde se desarrolla el colaborador, existe un grado de probabilidad de que el evento se transforme en cierta enfermedad producida por estos criterios.

Asfahl y Rieske (2010) definen: “Los riesgos ergonómicos son la constante repetición y la duración de la exposición que generan ese problema” (p. 180).

Álvarez (2011) explica: “Los riesgos ergonómicos dependen de las cargas laborales y que también están asociados a otros factores propios del puesto de trabajo” (p. 50).

Los riesgos ergonómicos son en muchos casos las determinantes que se pueden originar a raíz de la interacción del colaborador con su puesto de trabajo, dichas interacciones dan paso a diversos movimientos o posturas repetitivas

Los riesgos que atañen a la ergonomía son muchos y muy necesarios resaltar, dado que en casos donde las empresas solo buscan un factor redituable y no tratan de darle mayor énfasis al ambiente que predisponen. El hombre es un factor preponderante puesto que también su nivel de conocimiento sobre el tema hará que dependa de él si exista o no un resultado a favor o en contra. Los riesgos ergonómicos son muy amplios y a la vez muy complejos debido a que pueden presentarse en distintas formas.

2.2.1.3. Historia de la ergonomía.

La ergonomía ha existido en todos los tiempos y se ha desarrollado de forma particular. Al respecto, Cruz y Garnica (2010) afirman: “La ergonomía abarca toda la existencia del hombre, pues él, desde sus inicios, se ha valido de sus facultades adaptándose y utilizando los recursos naturales que lo rodean para asegurarse su supervivencia” (p. 23).

Las condiciones ergonómicas en la historia han evolucionado. Adrianzén (2012) afirma: “Se sabe que hay dos grandes doctrinas filosóficas: filosóficas y científicas que tratan de explicar el misterio del origen de la vida humana” (p. 30).

A su vez se sabe que la ergonomía se ha integrado a diversos factores en el tiempo. Ramírez (2013) sostiene: “La ergonomía como ciencia o disciplina integrada surgió hace algunos decenios; sin embargo, empíricamente data de los tiempos de la

sociedad primitiva” (p. 13).

La ergonomía ha podido existir desde el principio de los tiempos, ya que se ha presentado de manera particular desde el uso de alguna herramienta y su desarrollo respectivo que se pudo seguir, el hombre se ha podido adaptar al cambio a medida que pasaron los años, es así como su supervivencia se vio influenciada a que pudo saber adaptar todo lo que podía tener a la mano y saber darle el mejor uso. Se puede llegar a saber que la ergonomía es un factor que surgió desde una necesidad y la manera de adaptarse al medio en el que se rodeaba.

La ergonomía sigue evolucionando en la historia y en la actualidad siguen desarrollando y aplicándose en muchos aspectos donde se tratan de ejercer alguna actividad. Es necesario saber que siempre irán de la mano de disciplinas que se basan en estudios del hombre, siempre habrá interacción en la disciplina ergonómica puesto que es un factor esencial en la vida y desarrollo del hombre en la sociedad.

2.2.1.4. Importancia de la ergonomía.

Adrianzén (2012) afirma: “La aplicación de los principios ergonómicos garantiza el progreso sostenible laboral-social, al fundamentarse en la participación conjunta del sector privado que apuntan en términos de reducción de costos en la mejora de la productividad y usabilidad de productos” (p. 47).

La importancia de la ergonomía se basa en establecer mejores medidas en el ambiente laboral con el fin de obtener un mejor diseño ergonómico adoptado para cada organización. En muchos casos la ergonomía tiene una influencia positiva tanto para la organización como también la persona que ejerce actividades dentro de ella, dado que aumenta su producción laboral.

La ergonomía en muchos casos determina la armonía que puede haber en el ambiente laboral y los distintos medios por el cual se tratan de establecer mejores

resultados. Las organizaciones buscan estudios donde tenga mayor relevancia el enfoque ergonómico, cuyo análisis es fundamental y necesario.

2.2.1.5. Instrumentos de evaluación ergonómica.

Adrianzén (2012) afirma:

La aplicación de un efectivo proceso evaluativo en el campo de la ergonomía, demanda de hacer uso de distintos y complementarios métodos de evaluación que ayuden a obtener información in situ y al registro de datos de las actividades reales del operador, logrando de esta forma la valoración ergonómica respectiva. (p. 173)

Los instrumentos de evaluación ergonómicas están establecidos para obtener una mejor información acerca de las actividades que ejerce el colaborador y su ambiente en el cual se desempeña, de manera detallada y específica para obtener resultados a evaluarse y tomar las decisiones respectivas del caso.

Método de evaluación ergonómico – Ergo IBV.

Adrianzén (2012) afirma: “Método de evaluación de riesgos laborales asociados a la carga física. Ergo IBV es un programa informático que permite evaluar riesgos ergonómicos y psicosociales asociados al puesto de trabajo” (p. 174).

El método de evaluación ergonómico Ergo IBV es un software de evaluación de riesgos ergonómicos del puesto de trabajo que permite obtener recomendaciones con el fin de generar soluciones de los problemas detectados. El programa permite aplicar la evaluación en varios módulos según la necesidad de la empresa.

Método de evaluación ergonómico RULA (Rapid Upper Limb Assessment).

Adrianzén (2012) afirma: “El método RULA no requiere ningún equipo especial en su proceso de evaluación rápida (posturas de cuello, tronco y extremidades

superiores, al igual que la función muscular y el de medición de las cargas externas que experimenta el cuerpo” (p. 176).

El método de evaluación ergonómico RULA permite evaluar posturas concretas que se ven afectadas por una carga más elevada. Se establece la observación para detectar las tareas y posturas que son más significativas con procedimiento esquemático.

Método de análisis ergonómico – OWAS (Ovako Working Analysis System).

Adrianzén (2012) afirma: “El método OWAS, se basa en una clasificación simple y sistemática de las posturas, su aplicación proporciona buenos resultados, tanto en la mejora de la comodidad de los puestos, como en el aumento de la calidad de la producción” (p. 180).

El método de análisis ergonómico OWAS permite evaluar la carga postural a través de la observación de las posturas que adoptan los colaboradores en su ambiente laboral y que son medidas a través de resultados para obtener mejoras en la comodidad de los puestos de trabajo y así aumentar la calidad productiva del colaborador.

Método de análisis ergonómico – REBA (Rapid Entire Body Assessment).

Adrianzén (2012) afirma: “El método REBA fue propuesto por Hignett y McAtamney como un medio para evaluar la postura de riesgo relacionado con el trabajo de los trastornos musculoesqueléticos” (p. 190).

El método de análisis ergonómico REBA permite evaluar la carga postural para evitar riesgos en las condiciones de trabajo que ofrece la empresa. Es muy importante mencionar que este método trata de estimar las cargas inestables relacionadas con el trabajo.

Método Check – List OCRA (Occupational Repetitive Action).

Adrianzén (2012) indica: “El modelo OCRA, fue propuesto por los autores Colombini D., Occhipinti E., Grieco A. en 1998 para la evaluación rápida del riesgo asociado a movimientos repetitivos de los miembros superiores” (p. 196).

El método Check List OCRA evaluar el riesgo ergonómico que se ve asociado al trabajo repetitivo, midiendo el nivel riesgo ocasionados por trastornos físicos en un tiempo determinado.

Método de carga límite recomendada por el Niosh (National Institute for Occupational Safety and Health).

Adrianzén (2012) afirma:

La ecuación NIOSH determina el límite de peso recomendado, a partir del cociente de siete factores, siendo el índice de riesgo asociado al levantamiento, el cociente entre el peso de la carga levantada y el límite de peso recomendado para esas condiciones concretas de levantamiento. (p. 201)

El método de carga límite recomendada por el Niosh permite calcular el peso máximo que se sugiere a levantar, a través de las condiciones del puesto de trabajo, para así tener una certeza específica de los resultados obtenidos y la toma de decisiones a seguir.

Método de evaluación de la frecuencia cardiaca.

Adrianzén (2012) afirma: “La frecuencia cardiaca es un método fácil de aplicación y mínimo costo, es de gran utilidad en ergonómica, se centra en el análisis de la carga mental o el sobreesfuerzo cardiaco debido al calor o al trabajo estático” (p. 210).

El método de evaluación de la frecuencia cardiaca permite ser medida sobre el colaborador durante el tiempo en el que permanece en reposo, el consumo de

energía por parte del colaborador tiene que ser evaluado y medido según sus características físicas.

Método EAWS (European Assembly Work-Sheet).

Adrianzén (2012) afirma: “La metodología de EAWS puede ser aplicada en la industria manufacturera, en todas las etapas del proceso, pudiéndose evaluar las tareas u operaciones dentro de un ciclo de trabajo, así como también dentro de un turno de trabajo completo” (p. 213).

El método EAWS es un sistema ergonómico que permite detectar riesgos laborales de forma detallada, por cada tarea o puesto de trabajo en el que se desarrollan los colaboradores.

Los métodos de evaluación de la ergonomía son en muchos casos fundamentales ya que permite establecer un mejor control y medición del nivel de carga ergonómica que está generando en cada organización. Cabe señalar que cada organización tiene una distinta manera de evaluar el nivel ergonómico, mucho depende del alcance de la organización y también de lo que busca de ello.

La manera en que los métodos de evaluación surgen y dan efectos a análisis de estudios donde la ergonomía se ve muy relacionado a riesgos y formas en la que es difícil proponer ideas de manera vaga, para ello los métodos dan lugar a respuestas óptimas de las cuales se busca el mayor rendimiento. Las diversas propuestas que se han dado tratan de evaluar mejor el nivel ergonómico en la organización.

2.2.1.6. Alcance de la ergonomía.

Ramírez (2013) sostiene:

El radio de acción de la ergonomía es bastante amplio, ya que cruza los límites de muchas disciplinas científicas y profesionales, constituyéndose en un sistema integrado de la fisiología y la medicina, de la psicología y la psicología

experimental, y en la física y la ingeniería. (p. 29)

La ergonomía en muchos casos forma parte de distintas ramas de estudio donde se puede analizar tanto al hombre y a las diversas condiciones que se establecen, en muchos análisis se dan desde varios factores donde el hombre siempre está presente.

El mismo hecho de que la ergonomía surja desde los principios de la era del hombre, hacen que haya alcanzado muchas de las disciplinas que hoy en día conocemos, y que a su vez están determinando hacia nuevas disciplinas donde el fin constituye al mismo del cual se define la ergonomía.

2.2.1.7. Objetivos de la ergonomía.

Ramírez (2013) sostiene: “El objetivo principal de la ergonomía es la actividad concreta del hombre aplicado al trabajo utilizando medios técnicos; su objetivo de investigación es el sistema hombre-máquina-entorno” (p. 12).

Se da el objetivo de conseguir mejores condiciones laborales en el nivel de adaptación que se tiene para el trabajo, se busca salvaguardar el mejor bienestar del colaborador, mejorar su eficiencia y seguridad que puede presentar en sus labores. La ergonomía a su vez trata de dar soporte a distintas disciplinas que se ven relacionadas, todos los diseños del ambiente físico llevan un determinado estudio donde la ergonomía y otras disciplinas juegan un papel fundamental; se trata de diseñar un mejor ambiente con el fin de lograr una mejor comodidad, seguridad y salud. Si bien es cierto la ergonomía trata de equilibrar un mejor proceso entre el hombre y el entorno en el cual se desenvuelve, también es necesario saber que dicho entorno se ve influenciado por el nivel de actividad y tareas que cumple el hombre en la organización, y estas mismas buscan que se aplique un mejor proceso con mejores armas.

Se puede resaltar este punto donde el objetivo que parte la ergonomía da marcha a que la empresa busque por sus propios medios el mejor confort posible, en la actualidad las empresas hoy en día hacen que se preocupen mucho y darle mayor énfasis a la ergonomía como tal.

2.2.1.8. Modelos en la ergonomía.

Modelo orientado a la conducta humana.

Adrianzén (2012) afirma: “La ergonomía incorpora sobre la base de su marco teórico, una recopilación de diversas áreas cognitivas que al aplicarlas produce cambios positivos en los procesos de interacción hombre-objeto, utilizando el análisis y transformación de situaciones reales del trabajo” (p. 136).

El modelo orientado a la conducta humana recoge información acerca de la conducta que adopta cada colaborador en sus diversas funciones en el trabajo.

Modelo hombre máquina.

Adrianzén (2012) afirma: “Todo sistema hombre-máquina está conformado por la interacción del individuo o individuos con una o más herramientas, con un objetivo determinado y dentro de un contexto específico” (p. 139).

El modelo hombre máquina busca acoplar de la mejor manera la armonía que existe entre ambos, estableciendo una relación eficiente para cumplir con las exigencias del colaborador y sus capacidades presentadas.

Modelo ergonómico orientado a la aplicación.

Adrianzén (2012) sostiene:

Son las decisiones acerca de la naturaleza y el medio de las modificaciones que se proponen deben ser validadas por los operadores; las propuestas son la expresión del compromiso entre las demandas de la actividad de los operadores, la operación del servicio y política general de la empresa. (p. 146)

El modelo ergonómico orientado a la aplicación debe ser evaluada por parte de cada colaborador, con el fin de garantizar un sistema adaptado con las técnicas necesarias a predecir, investigar y desarrollar.

Modelo ergonómico orientado al diseño de procesos.

Adrianzén (2012) afirma: “Los procesos de diseño de una planta son tareas dificultosas, debido a la singularidad y complejidad de cada planta, por estar conformadas por un sistema general que comprende a su vez un conjunto de subsistemas” (p. 158).

El modelo ergonómico orientado al diseño de procesos busca detallar cada área de trabajo donde se encuentran diversos sistemas acoplados a las funciones de los colaboradores, se busca desarrollar los métodos para apoyar cada fase del diseño ergonómico propuesto.

Se tratan de establecer un estudio donde la ergonomía se ve influenciada hacia distintos modelos que forman parte de su estructura, dichos modelos determinan un nivel de interacción que puede tener el hombre y los medios que le rodean. Muchas veces los modelos tratan de determinar mejor la actividad de los procesos que se dan en la empresa, muchos de ellos no son lo suficientemente estandarizados y bien estructurados, es necesario prever que los resultados de aplicar algún modelo pueden cambiar en forma significativa los intereses de la organización.

Es necesario saber que los modelos se han establecido hacia los factores claves que la organización tiene y que estos mismos tratan que los factores lo mayormente aplicables.

2.2.1.9. Dimensiones de riesgos ergonómicos.

A. Factor psicológico.

Cruz y Garnica (2010) afirman: “Es el estudio de la naturaleza de la mente

humana con todas sus reacciones y comportamientos individuales, sean innatos, aprendidos o adquiridos socialmente, que lleguen a ser factores de influencia o limitantes en un proyecto de diseño” (p. 110).

Se sabe que la ergonomía recae en muchos factores y en ellos se encuentra el factor psicológico donde el estudio de la mente humana da alcance al nivel emocional que presenta, es primordial saber cuáles son las medidas que se pueden tener a través de un estudio exhaustivo del factor psicológico.

B. Factor sociológico.

Cruz y Garnica (2010) afirman: “Comportamiento del grupo como un todo. Conociendo las apetencias del grupo se podrán lograr soluciones acordes” (p. 129).

El ámbito social siempre influye en este factor, ya sea de manera externa o interna, para los fines que la organización quiere, este factor puede influir mucho porque pueden estar ocurriendo problemas internos donde los colaboradores no sepan manejar un adecuado control de su desenvolvimiento laboral.

C. Factor fisiológico.

Cruz y Garnica (2010) afirman: “Son los que atañen al hombre como ser cambiante en sus funciones vitales, con un proceso de desarrollo y cualidades orgánicas observables, mensurables. Este sistema orgánico es parte responsable del comportamiento” (p. 40).

Si hablamos del factor fisiológico en muchos casos estaremos hablando de formas en las que el hombre tiene alguna dificultad o puede aquejar alguna incomodidad. Este plano en muchos casos son los más frecuentes debido a que el hombre no le da mayor reparo a su actividad física y simplemente se deja influenciar por el ambiente en el cual se desarrolla.

D. Factor ambiental.

Ramírez (2013) sostiene: “El ambiente de trabajo es factor esencia del rendimiento humano. Este tiende a deteriorarse a medida que transcurre el tiempo, unas veces como consecuencia de la fatiga física y otras como resultado del aburrimiento y falta de motivación” (p. 196).

El ambiente laboral trata de diseñar mejores perspectivas para que el hombre pueda tener un mejor resultado y mejores medidas en el momento de utilizar algún material. Muchas de las organizaciones diseñan un ambiente donde el factor primordial es muy ajustable, pero que sin embargo a medida que van pasando los años no se tienen medidas de prevención, el adecuar un ambiente no solo se trata de implementarlo sino de hacer un estudio del verdadero confort que puede ajustarse a las necesidades que la organización requiere.

Se buscan que las dimensiones en los riesgos ergonómicos sean lo más cercano posible a lo que se busca establecer como análisis, una adecuada dimensión en lo riesgos ergonómicos da paso a un amplio esquema donde se buscan establecer mejores procesos en los planos administrativos de la empresa; muchas de las causas que determinan un factor de riesgo están asociadas con un mal manejo de la empresa y del colaborador, es por eso que se determinó las medidas que pueden ser relevantes y encajan en la investigación. Existen también formas de medir el riesgo ergonómico por cada factor presentado y se ven descritos porque lo que buscan es disminuir las consecuencias que podrías desencadenar con un mal manejo de estos implementos.

En síntesis, los factores de riesgos ergonómicos están relacionados con las adopciones en las posturas forzadas y movimientos repetitivos que pueden producir daños a la salud en sus diversas formas.

2.2.2. Bases teóricas de la variable desempeño laboral

2.2.2.1. Definiciones del desempeño laboral.

Gonzáles et al. (2014) determinado desde en un contexto laboral, el desempeño es el conjunto de habilidades, conocimientos, destrezas y actitudes.

Robbins y Coulter (2014) definieron al desempeño laboral como el resultado general que se da debido a las funciones de la organización.

Alles (2008) define al desempeño laboral como las características personales que pueden llegar a ser comportamientos en un determinado puesto de trabajo.

El desempeño laboral como se define son todas aquellas condiciones que en la medida posible tratan de establecer un mejor desenvolvimiento por parte de cada colaborador, podemos afirmar que la forma de actuar y comportarse es parte fundamental del desempeño laboral.

Muchas de las empresas en la actualidad buscan que el desempeño laboral vaya de la mano de un adecuado rendimiento organizacional por parte de sus colaboradores, si bien es cierto el desempeño laboral es una sintaxis de cada persona también sabemos que la organización juego un rol muy importante en el momento de ver que todos sus objetivos se hayan establecido.

Es muy importante tomar diversos aspectos que se dan en el desempeño laboral al momento de medirlo y el resultado que éste puede generar. Toda la información que sea resultante debe ser expresada por todos los miembros de la organización para obtener mejores fines, a esto nos referimos con una retroalimentación en conjunto.

Se puede afirmar que un desempeño eficiente que se da en base a los colaboradores es el resultado más importante que tiene toda organización para sus propios fines, tanto de manera competitiva como redituable y es que se necesita de

ambos factores tanto empresa como colaborador para llegar a lograrlo.

2.2.2.2. Habilidades para el desempeño laboral.

Gonzáles et al. (2014) determina que las habilidades para del desempeño laboral, son demostradas en determinados puestos de trabajo, pero esto no asegura que sean importantes en otras situaciones laborales.

Alles (2008) destaca que las habilidades deben estar en constante desarrollo y a la vez adheridos al desempeño que realizan los colaboradores.

Es importante mencionar que se resalta mucho el desarrollo y promoción de las habilidades en el trabajo, estas deben estar de la mano descritas mediante informes previos de evaluación de desempeño, así crear oportunidades para el desarrollo de los colaboradores.

Las organizaciones buscan que gran parte de sus colaboradores tengan adheridas distintas habilidades en el momento de ejecutar los distintos tipos de actividades que se dan en el camino, es muy importante saber que en este tipo de habilidades se encuentran las intelectuales y las físicas, es necesario que cada tipo de habilidad sea manejada como tal pues un adecuado control y desarrollo puede generar mejores resultados tanto para la organización como para el propio colaborador.

2.2.2.3. Evaluación desempeño laboral.

Gonzáles et al. (2014) sostienen: “El proceso de evaluación de desempeño proporciona información vital respecto a la forma en que se administran los recursos humanos de una organización” (p. 178).

Alles (2008) la evaluación de desempeño laboral debe responder en base a metas ligadas al desarrollo de los empleados, es un subsistema para la dirección estratégica de los recursos humanos de la empresa que permita la optimización de

las funciones de los colaboradores.

Orrantia et al. (2007) sostienen: “Se define la evaluación del desempeño como el proceso por el cual se valora el rendimiento laboral de un colaborador, sobre la manera en que cumple sus tareas y su comportamiento dentro de la organización” (p. 181).

El desempeño laboral puede ser medido y evaluado de la mejor manera posible puesto que se trata de sacarle el mejor provecho a un análisis donde cada colaborador ha descrito de manera individual y colectiva. Es muy importante determinar todo tipo de factores que nos ayuden a sacar conclusiones concretas a cerca del desempeño laboral.

Se puede afirmar que muchas veces los instrumentos que utilizamos para evaluar el desempeño laboral utilizamos técnicas de manera cualitativa y cuantitativa para el hecho de establecer el mayor grado de eficacia en el momento de cumplir los objetivos propuesto que la organización tiene como meta. El cumplimiento de todas las obligaciones laborales que tiene el colaborador es muy importante debido a que su rendimiento se ve expuesto a un criterio de análisis.

2.2.2.4. Para qué evaluar el desempeño laboral.

Orrantia et al. (2007) sostienen:

Además de mejorar el desempeño, muchas compañías utilizan esta información para determinar las compensaciones que otorgan. Un buen sistema de evaluación puede también identificar debilidades en el sistema de información sobre recursos humanos. Las personas cuyo desempeño es insuficiente pueden poner en evidencia procesos equivocados de selección, orientación y formación, o puede indicar que el diseño del puesto o los retos del mercado no han sido considerados en toda su globalidad. (p. 183)

Alles (2008) menciona que la evaluación de desempeño, son determinadas para la toma de decisiones, reunión de jefes y subordinados, retroalimentación para saber si debe modificar su comportamiento laboral.

Es necesario saber que se debe hacer una adecuada evaluación en cuanto a desempeño laboral, debido a que pueden existir distintos análisis a cerca de este criterio donde la organización y el colaborador se ven muy relacionados.

Es necesario evaluar el desempeño laboral de los colaboradores porque fundamentalmente es necesario para las empresas, definiendo cuales son las estrategias que vamos a utilizar que les permita desarrollar sus capacidades y optimizar su desempeño.

2.2.2.5. Métodos de evaluación del desempeño laboral.

Métodos de evaluación en grupos.

Gonzáles et al. (2014) se basan en la evaluación grupal donde se dividen y comparan el desempeño del colaborador con el de sus compañeros, es un método fundamental para la toma de decisiones teniendo en cuenta los trabajadores de mejor a peor.

El método de evaluación en grupos se basa en comparar el desempeño del colaborador con el de sus compañeros de trabajo, en la que se obtienen resultados a fin de medir el mejor hacia el peor desempeño.

Orrantia et al. (2007) sostienen: “Los enfoques de evaluación en grupos pueden dividirse en varios métodos que tienen en común las características que se basan en la comparación entre el desempeño del empleado y el de sus compañeros de trabajo” (p. 186).

Los métodos o enfoques de evaluación en grupos determinan la comparación del desempeño del colaborador con el de sus compañeros de trabajo.

Métodos de evaluación basados en el desempeño durante el pasado.

Gonzáles et al. (2014) se basan en el desempeño pasado, es decir, información que ya ocurrió y que hasta cierto punto puede llegar a ser medido, tiene la desventaja de que al encontrarse en pasajes del pasado ya no se tienen opción a cambiarlas.

Los métodos de evaluación basados en el desempeño pasado recogen información que ya ha sucedido pero que no pueden alterar nada porque no pueden impedir ni mejorar algo que ya ha sucedido.

Métodos de evaluación basados en el desempeño futuro.

Gonzáles et al. (2014) centrados en evaluaciones esperadas, determinadas por la evaluación del potencial del colaborador.

Las evaluaciones basadas en el desempeño futuro se centran en el potencial del colaborador, es decir en los objetivos que pueden alcanzar.

Orrantia et al. (2007) sostienen: “Se centran en el desempeño previsto mediante la evaluación del potencial del empleado o el establecimiento de objetivos de desempeño” (p. 187).

El desempeño del empleado puede ser evaluado mediante sus resultados, la forma en que puedan llegar a alcanzar todos sus objetivos y se ven realizados por lo que el colaborador puede desempeñar posteriormente a futuro.

A. Autoevaluaciones.

Gonzáles et al. (2014) determinan la participación individual del empleado a fin de obtener objetivos personales a futuro dentro de la empresa.

Orrantia et al. (2007) sostienen: “Llevar a los empleados a efectuar una autoevaluación puede constituir una técnica muy útil, cuando el objetivo es alentar el desarrollo individual” (p. 187).

Las autoevaluaciones destacan mucho el potencial del colaborador debido a que se establece una estrategia aliento hacia ellos. Muchos de los objetivos personales que puedan ser alcanzados a futuro y que sirven de desarrollo, ellos mismo se autoevalúan y por consiguiente se origina un auto mejoramiento más probable.

B. Dirección por objetivos.

Gonzáles et al. (2014) determinan que de forma conjunta tanto el supervisor y el empleado establecen un mutuo acuerdo en favor de los objetivos del desempeño.

Orrantia et al. (2007) sostienen: “Consiste en que tanto el supervisor como el empleado establecen conjuntamente los objetivos de desempeño deseables” (p. 188).

El método de evaluación de la dirección por objetivos surgió para llevar el control del desempeño laboral en las diversas áreas, el éxito de esta evaluación dependerá mucho de que los objetivos sean claros, precisos y viables para ser alcanzados.

C. Evaluaciones psicológicas.

Gonzáles et al. (2014) determinan psicólogos para hacer evaluaciones del potencial del individuo y no basarse de un desempeño anterior. En este caso se pueden realizar mediante exámenes psicológicos, entrevistas a profundidad u otras evaluaciones de verificación.

Orrantia et al. (2007) sostienen: “Cuando se emplean herramientas de medición psicológica para las evaluaciones, su función esencial es la evaluación del potencial del individuo y no su desempeño anterior” (p. 188).

Los métodos de evaluación psicológica miden las capacidades personales a través de herramientas de uso netamente psicológico, para llegar a saber cuál es el potencial con el que cuenta cada colaborador.

Métodos de los centros de evaluación.

Gonzáles et al. (2014) es una técnica utilizada para grupos de entorno gerencial de nivel intermedio con gran potencial de desarrollo basado en diversos tipos de evaluaciones y evaluadores.

Orrantia et al. (2007) sostienen: “Son una forma estandarizada para la evaluación de los empleados, que se basa en tipos múltiples de evaluación y múltiples evaluadores” (p. 188).

Los métodos de los centros de evaluación ayudan a recoger análisis en informaciones relevantes mediante diversos tipos de evaluaciones, el colaborador se ve muy relacionado en la organización donde laboral, debido a que cada criterio de evaluar el desempeño tiene distinto tipo de criterio y proceso de cómo llevarlos encaminados.

Evaluación de 360 grados o 360 grados feedback.

Gonzáles et al. (2014) es un método donde participan todos los trabajadores que se relacionan con el puesto, incluyendo evaluaciones de pares, subordinados, clientes y jefes; de manera confidencial se establece la información obtenida.

Alles (2008) menciona que la evaluación 360 grados permite evaluar al trabajador de manera global por todo el entorno de la empresa, es decir verse a través de la mirada de otros colaboradores.

La evaluación de 360 grados permite analizar profundamente a los colaboradores desde una perspectiva que otros puedan ver al colaborador evaluado, es decir se pueden encontrar subordinados, pares y jefes.

Evaluación de 180 grados.

Alles (2008) determina que la evaluación de 180 grados es la versión reducida de 360 grados y que se aplica en algunos casos donde existe ausencia de algún nivel

organizacional de la empresa.

La evaluación de 180 grados permite hacer un análisis de forma reducida de la evaluación 360 grados, en algunos casos se origina porque existe ausencia de algún miembro de la empresa que participará en la evaluación y solo se toman en cuenta los que presencialmente están. Muchas empresas utilizan esta evaluación como análisis previo al de 360 grados.

2.2.2.6. Objetivos de la evaluación del desempeño.

González et al. (2014) sostienen: “El objetivo de la evaluación es proporcionar una descripción exacta y confiable de la manera en que el empleado se desempeña en el puesto” (p. 157).

Los autores sostienen que los objetivos de la evaluación del desempeño se destacan a raíz de cómo describen se específicamente el desenvolvimiento del colaborador en su puesto de trabajo en el cual se desempeña.

Alles (2008) señala que dentro de los objetivos de la evaluación de desempeño están el desarrollo personal y profesional del colaborador, mejorar sus resultados y el aprovechamiento eficiente de los recursos humanos.

Los objetivos de la evaluación de desempeño están establecidos con el fin de desarrollar el talento humano para que este tenga una mejor productividad en la empresa. Por otra parte, se busca que exista una adecuada comprensión entre el responsable y el colaborador, generar así una retroalimentación que les permita mejorar sus procesos.

Los objetivos de evaluar el desempeño laboral están siendo cada vez más evaluados con mayor frecuencia dado que en muchos casos pueden dar resultados donde el colaborador puede dar información a criterio propio que sirva de evidencia para establecer mejores procesos.

2.2.2.7. Dimensiones del desempeño laboral.

A. Comportamiento.

Gonzáles et al. (2014) sostienen que el comportamiento es el conjunto de reacciones que se presentan ante determinadas situaciones.

El comportamiento puede ser definido como la forma de actuar de un individuo ante la sociedad y que esta puede estar determinada ante los diversos estímulos que se pueden generar en el entorno. Además de ello el comportamiento en muchos casos pueden estar evidenciados como la conducta innata y particular que tiene cada persona y que la desarrolla durante toda su vida en la sociedad.

B. Motivación.

Gonzáles et al. (2014) afirman que la motivación es utilizar las preferencias propias para orientarnos a alcanzar los objetivos.

Se sostiene que la motivación puede estar presente de manera independiente según el grado de preferencia hacia la realización de una determinada acción.

Cruz y Garnica (2010) sostienen: “La motivación es el castigo o recompensa para una respuesta conexas” (p. 113).

La motivación es uno de los estados de la conducta del ser humano donde se pueden determinar acciones tanto positivas como negativas en razón a un determinado impulso. Esta se mantiene por razones de recompensas que buscan un cambio emocional. La motivación en muchos casos está sugestionada o influenciada según las perspectivas propias de cada persona, en los años estas pueden llegar a ser alcanzadas y desarrolladas.

C. Habilidades.

Gonzáles et al. (2014) sostienen que las habilidades son actitudes inherentes que se necesitan para poder ejecutar una determinada labor o actividad de manera

adecuada. Interpretar situaciones de manera adecuada.

Las habilidades son capacidades que el individuo posee para poder realizar alguna actividad en particular. Muchas veces se menciona que las habilidades van estrechamente de la mano con el talento y que estas pueden desarrollarse en el tiempo. Las habilidades se poseen de forma innata y en muchos casos las desarrollan según su ambiente o actividad que se busca cubrir y que éstas pueden presentarse en diversos tipos o características.

D. Adaptación.

González et al. (2014) sostienen que la adaptación puede determinar la flexibilidad ante los cambios en circunstancias determinantes.

La adaptación mantiene la capacidad de someterse a cambios en el entorno en el cual se encuentran y que a su vez se desarrollan de manera fluida. Las personas suelen adecuarse o ajustarse según las necesidades de su organismo al ambiente.

2.3. Definición conceptual de la terminología empleada

Adaptación

Es un proceso de cambios o formas en los que el comportamiento del ser humano ha evolucionado durante el tiempo y ha sabido mantenerse en la naturaleza. Cada individuo tiene la capacidad de poder desenvolverse en cada aspecto de la sociedad, en las empresas la adaptación surge a raíz de diversos cambios como los son: funciones distintas, cambio de áreas, desarrollo de nuevas actividades u otras que competen al individuo.

Conocimientos

Es la manera de comprender o adquirir diversos tipos de información de una determinada idea intelectual de la realidad, es decir la capacidad para poder razonar ante diversos estímulos que se presentan en la sociedad. El conocimiento nace desde

que el ser humano tiene contacto con la naturaleza.

Desempeño

El desempeño puede ser descrito como el cumplimiento para realizar una actividad y que se manifiesta cuando una persona consigue tener un rendimiento determinado según las destrezas que posee y desenvuelve en el ambiente donde se desarrolla.

Destrezas

Las destrezas son las habilidades o formas en que cada persona manipula un determinado objetivo según su criterio o evaluación a seguir. Se hace alusión a las destrezas como la manera en que se desenvuelven las capacidades para realizar algún tipo de trabajo.

Empatía

La empatía es la característica en la cual somos capaces de ponernos en el lugar de otros y somos capaces de asumir lo que otra persona puede sentir. Es también la respuesta afectiva ante diversos estados emocionales que somos capaces de comprender y estimar.

Ergonomía

Es la manera en la que un individuo se adapta a las diversas condiciones ambientales que se presentan en un determinado lugar de trabajo, a su vez se sabe que la ergonomía trata de estudiar las mejores relaciones que se puedan establecer entre el individuo y todas las condiciones que se ofrece en su lugar de trabajo.

Gestión

La gestión puede ser descrita como la acción necesaria para conseguir algo, dicha gestión se puede resolver a manera de administrar y llevar bien de la mano el asunto para conseguir sus fines.

Riesgos

Los riesgos son entendidos como la amenazas hacia determinados peligros que probablemente pueden ser ocasionados y puedan vulnerar el bienestar de la persona.

CAPÍTULO III
MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

La investigación fue de tipo aplicada debido a que se buscó generar conocimientos a través de la aplicación a los problemas que se encontraban en la investigación; es decir, busca solución a problemas prácticos que afectan a las personas y en general a la sociedad. Al respecto, Hernández et al. (2014) sostienen: “La investigación aplicada, que la que soluciona problemas prácticos” (p. 25).

El nivel de la investigación es correlacional, porque se va a encargar de describir las características de las variables (riesgos ergonómicos y desempeño laboral), el cual permite dar a conocer el grado de correlación que existe entre ambas variables. Al respecto, Hernández et al. (2014) sostienen: “El estudio correlacional tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular” (p. 93).

Por otro lado, la investigación es de enfoque cuantitativo, porque utiliza la recopilación y análisis de los datos a fin de corroborar las preguntas e hipótesis establecidas con una base numérica, y uso del análisis estadístico. En ese sentido, Hernández et al. (2014) sostienen: “Los planteamientos cuantitativos se derivan de la literatura y corresponden a una extensa gama de propósitos de investigación, como: describir tendencias y patrones, evaluar variaciones, identificar diferencias, medir resultados y probar teorías” (p. 36).

Diseño de investigación

La presente es de tipo no experimental, porque no se busca alterar las variables durante la investigación. Se tiene como objetivo hallar la relación entre las variables gestión de riesgos ergonómicos y desempeño laboral. Al respecto,

Hernández et al. (2014) afirman: “En un estudio no experimental no se genera ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente en la investigación por quien la realiza” (p. 152).

De acuerdo con los momentos de recolección de datos, la investigación es de tipo transversal o transaccional, porque se recolecta datos en un tiempo determinado para describir la interrelación de las variables propuestas. Al respecto, Hernández et al. (2014) sostienen: “Los diseños de investigación transaccional o transversal su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado” (p. 154).

3.2. Población y muestra

Población

Para la investigación se consideró que la población está conformada por 19 colaboradores administrativos de la empresa inmobiliaria Álamo Company en Miraflores, durante el año 2020. Al respecto, Hernández et al. (2014) menciona: “Una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones” (p. 174).

Muestra

La muestra está conformada por 19 colaboradores administrativos de la empresa Álamo Company siendo una muestra que reúne las características de ser representativo. Al respecto, Hernández et al. (2014) sostiene: “La muestra es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos, y que tiene que definirse y delimitarse de antemano con precisión, además de que debe ser representativo de la población” (p. 173).

Asimismo, la muestra considerada en la investigación es censal porque consideramos a todos los individuos considerados en la población. Teniendo en

cuenta que se ha considerado a toda la población no se ha generado números aleatorios puesto que se tomó como base general el análisis de todos ellos. Al respecto, Asimismo, López (1998) considera: “La muestra censal es aquella es porción que representa toda la población” (p. 123).

3.3. Hipótesis

Hipótesis general

Existe relación entre la gestión de riesgos ergonómicos y el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa Álamo Company, Miraflores - 2020.

Hipótesis específicas

Existe relación entre el factor psicológico y el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa Álamo Company, Miraflores - 2020.

Existe relación entre el factor sociológico y el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa Álamo Company, Miraflores - 2020.

Existe relación entre el factor fisiológico y el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa Álamo Company, Miraflores - 2020.

Existe relación entre el factor ambiental y el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa Álamo Company, Miraflores - 2020.

3.4. Variables – Operacionalización

Definición conceptual de la variable riesgos ergonómicos

Adrianzén (2012) afirma que los riesgos ergonómicos son aquellas posibilidades de sufrir algún accidente o evento adverso en el lugar de trabajo, condicionado a raíz del conjunto de elementos que componen el espacio de trabajo donde se desarrolla el colaborador, existe un grado de probabilidad de que el evento se transforme en cierta enfermedad producida por estos criterios.

Definición operacional de la variable riesgos ergonómicos

Los riesgos ergonómicos se evalúan en base a 4 dimensiones (factor psicológico, factor sociológico, factor fisiológico, factor ambiental), 11 indicadores y cuenta con 34 ítems, donde permitieron medir la percepción de los colaboradores en el ambiente donde se desenvuelven.

Tabla 1

Operacionalización de la variable gestión de riesgos ergonómicos

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición y valores	Niveles y rangos
Factor psicológico	- Motivación.	1 al 9		Bueno [34-37]
	- Fatiga.			Regular [26-34>
	- Reforzamiento.			Malo [21-26>
Factor sociológico	- Relaciones laborales.	10 al 16	1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Parcialmente de acuerdo	Bueno [30-32]
	- Normas sociales.			Regular [26-30>
	- Función de los sentidos.			Malo [23-26>
Factor fisiológico	- Adaptación.	17 al 26	4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	Bueno [41-45]
	- Necesidades fisiológicas.			Regular [35-41>
Factor ambiental	- Espacio físico.	27 al 34		Bueno [36-38]
	- Temperatura.			Regular [31-36>
	- Iluminación.			Malo [26-31>

Definición conceptual de la variable desempeño laboral

Gonzáles et al. (2014) determinado desde en un contexto laboral, el desempeño es el conjunto de habilidades, conocimientos, destrezas y actitudes que le permitan mejorar sus dimensiones.

Definición operacional de la variable desempeño laboral

El desempeño laboral se evalúa en base a 4 dimensiones (comportamiento,

motivación, habilidades y adaptación), 11 indicadores y cuenta con 35 ítems, donde permitieron transmitir el comportamiento del colaborador dentro de la empresa.

Tabla 2

Operacionalización de la variable desempeño laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición y valores	Niveles y rangos
Comportamiento	- Satisfacción.	1 al 12		Bueno [53-59]
	- Trabajo en equipo.			Regular [44-53>
	- Actitud hacia el trabajo.			Malo [34-44>
Motivación	- Iniciativa (compromiso).	13 al 18	1. Totalmente en desacuerdo	Bueno [27-30]
	- Contribuir a lograr objetivos.			Regular [23-27>
	- Plan de tareas.			Malo [20-23>
Habilidades	- Utilización de equipos.	19 al 29	2. En desacuerdo	Bueno [48-55]
	- Cumplimiento de objetivos y metas.			Regular [39-48>
	- Calidad en el trabajo (optimización de tareas).			Malo [33-39>
Adaptación	- Flexibilidad.	30 al 35	3. Parcialmente de acuerdo	Bueno [27-30]
	- Descentralización.			Regular [23-27>
				Malo [18-23>

3.5. Métodos y técnicas de investigación

Métodos de investigación

El método que se aplicó para esta investigación fue el método hipotético deductivo porque vamos a observar el fenómeno, crear hipótesis y plantear consecuencias para las hipótesis. En ese sentido, Cegarra (2012) afirma que: “El método hipotético deductivo es el camino lógico para buscar solución a los problemas que nos planteamos” (p. 82).

Técnica

En esta investigación se aplicaron diferentes técnicas, como las encuestas que

permitió identificar la problemática del lugar de estudio, así mismo se utilizó cuestionario como principal técnica de recolección de datos para evaluar la ergonomía y desempeño laboral de la empresa donde se realizó el estudio. Al respecto, Hernández et al. (2014) explica: “Un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir” (p. 217).

3.6. Descripción de instrumentos utilizados

Instrumento I: Cuestionario de gestión de riesgos ergonómicos

Nombre	: Cuestionario de gestión de riesgos ergonómicos
Autor	: Juan Rosales Chumpitaz
Procedencia	: Universidad Autónoma del Perú
Administración	: Individual
Duración	: 20 min aproximadamente
Aplicación	: Colaboradores administrativos

Descripción

El presente cuestionario sirve para medir las cuatro dimensiones de la Ergonomía de una organización como son: factor psicológico, factor sociológico, factor fisiológico y factor ambiental. El instrumento contiene 34 ítems, considerando cada dimensión. Para la escala de valoración se utilizó la escala de Likert con 5 alternativas, siendo el puntaje máximo 147.

Normas de aplicación

El cuestionario aplicado fue autoadministrado por los mismos participantes de manera virtual, enviados a sus correos electrónicos previamente el enlace de acceso de las encuestas presentadas, la persona encuestada tiene 5 posibles respuestas a cada pregunta, reafirmando que los resultados serán confidenciales. Totalmente de acuerdo (5), de acuerdo (4), ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), en desacuerdo (2),

totalmente en desacuerdo (1)

Normas de calificación

Al momento de evaluar los datos establecidos, se debe sumar las puntuaciones parciales por dimensión y así mismo el total de los ítems valorados del instrumento, luego se ubica en la tabla que veremos para determinar y analizar los riesgos ergonómicos y de sus dimensiones.

Instrumento II. Cuestionario de desempeño laboral

Nombre : Cuestionario de desempeño laboral

Autor : Juan Rosales Chumpitaz

Procedencia : Universidad Autónoma del Perú

Administración : Individual

Duración : 20 min aproximadamente

Aplicación : Colaboradores administrativos

Descripción

El presente cuestionario sirve para medir las cuatro dimensiones de Desempeño Laboral de una organización como son: comportamiento, motivación, habilidades y adaptación. El instrumento contiene 35 ítems, considerando cada dimensión. Para la escala de valoración se utilizó la escala de Likert con 5 alternativas, siendo el puntaje máximo 174.

Normas de aplicación

Hernández y Mendoza (2018) explican la forma de aplicación de los cuestionarios de forma autoadministrada, quiere decir que se proporciona directamente el cuestionario a los participantes, no existen intermediarios y ellos marcan sus propias respuestas. La forma de autoadministración puede tener distintos contextos como: envíos a correos tradicionales, correos electrónicos, páginas web,

redes sociales o equivalentes.

El cuestionario aplicado fue autoadministrado por los mismos participantes de manera virtual, enviados a sus correos electrónicos previamente el enlace de acceso de las encuestas presentadas, la persona encuestada tiene 5 posibles respuestas a cada pregunta, reafirmando que los resultados serán confidenciales. Totalmente de acuerdo (5), de acuerdo (4), ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), en desacuerdo (2), totalmente en desacuerdo (1)

Normas de calificación

Al momento de evaluar los datos establecidos, se debe sumar las puntuaciones parciales por dimensión y así mismo el total de los ítems valorados del instrumento, luego se ubica en la tabla que veremos para determinar y analizar el desempeño laboral y de sus dimensiones.

3.7. Análisis estadístico e interpretación de los datos

Los datos recabados fueron procesados mediante el programa computarizado SPSS versión 22 del cual permitió elaborar informes estadísticos y porcentuales de la información tabulada. Para el análisis de los resultados se desarrollará un informe detallado de cada valor arrojado por la investigación y así poder tabularlos, conocer la distribución de frecuencia. En el análisis de estudio se expuso lo siguiente:

En esta investigación se utilizó una base de datos con el programa SPSS y para tener resultados se realizó anteriormente una prueba piloto que constaba de una muestra más pequeña que ayudó a corroborar posibles resultados para evaluar la viabilidad.

Posteriormente, se realizó el análisis de fiabilidad con la muestra total de empresa donde se obtuvieron calificaciones y en la cual se estableció su presentación en base a las varianzas, su confiabilidad, desviación típica y también su distribución.

Respecto a los resultados, se desarrolló un análisis con los valores estadísticos recogidos, se fijaron los niveles de relación de las variables estudiadas, así como también la verificación de las hipótesis.

Posterior a ello, se realizó la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk porque la muestra fue menor a 50, para determinar si una muestra es paramétrica o no paramétrica.

También se hizo una contrastación de las hipótesis estudiadas aplicando la prueba estadística de correlación que se determinó en la prueba de normalidad.

Finalmente se pudo observar y la vez analizar los resultados obtenidos por cada variable y dimensión, para así poder realizar las discusiones, conclusiones y recomendaciones que fueron halladas a través de los resultados.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS

RESULTADOS

4.1. Validación de los instrumentos

Validez del instrumento de la variable riesgos ergonómicos

La importancia del instrumento se estableció mediante el criterio de jueces y maestros en el tema que determinaron que el cuestionario presenta ítems adecuados para su valoración del contenido que desea medir. La siguiente tabla muestra los resultados de las valoraciones de los jueces.

Tabla 3

Resultados de validación del cuestionario de riesgos ergonómicos

Validador	Resultado de aplicabilidad
Dr. Luis Alberto Marcelo Quispe	Aplicable
Mag. José Luis Sanguinetti Smith	Aplicable
Mag. Gilbert Pesantes Calderón	Aplicable

Validez del instrumento de la variable desempeño laboral

La importancia del instrumento se estableció mediante el criterio de jueces y maestros en el tema los cuales revisaron cada uno de los reactivos que permitieron medir el desempeño laboral de los colaboradores. Estos jueces indicaron que el cuestionario permite medir la variable y dieron una valoración de aplicable.

Tabla 4

Resultados de validación del cuestionario de desempeño laboral

Validador	Resultado de aplicabilidad
Dr. Luis Alberto Marcelo Quispe	Aplicable
Mag. José Luis Sanguinetti Smith	Aplicable
Mag. Gilbert Pesantes Calderón	Aplicable

Los resultados que se evidencian en las tablas que preceden indican que los cuestionarios de riesgos ergonómicos y desempeño laboral indican que presenta validez de contenido, es decir, estos cuestionarios indican miden lo que realmente miden.

4.1.1. Análisis de fiabilidad

Fiabilidad del instrumento de riesgos ergonómicos.

El análisis de confiabilidad del cuestionario de la variable riesgos ergonómicos se utilizó mediante la aplicación de la prueba estadística de alfa de Cronbach considerando que el cuestionario presenta una escala politómica.

Tabla 5

Fiabilidad del instrumento de la variable riesgos ergonómicos

Alfa de Cronbach	N de elementos
,841	34

En la tabla 6 se muestra el resultado de la aplicación del estadístico alfa de Cronbach cuyo resultado es de 0.841 y siendo mayor a 0.75 indica que el instrumento riesgos ergonómicos presenta una confiabilidad alta por encontrarse en el intervalo de 0.80 a 0.89 y por lo tanto el instrumento es aplicable para la recolección de información.

Fiabilidad del instrumento desempeño laboral.

El análisis de consistencia interna de la prueba que tiene por finalidad medir el nivel de desempeño laboral se empleó mediante la aplicación de la prueba estadística de alfa de Cronbach considerando que la prueba presenta una escala de cinco alternativas.

Tabla 6

Fiabilidad del instrumento de la variable desempeño laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,941	35

Conforme se aprecia en la tabla 7, el resultado de la aplicación del estadístico alfa de Cronbach asciende a 0.941, de modo que es mayor a 0.75, lo cual indica que el instrumento desempeño laboral presenta una confiabilidad muy alta por encontrarse en el intervalo de 0.90 a 1.00 y por lo tanto el instrumento es aplicable.

4.2. Resultados descriptivos de las variables

Resultados descriptivos de la variable riesgos ergonómicos

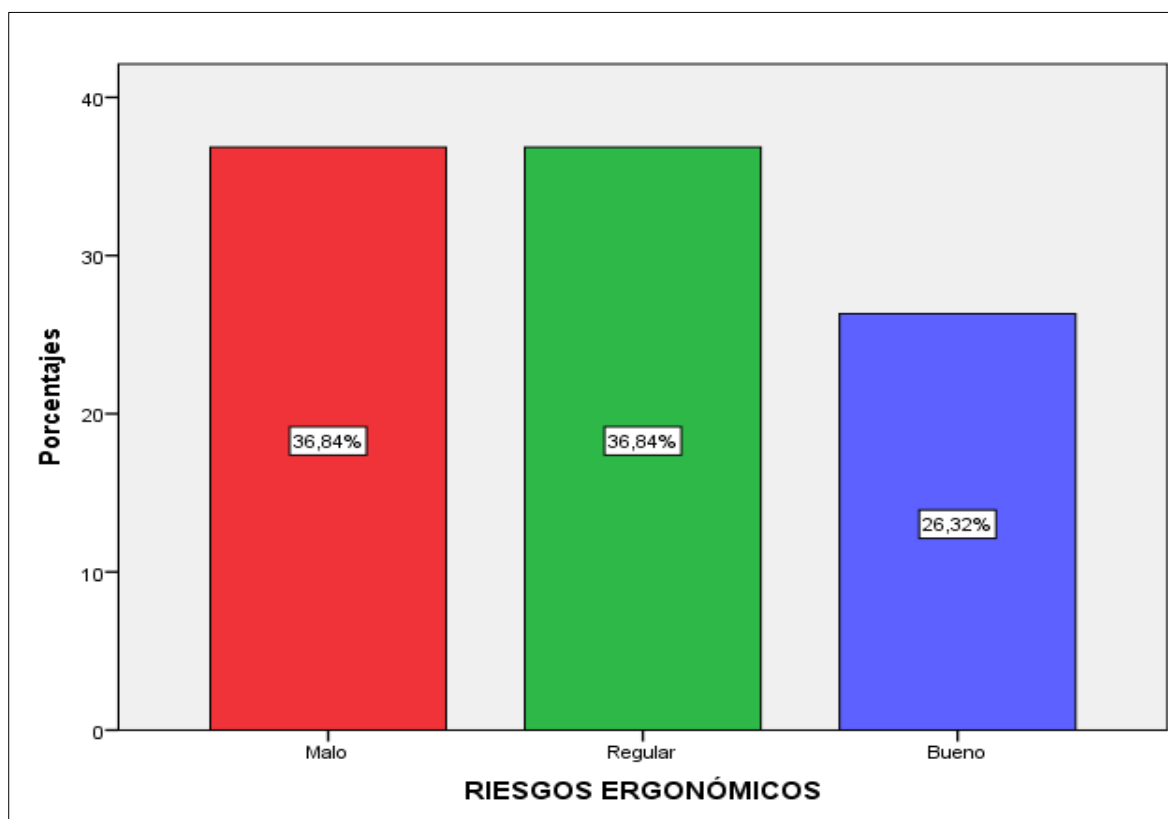
Tabla 7

Análisis descriptivo de la variable riesgos ergonómicos

	Colaboradores	Porcentaje
Malo	7	36,8
Regular	7	36,8
Bueno	5	26.3
Total	19	100,0

Figura 1

Análisis descriptivo de la variable riesgos ergonómicos



Se percibe que en la figura 1 que 7 colaboradores que representan el 36.84% consideran los riesgos ergonómicos en un nivel malo, 7 de los colaboradores representan el 36.84% lo consideran en un nivel regular y 5 colaboradores que equivalen al 26.32% lo consideran en un nivel bueno. Esto evidencia que existe un

problema notable ya que los colaboradores perciben que pueden tener riesgos laborales en su ambiente de trabajo a raíz de diversas condiciones ergonómicas que aún no son resueltas por la empresa.

Resultados descriptivos de la variable desempeño laboral

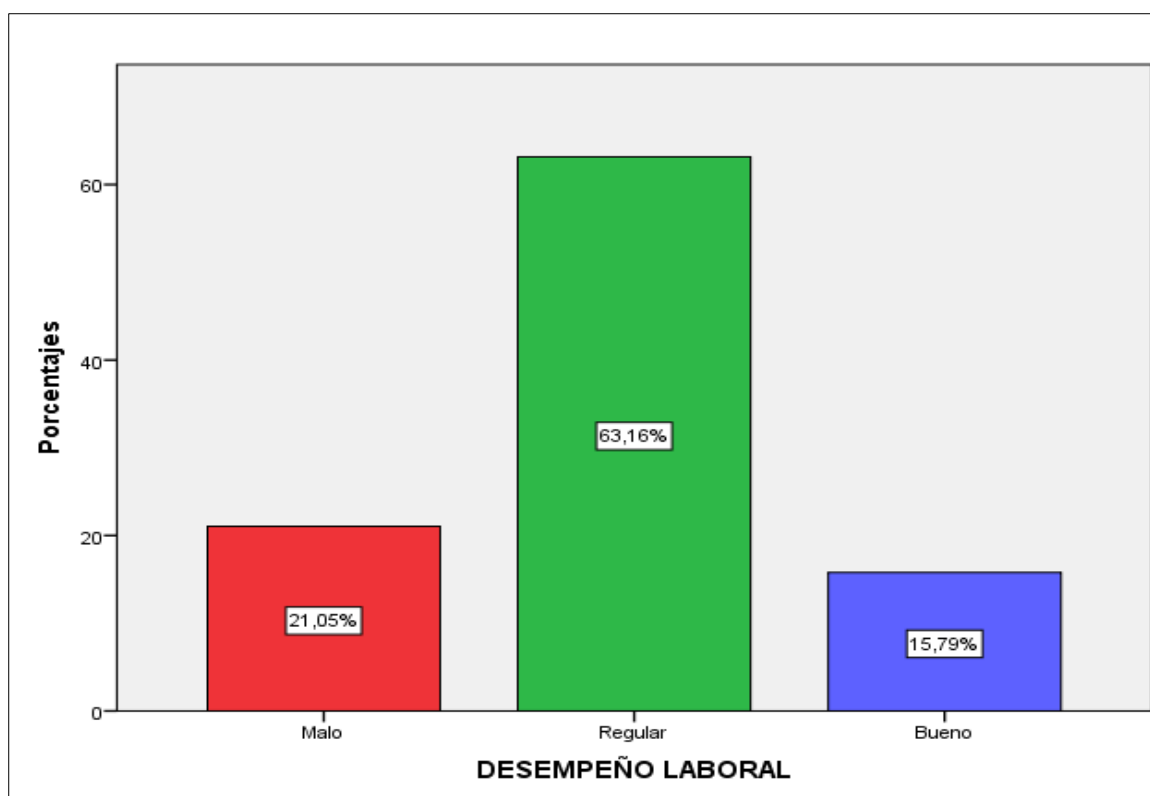
Tabla 8

Análisis descriptivo de la variable desempeño laboral

	Colaboradores	Porcentaje
Malo	4	21,1
Regular	12	63,2
Bueno	3	15,8
Total	19	100,0

Figura 2

Análisis descriptivo de la variable desempeño laboral



Se percibe que en la figura 2 que 12 colaboradores que representan el 63.16% consideran al desempeño laboral en un nivel regular, 4 de los colaboradores representan el 21.05% lo consideran en un nivel malo y 3 colaboradores que

equivalen al 15.79% lo consideran en un nivel bueno. Esto evidencia que existe un problema notable a acerca de la variable desempeño laboral y su impacto que se evidencia debido a que pueden existir diversos factores que limiten el mejor desempeño por parte de cada colaborador al no tener todas las herramientas necesarias para poder ejecutarlas.

4.3. Resultados descriptivos de las dimensiones

Resultados descriptivos de las dimensiones de los riesgos ergonómicos

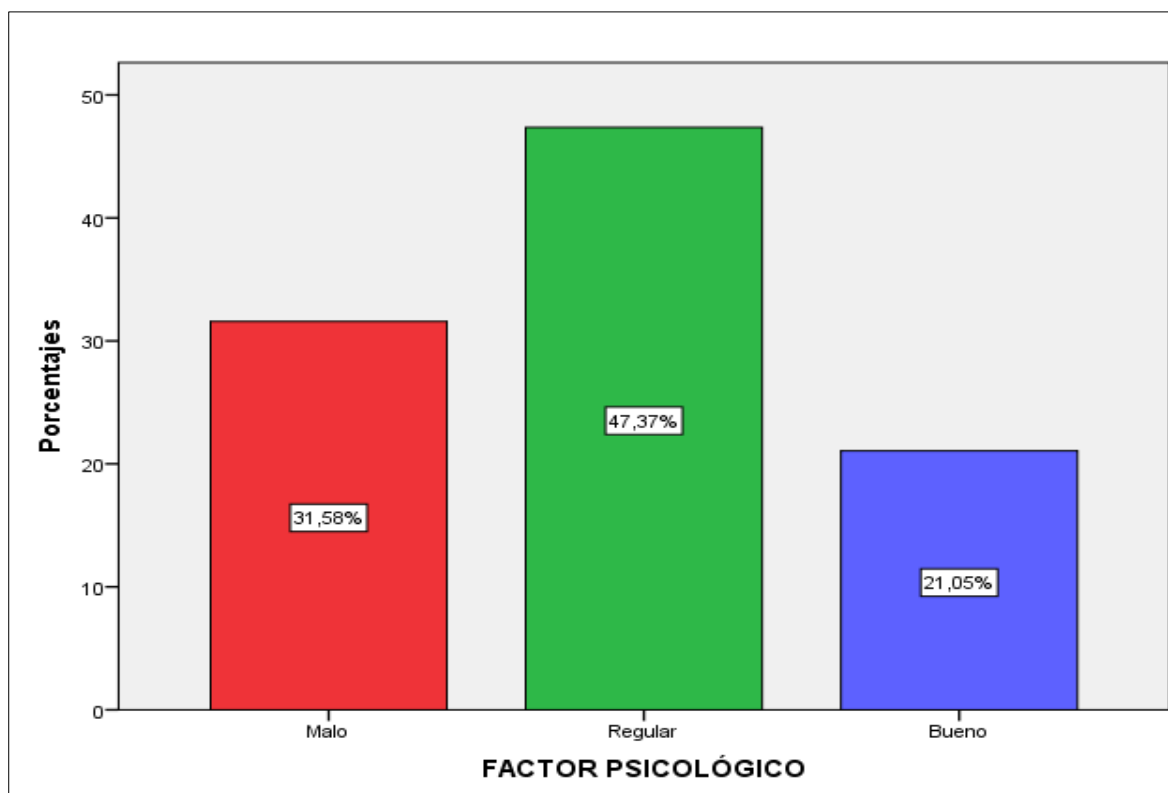
Tabla 9

Análisis descriptivo de la dimensión factor psicológico

	Colaboradores	Porcentaje
Malo	6	31,6
Regular	9	47,4
Bueno	4	21,1
Total	19	100,0

Figura 3

Análisis descriptivo de la dimensión factor psicológico



Se aprecia en la figura 3 que 9 colaboradores que representan el 47.37% consideran a la dimensión factor psicológico en un nivel regular, 6 de los colaboradores encuestados que representan el 31.58% consideran un nivel malo y 4 colaboradores encuestados que equivalen al 21.05% consideran lo consideran en nivel bueno. Esto evidencia que parte de los colaboradores no se sienten identificados con la organización, a raíz de la falta de motivación que desencadenarían problemas en ellos.

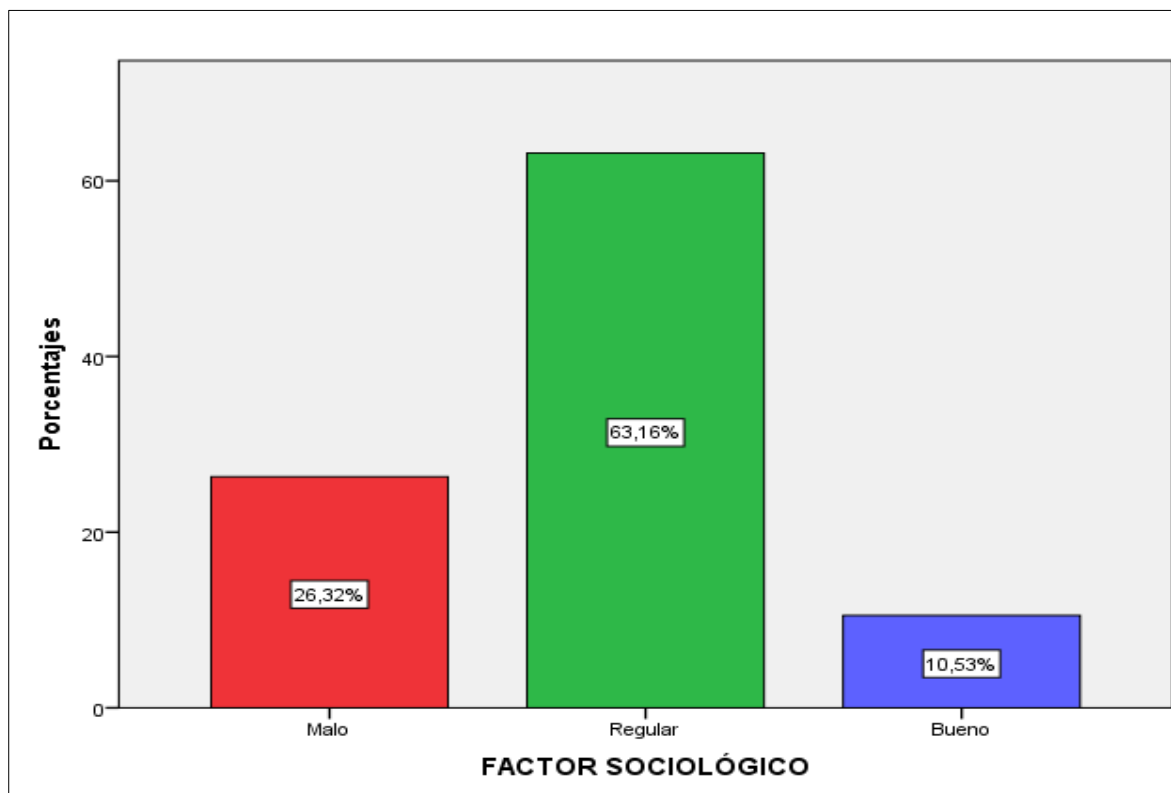
Tabla 10

Análisis descriptivo de la dimensión factor sociológico

	Colaboradores	Porcentaje
Malo	5	26,3
Regular	12	63,2
Bueno	2	10,5
Total	19	100,0

Figura 4

Análisis descriptivo de la dimensión factor sociológico



Se aprecia en la figura 4 que 12 colaboradores que representan el 63.16% consideran a la dimensión comunicación en un nivel regular, 5 de los colaboradores encuestados que representan el 26.32% lo consideran en un nivel malo y 2 colaboradores encuestados que equivalen al 10.53% consideran lo consideran en nivel bueno. Esto evidencia que las relaciones laborales no propician un ambiente agradable, debido a que aquejan muchos problemas no resueltos en la empresa y no son comunicados de forma oportuna, porque no hay una comunicación óptima entre compañeros de trabajo al momento de considerar opiniones.

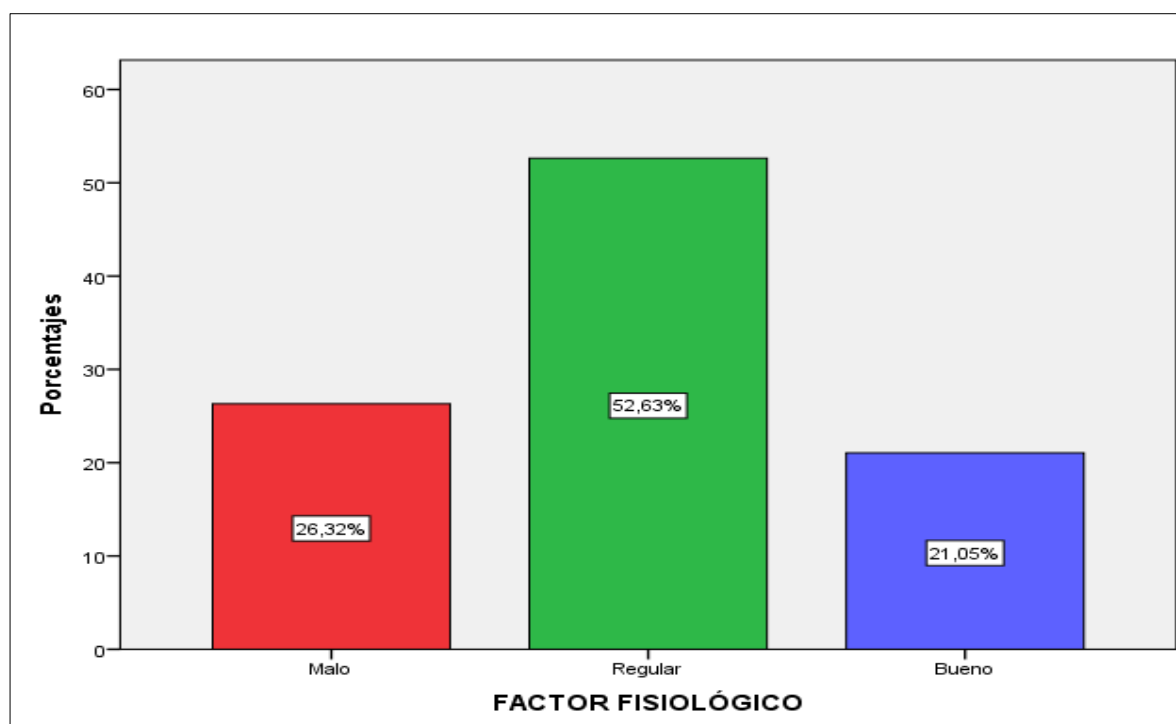
Tabla 11

Análisis descriptivo de la dimensión factor fisiológico

	Colaboradores	Porcentaje
Malo	5	26,3
Regular	10	52,6
Bueno	4	21,1
Total	19	100,0

Figura 5

Análisis descriptivo de la dimensión factor fisiológico



Se aprecia en la figura 5 que 10 colaboradores que representan el 52.63% consideran a la dimensión identidad en un nivel regular, 5 de los colaboradores encuestados que representan el 26.32% lo consideran en un nivel malo y 4 colaboradores encuestados que equivalen el 21.05% consideran lo consideran en nivel bueno. Esto evidencia que no se está brindando todos los mecanismos laborales para ejercer actividades en la empresa, esto quiere decir que el trabajador no está cómodo con la actividad que realiza y a la vez no recibe conocimiento sobre nuevos mecanismos que impidan tener problemas.

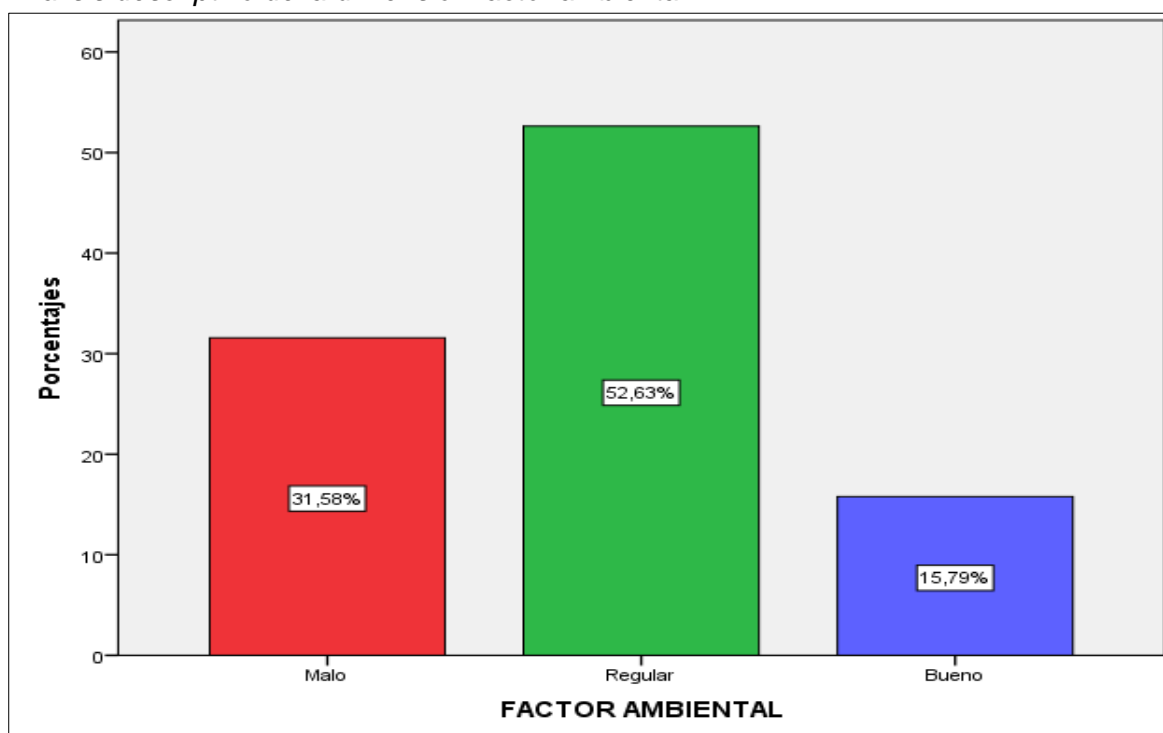
Tabla 12

Análisis descriptivo de la dimensión factor ambiental

	Colaboradores	Porcentaje
Malo	6	31,6
Regular	10	52,6
Bueno	3	15,8
Total	19	100,0

Figura 6

Análisis descriptivo de la dimensión factor ambiental



Se aprecia en la figura 6 que 10 colaboradores que representan el 52.63% consideran a la dimensión factor ambiental en un nivel regular, 6 de los colaboradores encuestados que representan el 31.58% lo consideran en un nivel malo y 3 colaboradores encuestados que equivalen al 15.79% consideran lo consideran en nivel bueno. Esto evidencia que las condiciones ofrecidas como el espacio, temperatura, iluminación u otras por parte de la empresa no son las adecuadas debido a que el tipo de labor administrativa que se ejerce requiere de varias horas de trabajo.

Resultados descriptivos de las dimensiones de desempeño laboral

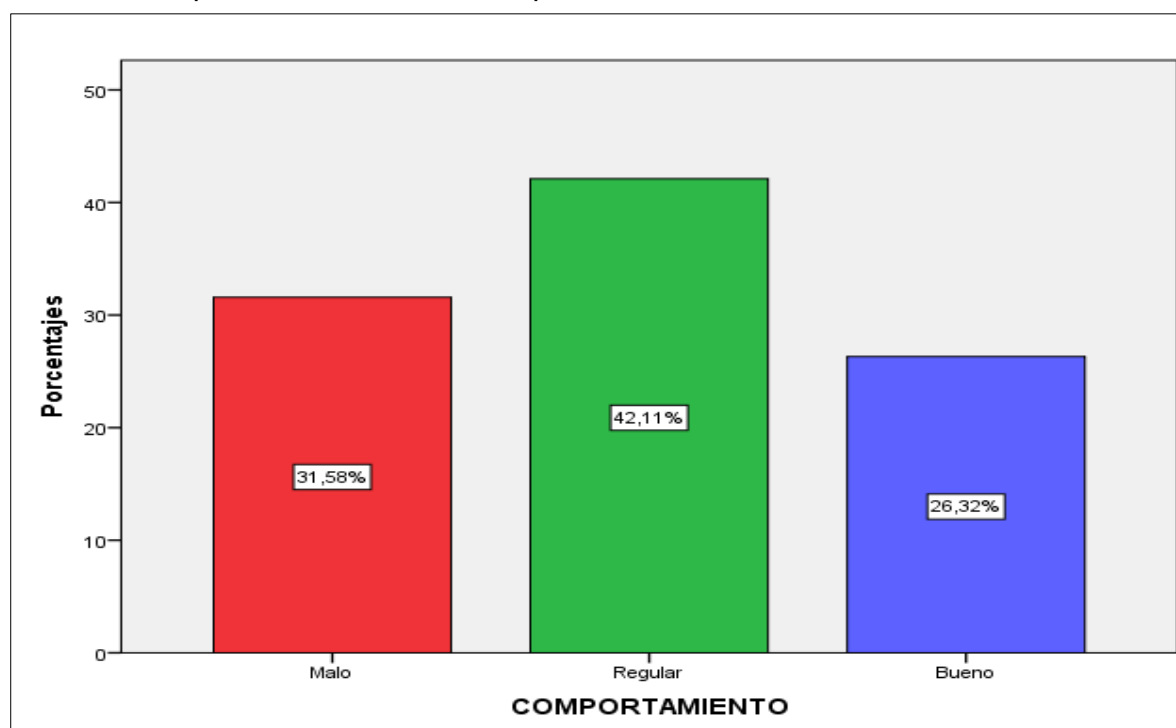
Tabla 13

Análisis descriptivo de la dimensión comportamiento

	Colaboradores	Porcentaje
Malo	6	31,6
Regular	8	42,1
Bueno	5	26,3
Total	19	100,0

Figura 7

Análisis descriptivo de la dimensión comportamiento



Se aprecia en la figura 7 que 8 colaboradores encuestados que representan el 42.11% consideran a la dimensión trabajo en equipo en un nivel regular, 6 de los colaboradores encuestados que representan el 31.58% lo consideran en un nivel malo y 5 colaboradores encuestados que equivalen al 26.32% consideran lo consideran en nivel bueno. Esto evidencia que existe un poco grado de integración por parte de los colaboradores al momento de establecer relaciones interpersonales debido a que no se organizan equipos de trabajo para resolver actividades en forma conjunta.

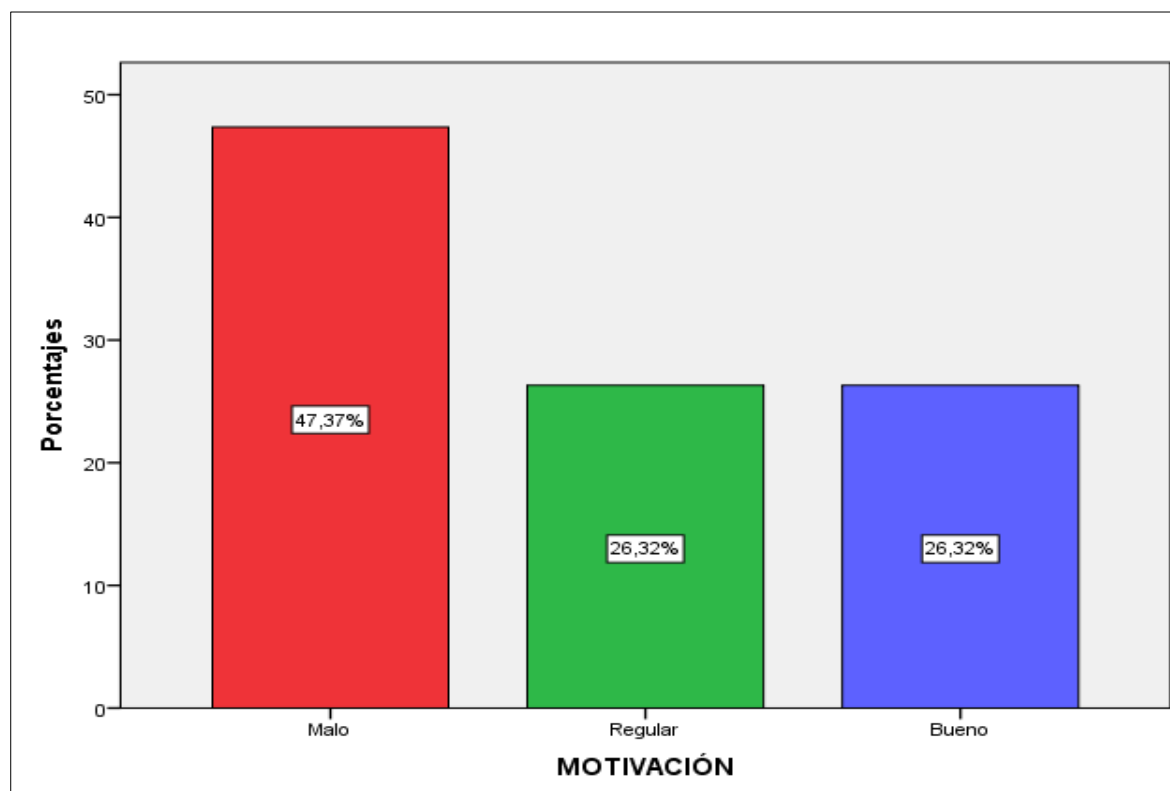
Tabla 14

Análisis descriptivo de la dimensión motivación

	Colaboradores	Porcentaje
Malo	9	47,4
Regular	5	26,3
Bueno	5	26,3
Total	19	100,0

Figura 8

Análisis descriptivo de la dimensión motivación



Se aprecia en la figura 8 que 9 colaboradores encuestados que representan el 47.37% consideran a la dimensión eficiencia en un nivel malo, 5 de los colaboradores encuestados que representan el 26.32% lo consideran en un nivel regular y 5 colaboradores encuestados que equivalen al 26.32% consideran lo consideran en nivel bueno. Esto evidencia que existe poco conocimiento de las actividades realizadas por parte de la organización y en cual el Colaborador no se muestra disponible en todas ellas, debido a que todos los Colaboradores no tienen conocimiento ni las ganas de generar ideas que sumen a la empresa.

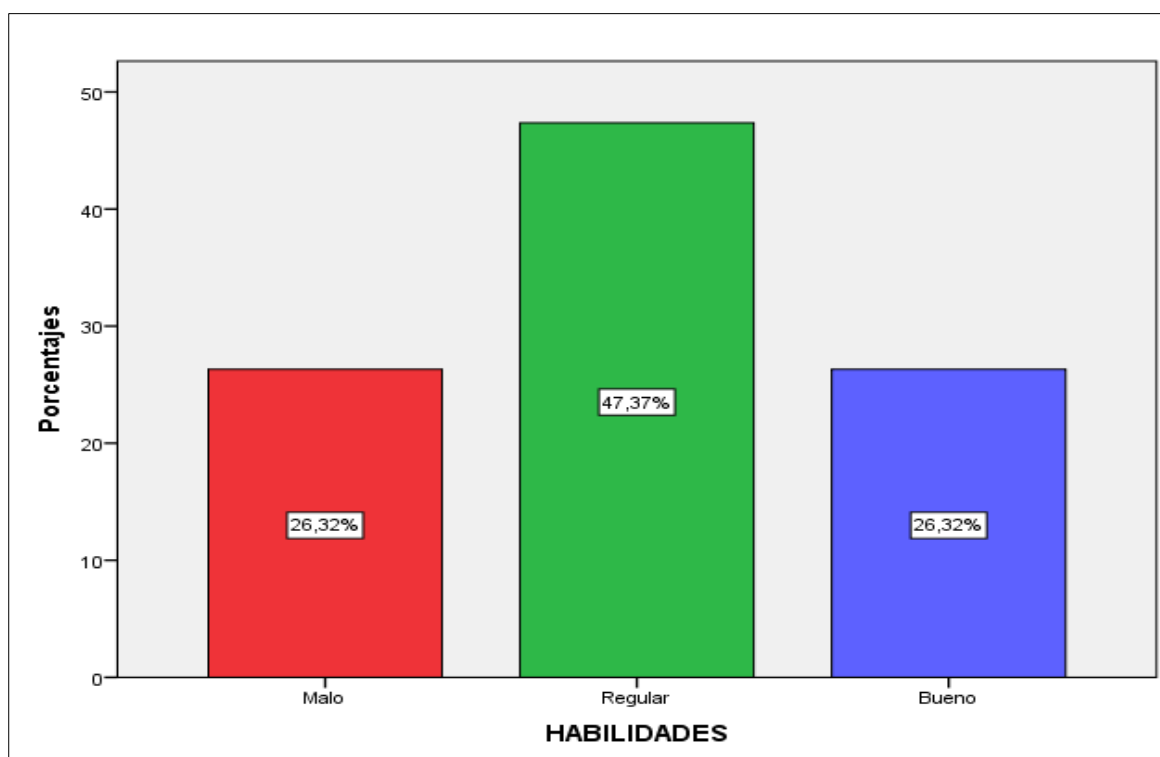
Tabla 15

Análisis descriptivo de la dimensión habilidades

	Colaboradores	Porcentaje
Malo	5	26,3
Regular	9	47,4
Bueno	5	26,3
Total	19	100,0

Figura 9

Análisis descriptivo de la dimensión habilidades



Se aprecia en la figura 9 que 9 colaboradores encuestados que representan el 47.37% consideran a la dimensión iniciativa en un nivel regular, 5 de los colaboradores encuestados que representan el 26.32% consideran en un nivel malo y 5 colaboradores encuestados que equivalen al 26.32% consideran lo consideran en nivel bueno. Esto evidencia que gran parte de las actividades realizadas en la empresa no son establecidas mediante procedimientos y capacitaciones constantes al colaborador a fin de evitar fallas en el proceso, debido a que esto generaría un costo extra a la empresa y cambiar su funcionalidad.

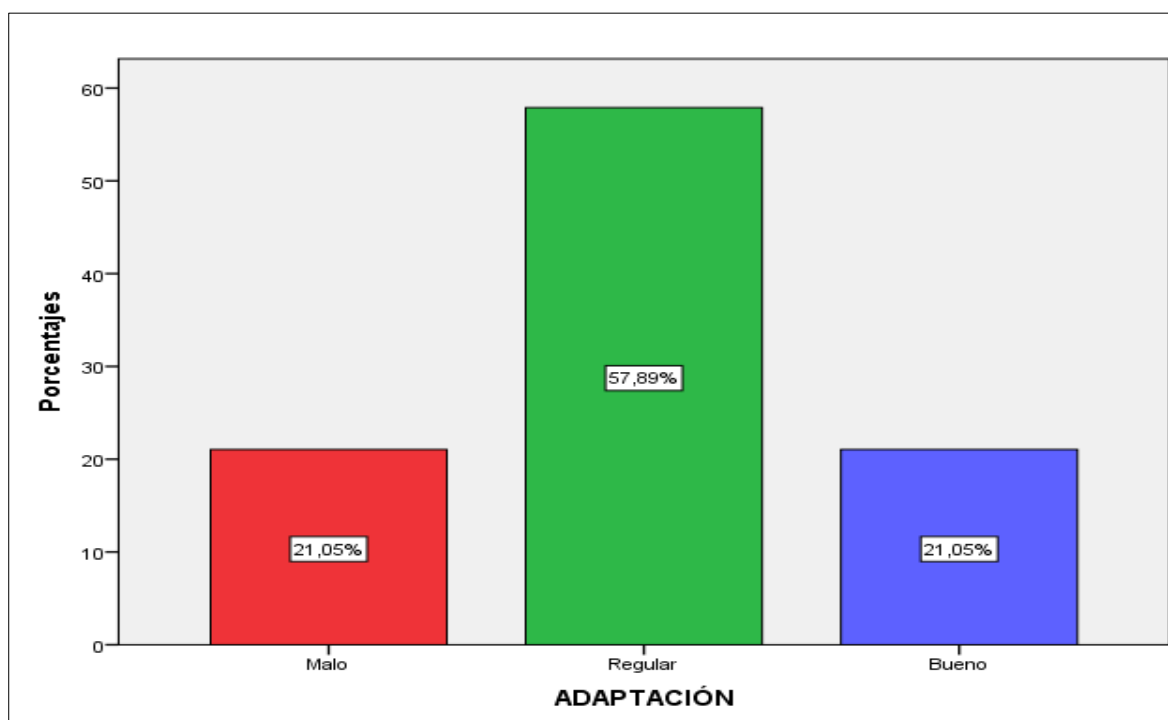
Tabla 16

Análisis descriptivo de la dimensión adaptación

	Colaboradores	Porcentaje
Malo	4	21,1
Regular	11	57,9
Bueno	4	21,1
Total	19	100,0

Figura 10

Análisis descriptivo de la dimensión adaptación



Se aprecia en la figura 10 que 11 colaboradores encuestados que representan el 57.89% consideran a la dimensión eficacia en un nivel regular, 4 de los colaboradores encuestados que representan el 21.05% lo consideran en un nivel malo y 4 colaboradores encuestados que equivalen al 21.05% consideran lo consideran en nivel bueno. Esto evidencia que muchas de la funciones y roles establecidos hacia los colaboradores sufren rotaciones constantemente debido a que los jefes directos tratan de encontrar la mejor forma en sus procesos.

4.4. Resultados descriptivos de las variables relacionadas

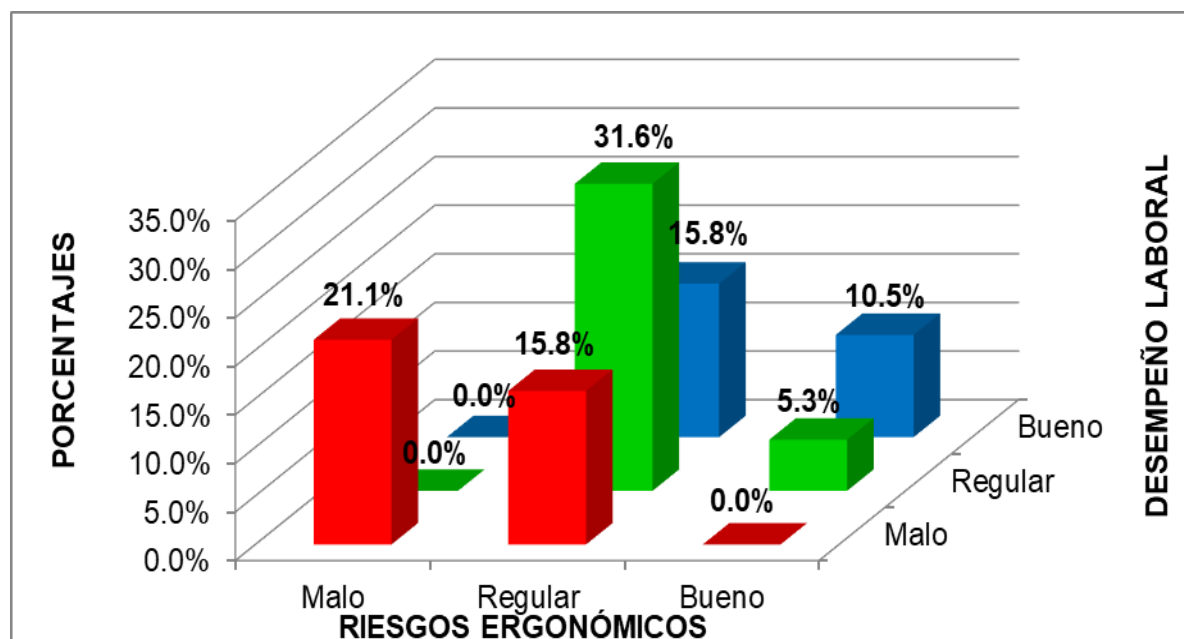
Tabla 17

Análisis descriptivo de la relación entre riesgos ergonómicos y desempeño laboral

Riesgos Ergonómicos	Desempeño Laboral						Total	
	Malo		Regular		Bueno		fi	%
	fi	%	fi	%	fi	%		
Malo	4	21.1%	3	15.8%	0	0.0%	7	36.8%
Regular	0	0.0%	6	31.6%	1	5.3%	7	36.8%
Bueno	0	0.0%	3	15.8%	2	10.5%	5	26.3%
Total	4	21.1%	12	63.2%	3	15.8%	19	100.0%

Figura 11

Análisis descriptivo de la relación entre los riesgos ergonómicos y el desempeño laboral



En la figura 11 muestran la descripción referente a las variables riesgos ergonómicos y desempeño laboral, donde se observa que el 21.1% de los encuestados perciben como mala la relación entre dichas variables. Así mismo, 31.6% de los encuestados refieren que esta relación está en un nivel regular, mientras que el 10.5% encuestados afirman que esta relación es buena; esta tendencia muestra que existe relación positiva y directa entre las variables riesgos ergonómicos y desempeño laboral, de tal forma que se verificará con la respectiva prueba de hipótesis.

4.5. Prueba de la normalidad para la variable de estudio

H₀. La variable desempeño laboral presenta una distribución normal.

H_a. La variable desempeño laboral no presenta una distribución normal.

Tabla 18

Resultados de la prueba de normalidad de la variable desempeño laboral

	Estadístico	gl	Sig.
Desempeño laboral	,979	19	,933

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

La tabla 18 presenta los resultados de la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk en la variable desempeño laboral, donde se observó que la mayoría de los puntajes se aproximan a una distribución normal en la variable desempeño laboral, ya que el coeficiente de significancia obtenido es $p = 0.933$; dicho resultado permite aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis alterna, por lo tanto: la variable desempeño laboral se aproxima a una distribución normal, la prueba estadística que se emplea debe ser paramétrica, para el caso de la investigación de los estadísticos inferenciales se aplicó la prueba de R de Pearson.

4.6. Procedimientos correlacionales

Contrastación de la hipótesis general

H₀. No existe relación entre la gestión de riesgos ergonómicos y el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa Álamo Company, Miraflores - 2020.

H_a. Existe relación entre la gestión de riesgos ergonómicos y el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa Álamo Company, Miraflores - 2020.

Nivel de confianza: 95% ($\alpha=0,05$).

Regla de decisión: Sig. $\geq 0.05 \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula (H₀)

Sig. $< 0.05 \rightarrow$ se rechaza la hipótesis nula (H₀)

Tabla 19

Resultados de correlación entre los riesgos ergonómicos y el desempeño laboral

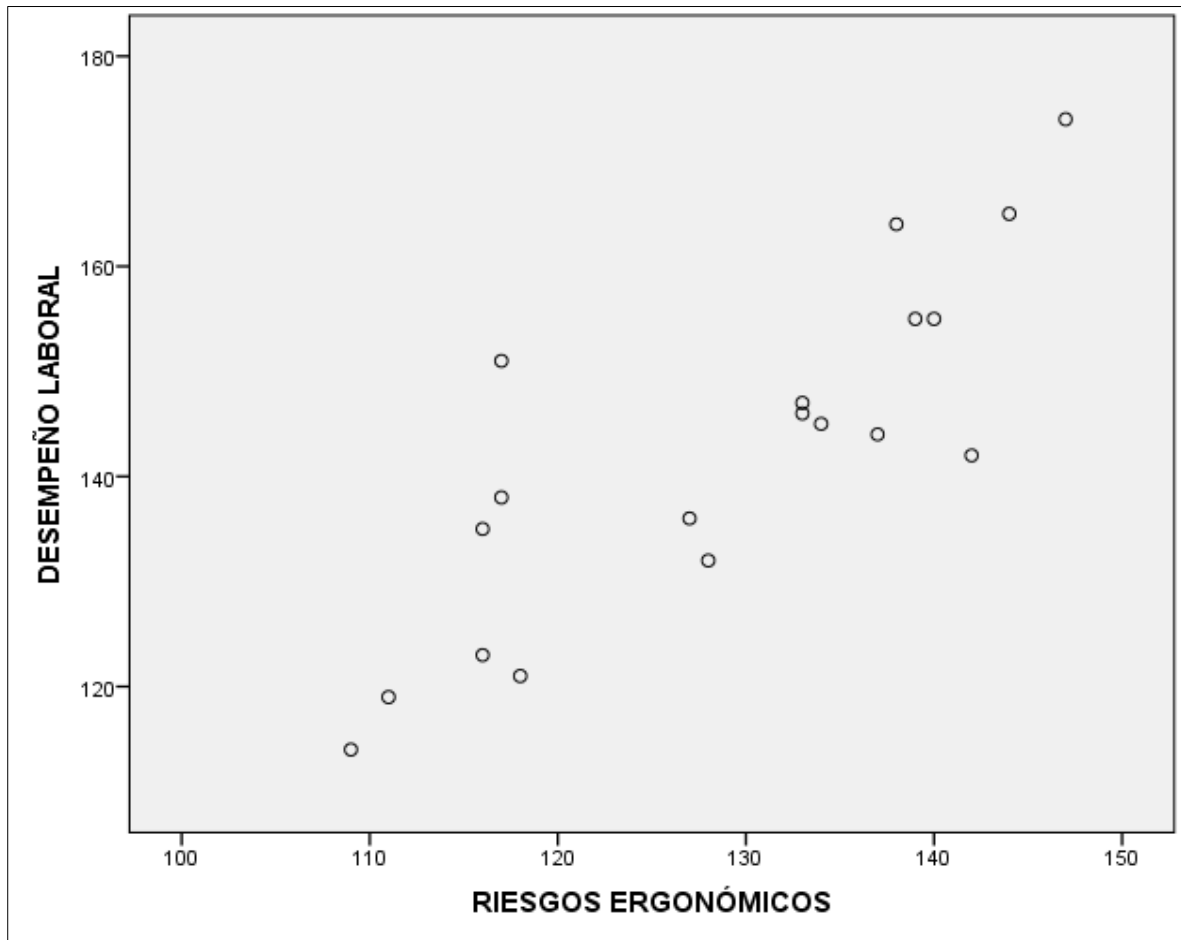
		Desempeño laboral
Riesgos ergonómicos	Correlación de Pearson	,835**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	19

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 19, se puede observar los resultados de correlación entre las variables riesgos ergonómicos y desempeño laboral, con un estadístico R de Pearson que asciende a 0.835, a un nivel de significancia $p=0.000$ que es menor al 0,05 lo cual significa que existe una correlación positiva alta entre las variables, por lo tanto podemos afirmar que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, determinando que existe una correlación positiva alta entre las variables en los colaboradores de la empresa Álamo Company - 2020.

Figura 12

Gráfico de dispersión de las variables riesgos ergonómicos y desempeño laboral



En la figura 12, se puede observar que los resultados del gráfico de dispersión indican que existe una correlación positiva directa, es decir a mayor cantidad de puntajes de la variable riesgos ergonómicos, mayores serán también los puntajes de la variable desempeño laboral.

Contrastación de hipótesis específica 1

H₀. No existe relación entre el factor psicológico y el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa Álamo Company, Miraflores – 2020.

H₁. Existe relación entre el factor psicológico y el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa Álamo Company, Miraflores – 2020.

Tabla 20*Resultados de correlación entre el factor psicológico y el desempeño laboral*

		Desempeño laboral
Factor psicológico	Correlación de Pearson	,635
	Sig. (bilateral)	,004
	N	19

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 20, se puede observar los resultados de correlación entre la dimensión factor psicológico de la variable riesgos ergonómicos y el desempeño laboral, con un estadístico R de Pearson que asciende a 0.635, a un nivel de significancia $p=0.004$ que es menor al 0.05 lo cual significa que existe una correlación positiva moderada, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, determinando que existe una correlación positiva moderada entre la dimensión factor psicológico y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Álamo Company – 2020.

Contrastación de hipótesis específica 2

H₀. No existe relación entre el factor sociológico y el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa Álamo Company, Miraflores – 2020.

H₂. Existe relación entre el factor sociológico y el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa Álamo Company, Miraflores – 2020.

Tabla 21*Resultados de correlación entre el factor sociológico y el desempeño laboral*

		Desempeño laboral
Factor sociológico	Correlación de Pearson	,498
	Sig. (bilateral)	,030
	N	19

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 21, se puede observar los resultados de correlación entre la dimensión factor sociológico de la variable riesgos ergonómicos y el desempeño laboral, con un estadístico R de Pearson que asciende a 0.498, a un nivel de significancia $p=0.030$ que es menor al 0.05 lo cual significa que existe una correlación positiva moderada, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, determinando que existe una correlación positiva moderada entre la dimensión factor sociológico y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Álamo Company – 2020.

Contrastación de hipótesis específica 3

H₀. No existe relación entre el factor fisiológico y el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa Álamo Company, Miraflores – 2020.

H₃. Existe relación entre el factor fisiológico y el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa Álamo Company, Miraflores – 2020.

Tabla 22

Resultados de correlación entre el factor fisiológico y el desempeño laboral

		Desempeño laboral
	Correlación de Pearson	,792**
Factor fisiológico	Sig. (bilateral)	,000
	N	19

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 22, se puede observar los resultados de correlación entre la dimensión factor psicológico de la variable riesgos ergonómicos y el desempeño laboral, con un estadístico R de Pearson que asciende a 0.792, a un nivel de significancia $p=0.000$ que es menor al 0.05 lo cual significa que existe una correlación positiva alta, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna, determinando que existe una correlación positiva alta entre la dimensión factor fisiológico y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Álamo Company – 2020.

Contrastación de hipótesis específica 4

H₀. No existe relación entre el factor ambiental y el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa Álamo Company, Miraflores – 2020.

H₄. Existe relación entre el factor ambiental y el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa Álamo Company, Miraflores – 2020.

Tabla 23

Resultados de correlación entre el factor ambiental y el desempeño laboral

		Desempeño laboral
	Correlación de Pearson	,702**
Factor ambiental	Sig. (bilateral)	,001
	N	19

La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 23, se puede observar los resultados de correlación entre la dimensión factor ambiental de la variable riesgos ergonómicos y desempeño laboral, con un estadístico R de Pearson que asciende a 0.702, a un nivel de significancia $p=0.001$ que es menor al 0.05 lo cual significa que existe una correlación positiva alta, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, determinando que existe una correlación positiva alta entre la dimensión factor ambiental y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Álamo Company – 2020.

CAPÍTULO V
DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y
RECOMENDACIONES

5.1. Discusiones

Se ha determinado hacer un estudio de las herramientas ofrecidas en un entorno laboral de gestión de riesgos ergonómicos, esto ha llevado a encontrar la estrecha relación que puede tener con el desempeño de los colaboradores, lo cual se pretende hacer un análisis del diseño apropiado a la ergonomía de la empresa y así poder verificar qué diseño de la ergonomía afecta más el desempeño de los trabajadores. En el estudio se pudo evidenciar las preferencias que tienen los colaboradores para ejercer mejor sus funciones.

Los instrumentos aplicados que fueron utilizados para la recolección de información en la investigación, fueron sometidos a criterios de validez y confiabilidad, logrando así como resultado un alto nivel de confiabilidad, con respecto al instrumento riesgos ergonómicos, donde se logró alcanzar un valor de alfa de Cronbach que asciende a 0.841, mientras que el instrumento del desempeño laboral logró alcanzar un valor de alfa de Cronbach que asciende a 0.941 mayor al 0.7, demostrando así que ambos instrumentos resultaron ser altamente confiables para el recojo de datos de la muestra, dicho aspecto permite continuar con la investigación.

Respecto a los resultados que fueron obtenidos en la contratación de hipótesis general mediante el estadístico de correlación de R de Pearson se sostuvo que existe una correlación positiva moderada entre los riesgos ergonómicos y desempeño laboral, dichos resultados se contrastan con los resultados obtenidos Condori y Condori (2018) en su tesis *Riesgos ergonómicos y el desempeño laboral en el Gobierno Autónomo Departamental de la Paz (G.A.D.L.P.)*, debido a que se encontró que las variables de estudio riesgos ergonómicos y desempeño de los colaboradores de la empresa Álamo Company tienden a relacionarse, se encontró que condiciones ergonómicas son aceptables pero no conocen determinados hábitos de trabajo, es

decir, se evidencia un bajo nivel de riesgos ergonómicos y un buen desempeño laboral. Caso distinto al estudiado debido a que no se tienen adecuados ambientes laborales, ocasionando riesgos en la salud y por consiguiente un bajo desempeño laboral. Esto evidencia que existe poca preocupación por parte de la empresa para poder desarrollar mejores condiciones ergonómicas de trabajo que no pueden traer consigo alguna dolencia o problema en la salud, esto abre paso a que el rendimiento del trabajador no sea el más adecuado debido a que no cuenta con todos los materiales necesarios para ejercer mejor sus funciones y cumplir con todos los objetivos de la empresa.

Respecto a los resultados obtenidos en la contrastación de la hipótesis específica 1 mediante el estadístico de R de Pearson, se puede decir que existe una correlación positiva moderada entre las variables factor psicológico y desempeño laboral, los resultados se contrastan con los resultados obtenidos Condori y Condori (2018) en su tesis *Riesgos ergonómicos y el desempeño laboral en el Gobierno Autónomo Departamental de la Paz (G.A.D.L.P.)*, debido a que se encontró que el factor psicológico y desempeño de los colaboradores de la empresa Álamo Company tienden a relacionarse. Se encontró que, aunque se mantenga un trabajo pesado, se tiene buena relación entre compañeros de trabajo a fin de lograr una buena organización. Sin embargo, caso distinto es el estudiado, dado que el trabajador no está identificado con la empresa y se siente desmotivado debido a los problemas ocasionados en la empresa. Esto evidencia que el colaborador al no sentirse reconocido en la empresa simplemente trata de ejercer sus labores, pero estableciendo un vínculo más estrecho, debido a que la propia empresa no incentiva estos desempeños. Esta investigación difiere de otras porque los problemas no solo son manejados mediante incentivos, sino que más bien el propio trabajador trata de

ser reconocido en la empresa de manera personal y distinta a las ya conocidas en el plano económico o profesional. Se evidencia que deben hacer otras propuestas para el reconocimiento e incentivo, el individuo se encuentra en constante cambio y es por ello que en muchas ocasiones se deben establecer propuestas de mejora según las necesidades de la empresa y del colaborador.

Respecto a los resultados obtenidos en la comprobación de la hipótesis específica 2 mediante el estadístico de R de Pearson, se puede decir que existe una correlación positiva moderada entre las variables factor sociológico y desempeño laboral, los resultados se contrastan con los resultados obtenidos por Condori y Condori (2018) en su tesis *Riesgos ergonómicos y el desempeño laboral en el Gobierno Autónomo Departamental de la Paz (G.A.D.L.P.)*, debido a que se encontró que el factor sociológico y desempeño de los colaboradores de la empresa Álamo Company tienden a relacionarse. Se encontró que la satisfacción social en colaboradores era muy satisfactoria y que por lo tanto no incidía en nada en cuanto al desempeño. El ambiente laboral era muy relacionado y armónico, dando paso a una excelente comodidad laboral. Sin embargo, caso distinto es el estudiado se evidencia que las relaciones entre los trabajadores en su entorno laboral no propician un ambiente agradable, dado a que aquejan muchos problemas no resueltos en la empresa y no son comunicados de forma oportuna porque no hay comunicación óptima al momento de considerar opiniones. Se evidencia que existen muchos problemas en los procesos de la empresa, estos generan pérdida de tiempos, problemas sociales y mal manejo corporativo porque en tales casos no existe el material adecuado para que los colaboradores puedan ejercer todas sus funciones de la mejor manera. Por otro lado, se evidencia que la investigación pueda seguir siendo objeto de estudio desde una perspectiva donde se pueda analizar que parte de la

cadena productiva tiene falencias, lo cual desencadenan problemas en los propios colaboradores.

Respecto a los resultados obtenidos en la comprobación de la hipótesis específica 3 mediante el estadístico de correlación R de Pearson se puede decir que existe una correlación positiva moderada entre las variables factor fisiológico y desempeño laboral, los resultados se contrastan con los resultados obtenidos por Cueva (2017) en su tesis *Relación de nivel disergonómico postural de las actividades productivas sobre el desempeño laboral de los trabajadores de Segusa S.A.C.-2017*, debido a que se encontró que el factor fisiológico y desempeño de los colaboradores de la empresa Álamo Company tienden a relacionarse. Se encontró factores muy preponderantes como es el caso de movimientos o desplazamientos que se mantenían de forma repetitiva y que en muchos casos no eran los más adecuados para ejercer labores en el centro de trabajo. Sin embargo, al caso estudiado también esto evidencia que no se está brindando todos los beneficios laborales para ejercer actividades en la organización, esto quiere decir que el colaborador no está cómodo con la actividad que realiza y a la vez no recibe conocimiento sobre nuevos mecanismos que impidan tener problemas, al no tener todo lo requerido esto resulta un esfuerzo mayor al que se está acostumbrado. Se evidencia que el colaborador no está desarrollando su potencial de manera paralela con la empresa, debido a que se están estableciendo mínimas condiciones para un mejor desempeño y brindando poca información para sus mejores usos. También se evidencia que la investigación pueda seguir siendo objeto de estudio en empresas donde se tienen este tipo de problemas y así poder hallar una solución que pueda ser acorde a las necesidades de la empresa y del colaborador.

Respecto a los resultados obtenidos en la comprobación de la hipótesis

especifica 4 mediante el estadístico de correlación R de Pearson, se puede decir que existe una correlación positiva moderada entre las variables factor ambiental y desempeño laboral, los resultados se contrastan con los resultados obtenidos Condori y Condori (2018) en su tesis *Riesgos ergonómicos y el desempeño laboral en el Gobierno Autónomo Departamental de la Paz (G.A.D.L.P.)*, debido a que se encontró que el factor ambiental y desempeño de los colaboradores de la empresa Álamo Company tienden a relacionarse. Se encontró que las condiciones ambientales como la iluminación, la calidad de aire y ruido, indicaron en su mayoría que no tenían dificultades con estos aspectos y que por lo tanto podrían ser irrelevantes para el objeto de la investigación. Sin embargo, al caso estudiado se evidencia que las condiciones ofrecidas como el espacio, temperatura, iluminación u otras por parte de la empresa no son las adecuadas debido a que el tipo de labor administrativa que se ejerce requiere de varias horas de trabajo constante. Se evidencia que no se está ofreciendo un adecuado espacio laboral, debido a que en la empresa su estructura y ambientes sufren cambios constantemente que no son los adecuados, para este tipo de labores evidenciaría que no ayudan al desarrollo de las actividades y que no están totalmente acondicionadas. También se evidencia que la investigación pueda seguir siendo objeto de estudio pues se deben analizar en estos casos todos los factores que se relacionan con los ambientes de trabajo y así desarrollar mejores esquemas cumpliendo los estándares requeridos.

5.2. Conclusiones

Primero. Existe correlación positiva alta entre los riesgos ergonómicos y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Álamo Company – 2020 ($r=0.835$; $\text{Sig.}=0.000$). Se concluye lo siguiente, que la relación es positiva alta, indicando que los posibles riesgos ergonómicos más propensos a los que se someten

los colaboradores son originados por las diversas cargas laborales que aún no han podido ser corregidas y que a su vez causan desequilibrio en el desempeño de cada uno de ellos.

Segundo. Existe correlación positiva moderada entre la dimensión factor psicológico y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Álamo Company – 2020 ($r=0.635$; $\text{Sig.}=0.004$). Se concluye lo siguiente, que la información interna brindada por la empresa, muchos de los colaboradores se sienten desmotivados a causa del poco reconocimiento en sus labores y que no necesariamente el valor monetario sería el adecuado, que sumado a ello la propia carga laboral ineficiente ocasionaría problemas en la salud.

Tercero. Existe correlación positiva moderada entre la dimensión factor sociológico y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Álamo Company – 2020 ($r=0.498$; $\text{Sig.}=0.030$). Se concluye que si existen fallas en los procesos productivos entonces también estas originarían problemas en las relaciones laborales entre los colaboradores en todos los aspectos, debido a que en muchos casos estos no se sienten identificados con ejercer una mejor relación laboral y al cumplimiento de todo lo requerido.

Cuarto. Existe correlación positiva alta entre la dimensión factor fisiológico y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Álamo Company – 2020 ($r=0.792$; $\text{Sig.}=0.000$). Se concluye que si el colaborador no recibe las adecuadas herramientas para ejercer labores entonces estas ocasionan incomodidad y fallas en las labores. En muchos casos el colaborador no recibe las pautas adecuadas para la utilización de equipos y la adaptación correcta que pueda tener en los mecanismos.

Quinto. Existe correlación positiva alta entre la dimensión factor ambiental y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Álamo Company – 2020

($r=0.702$; $\text{Sig.}=0.001$). Se concluye que, si los ambientes no están debidamente acondicionados según los estándares en la actualidad para el tipo de actividad que realiza la empresa y un diseño que brinde comodidad al colaborador, estos pueden interferir en el desarrollo de sus actividades. El puesto de trabajo cuente con un adecuado ambiente en el espacio físico donde labora cada colaborador.

5.3. Recomendaciones

En relación con el objetivo general, se recomienda una estrategia para rediseñar mejores ambientes laborales que permitan hacer cambios dentro de la empresa, para brindar un mejor bienestar al colaborador y así alcanzar un óptimo desempeño laboral que ayude a establecer las soluciones que se aquejan, buscando lograr los objetivos planteados en la empresa Álamo Company, dado que se ha demostrado que existe relación entre los riesgos ergonómico y el desempeño laboral.

Las actividades propuestas son:

- Identificar los factores de riesgo ergonómico a los que se expone el personal de las áreas administrativas con deficiencias.
- Incentivar visitas periódicas de expertos en salud (médicos e ingenieros expertos en seguridad y salud ocupacional).
- Implementar capacitación con los expertos en el tema para mejorar la calidad de vida de los trabajadores a fin de obtener mejores resultados en cuanto a su desempeño laboral.
- Ejecutar un plan de descansos y ejercicios mediante talleres recreativos a fin de reducir la fatiga y carga laboral que se presentan en las oficinas administrativas de la empresa.
- Fomentar concientización entre el personal administrativo de la empresa.
- Analizar resultados de forma periódica.

En relación con el primer objetivo específico, se recomienda que en la dimensión factor psicológico se deberán establecer un plan de trabajo para tener un personal altamente motivado en la empresa Álamo Company y así tener mejores un mejor desempeño en los colaboradores y concluyendo en el crecimiento constante de la empresa. Las actividades propuestas son:

- Aplicar un plan para desarrollar la evaluación Ergo/IBV en el módulo diseñado para oficinas.
- Determinación de la empresa encargada a desarrollar la evaluación Ergo/IBV en el módulo diseñado para oficinas.
- Identificar las actividades que realizan en la empresa.
- Agrupar las actividades que realizan por nivel y área designada.
- Elegir responsables por cada actividad designada.
- Desarrollar planes de dinámicas laborales que se ajusten a la necesidad del trabajador de la empresa.
- Coordinar de manera constante con los responsables de cada actividad a fin de compartir información de manera recíproca.
- Supervisar y analizar los resultados de las actividades que se desarrollan.

En relación con el segundo objetivo específico, se recomienda que en la dimensión factor sociológico se debe implementar un proceso para la integración en las relaciones laborales de los colaboradores a fin de no tener fallas en los procesos y estos no puedan ocasionar problemas en las relaciones laborales. Las actividades propuestas son:

- Delegar a un experto en comunicación y relaciones laborales (RR.HH.)
- Implementar diferentes canales que sirvan para una comunicación constante como: correos electrónicos, crear grupos en whatsapp, buzón de sugerencias,

reuniones vía zoom.

- Colocar carteles en los pasillos más transitados de la empresa, para brindar todo tipo de información de carácter oficial.
- Conformar y entrenar a los colaboradores al manejo de cada información constituyente a la empresa.

En relación con el tercer objetivo específico, se recomienda que en la dimensión factor fisiológico se realizar un plan de acción donde se puedan tener mejores instrumentos laborales para que el colaborador pueda adaptarse a ellos y sentirse cómodos en las actividades que realizan. Las actividades propuestas son:

- Evaluar y detallar mediante la observación in situ de las herramientas con las que cuenta en la empresa (computadoras, mesas, sillas, espacio, ruido, iluminación, organización y otras).
- Analizar el desarrollo el método RULA.
- Determinación de la empresa encargada a desarrollar el método RULA que es utilizado para diagramas de posturas y exposición a factores de riesgo.
- Modificar y aplicar las nuevas herramientas resultantes al método aplicado.
- Analizar los resultados aplicados.

En relación con el cuarto objetivo específico, se recomienda que en la dimensión factor ambiental se realice un plan de acción donde se sugiere brindar en el acondicionamiento adecuado de la empresa, cumpliendo los estándares de calidad requeridos en la actualidad. Las actividades propuestas son:

- Evaluar el desarrollo de una Lista de Chequeo sobre todas las condiciones ambientales de trabajo con las que cuentan los colaboradores frente a sus equipos de trabajo, determinando los factores a los que se exponen.
- Entrevistar al responsable de cada área para obtener información sobre el

confort y las diversas posturas que adoptan los trabajadores frente a sus equipos de trabajo, determinando los factores a los que se exponen.

- Evaluar ergonómicamente las medidas longitudinales con las que cuenta el colaborador en su ambiente de trabajo.
- Analizar los resultados y las conclusiones a través de un proceso de intervención observacional como entrevistas y cuestionarios aplicados a los colaboradores.
- Estimar todas las recomendaciones y apreciaciones que se tomaron en cuenta por la realización de tareas en las áreas administrativas.

REFERENCIAS

- Acosta, G. (2017). *Riesgos ergonómicos en el personal de enfermería del Hospital Básico Civil de Borbón* [Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. Repositorio Institucional Pucese. <https://repositorio.pucese.edu.ec/123456789/1305>
- Adrianzén, I. (2012). *Ergonomía, empresas, industrias y oficinas*. Universidad San Martín de Porres.
- Alles, M. (2008). *Desempeño por competencias: evaluación 360º*. Granica.
- Álvarez, F. (2011). *Salud Ocupacional*. ECOE.
- Asfahl, C. y Rieske, D. (2010). *Seguridad industrial y administración de la salud*. Pearson.
- Cegarra, J. (2012). *Metodología de la investigación científica y tecnológica*. Díaz de Santos.
- Chumbi, G. (2017). *Estudio ergonómico de la sobrecarga postural a los choferes profesionales del transporte público Tomebamba S.A, Cuenca, 2017* [Tesis de pregrado, Universidad de Cuenca]. Repositorio Institucional Ucuena. <http://dspace.ucuenca.edu.ec/handle/123456789/28667>
- Condori, M. y Condori, C. (2018). *Riesgos ergonómicos y el desempeño laboral en el Gobierno Autónomo Departamental de la Paz (G.A.D.L.P.)* [Tesis de pregrado, Universidad Mayor de San Andrés]. Repositorio Institucional Umsa. <http://repositorio.umsa.bo/xmlui/handle/123456789/22434>
- Cruz, J. y Garnica, A. (2010). *Ergonomía aplicada*. ECOE.
- Cueva, F. (2017) *Relación del nivel de riesgo disergonómico postural de las actividades productivas sobre el desempeño laboral de los trabajadores de Segusa S.A.C. - 2017* [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/30631>

- González, M., Olivares, S., González, N. y Ramos, J. (2014). *Planeación e Integración de los recursos humanos* (2ª.ed.) Patria.
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*, (6ª.ed.) McGraw-Hill.
- Horna, Y. y Samán, E. (2018). *Mejora de los Factores de riesgo Ergonómicos para aumentar el Desempeño Laboral de los Trabajadores de Rad Chemicals E.I.R.L, 2018* [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/37557>
- López, J. (1998). *Procesos de investigación*. Panapo.
- Obeso, E. (2017). *Sistema ergonómico para optimizar el desempeño laboral de los colaboradores en las empresas del rubro de impresiones digitales. Chimbote-2016* [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/10304>
- Orrantía, R., Gadea, M., Landázuri, B., Martínez, M., Rodríguez, R., Muñoz, C., Del Río, P., Durán, A. y Gonzáles, C. (2007). *Expertas en personas*. Pearson.
- Purizaga, N. (2018). *Influencia de los factores de riesgo disergonómico en el desempeño laboral de los Trabajadores Administrativos de la sede central de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, 2017* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de San Agustín]. Repositorio Institucional UNSA. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/5660>
- Ramírez, C. (2013). *Ergonomía y productividad*. Limusa.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2014). *Administración*. Pearson.

Rosell, D. y Jesús, A. (2018). *Aplicación de un plan ergonómico para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores del área de producción de la empresa Acuicultura Y Pesca S.A.C - Casma 2018* [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/27843>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Gestión de riesgos ergonómicos y el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa inmobiliaria Álamo Company,

Miraflores - 2020

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores			
Problema general ¿Qué relación existe entre la gestión de riesgos ergonómicos y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Álamo Company, Miraflores – 2020? Problemas específicos ¿Qué relación existe entre el factor psicológico y el desempeño	Objetivo general Establecer la relación entre la gestión de riesgos ergonómicos y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Álamo Company, Miraflores – 2020. Objetivos específicos Establecer la relación entre el factor psicológico y el desempeño	Hipótesis general Existe relación entre la gestión de riesgos ergonómicos y el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa Álamo Company, Miraflores - 2020. Hipótesis específicas Existe relación entre el factor psicológico y el desempeño laboral	Variable 1. Gestión de riesgos ergonómicos			
			Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Niveles y rangos
			Factor psicológico	- Motivación. - Fatiga. - Reforzamiento.	1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Parcialment e de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	Bueno [34-37] Regular [26-34> Malo [21-26>
			Factor sociológico	- Relaciones laborales. - Normas sociales.		Bueno [30-32] Regular [26-30> Malo [23-26>
			Factor fisiológico	- Función de los sentidos. - Adaptación. - Necesidades fisiológicas.		Bueno [41-45] Regular [35-41> Malo [30-35>
Factor ambiental	- Espacio físico. - Temperatura.		Bueno [36-38] Regular [31-36>			

laboral en los colaboradores de la empresa Álamo Company, Miraflores – 2020? ¿Qué relación existe entre el factor sociológico y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Álamo Company, Miraflores – 2020? ¿Qué relación existe entre el factor fisiológico y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Álamo Company, Miraflores – 2020?	laboral en los colaboradores de la empresa Álamo Company, Miraflores – 2020. Establecer la relación entre el factor sociológico y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Álamo Company, Miraflores – 2020. Establecer la relación entre el factor fisiológico y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Álamo Company, Miraflores – 2020.	del personal administrativo de la empresa Álamo Company, Miraflores - 2020. Existe relación entre el factor sociológico y el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa Álamo Company, Miraflores - 2020. Existe relación entre el factor fisiológico y el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa Álamo Company, Miraflores - 2020.		- Iluminación.		Malo [26-31>
			Variable 2. Desempeño laboral			
			Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Niveles y rangos
			Comportamiento	<ul style="list-style-type: none"> - Satisfacción. - Trabajo en equipo. - Actitud hacia el trabajo. 	1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Parcialment e de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	Bueno [53-59] Regular [44-53> Malo [34-44>
			Motivación	<ul style="list-style-type: none"> - Iniciativa - Contribuir a lograr objetivos. 		Bueno [27-30] Regular [23-27> Malo [20-23>
Habilidades	<ul style="list-style-type: none"> - Plan de tareas. - Utilización de equipos. - Cumplimiento de objetivos y metas. - Calidad en el trabajo (optimización de tareas). 	Bueno [48-55] Regular [39-48> Malo [33-39>				
Adaptación	- Flexibilidad.		Bueno [27-30]			

¿Qué relación existe entre el factor ambiental y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Álamo Company, Miraflores – 2020?	Establecer la relación entre el factor ambiental y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa Álamo Company, Miraflores – 2020.	Existe relación entre el factor ambiental y el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa Álamo Company, Miraflores - 2020.		- Descentralización.		Regular [23-27> Malo [18-23>
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra		Técnicas e instrumentos		Estadísticos utilizados	
Tipo Básica Diseño No experimental Nivel Correlacional Enfoque Cuantitativo	Población 30 colaboradores administrativos de la empresa inmobiliaria Álamo Company, Miraflores - 2020 Muestra No se considera muestra		Variable 1: Gestión de riesgos ergonómicos Técnica: Encuesta Instrumentos: Cuestionario de gestión de riesgos ergonómicos Variable 2: Desempeño laboral Técnica: Encuesta Instrumentos: Cuestionario de desempeño laboral		Estadística descriptiva - Tablas de frecuencia - Gráfico de barras Estadística inferencial - R de Pearson.	

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

INSTRUMENTO SOBRE GESTIÓN DE RIESGOS ERGONÓMICOS

Instrucciones. Este cuestionario contiene unas frases relativamente cortas, que permite hacer una descripción de cómo te sientes en tu trabajo. Para ello debes responder con la mayor sinceridad posible a cada uno de los ítems que aparecen a continuación, de acuerdo a como pienses o actúes. Tu colaboración será muy apreciada y contribuirá a una mejor comprensión de la vida laboral

1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Parcialmente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo

		Puntajes				
		1	2	3	4	5
FACTOR PSICOLÓGICO						
1	Se siente motivado con el trabajo que desarrolla	1	2	3	4	5
2	Recibe algún incentivo en favor de su desempeño	1	2	3	4	5
3	Reconocen el trabajo que usted desempeña	1	2	3	4	5
4	Le es difícil generar ideas.	1	2	3	4	5
5	Se siente incapaz de tomar atención	1	2	3	4	5
6	Considero que mis funciones me causan tensión.	1	2	3	4	5
7	Ha recibido información sobre prevención de riesgos laborales	1	2	3	4	5
8	Recibe algún tipo de recompensa tangible.	1	2	3	4	5
9	Recibe algún tipo de reconocimiento intangible.	1	2	3	4	5
FACTOR SOCIOLÓGICO						
10	La relación con los compañeros es siempre cordial.	1	2	3	4	5
11	La relación con superiores es cordial.	1	2	3	4	5
12	Me considero colaborador con todo el equipo	1	2	3	4	5
13	Mi superior considera importante mis opiniones.	1	2	3	4	5
14	Tienes conocimiento de los valores institucionales	1	2	3	4	5
15	Ingieres alimentos mientras usas los equipos de trabajo	1	2	3	4	5
16	Eres puntual en el trabajo.	1	2	3	4	5
FACTOR FISIOLÓGICO						
17	Sientes cansancio ocular mientras usas los equipos de trabajo	1	2	3	4	5
18	El campo visual es el más adecuado.	1	2	3	4	5

19	El volumen del espacio afecta sus actividades.	1	2	3	4	5
20	Me siento cómodo con cada actividad que realizo.	1	2	3	4	5
21	Me adapto a los nuevos cambios o mecanismos.	1	2	3	4	5
22	Asimilo con rapidez los nuevos conocimientos que brinda la empresa.	1	2	3	4	5
23	Me brindan todos los beneficios laborales acordes al mercado.	1	2	3	4	5
24	Cuenta con un espacio donde ingerir sus alimentos.	1	2	3	4	5
25	El control de la temperatura es el adecuado.	1	2	3	4	5
26	Tiene idea de los cambios de postura adecuados mientras labora.	1	2	3	4	5
FACTOR AMBIENTAL						
27	El espacio físico de trabajo está acondicionado para realizar actividades.	1	2	3	4	5
28	Se mantiene un buen aseo e higiene dentro de la empresa.	1	2	3	4	5
29	El espacio físico es el adecuado para desarrollar tu trabajo.	1	2	3	4	5
30	Existen ruidos que alteran o interfieren en mi actividad laboral.	1	2	3	4	5
31	Mi lugar de trabajo cuenta con una adecuada temperatura.	1	2	3	4	5
32	Mi puesto de trabajo se encuentra bien ventilado.	1	2	3	4	5
33	Mi lugar de trabajo cuenta con una adecuada iluminación.	1	2	3	4	5
34	La iluminación artificial y natural ayudan al desarrollo de mis actividades.	1	2	3	4	5

INSTRUMENTO DESEMPEÑO LABORAL

Instrucciones. Este cuestionario contiene unas frases relativamente cortas, que permite hacer una descripción de cómo te sientes en tu trabajo. Para ello debes responder con la mayor sinceridad posible a cada uno de los ítems que aparecen a continuación, de acuerdo como pienses o actúes. Tu colaboración será muy apreciada y contribuirá a una mejor comprensión de la vida laboral

1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Parcialmente de acuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo

		Puntajes				
		1	2	3	4	5
COMPORTAMIENTO						
1	Existen recompensas cada periodo de tiempo en el trabajo.	1	2	3	4	5
2	Me siento satisfecho por las oportunidades de aumento de sueldo.	1	2	3	4	5
3	Me siento satisfecho por las oportunidades de ascenso.	1	2	3	4	5
4	Siento que mi esfuerzo es valorado por la empresa.	1	2	3	4	5
5	Constantemente se forman equipos para discutir problemas.	1	2	3	4	5
6	Todos los miembros de la organización forman equipos constantemente.	1	2	3	4	5
7	Cuando desarrollamos trabajos en equipo, lo realizamos en forma conjunta.	1	2	3	4	5
8	Soy capaz de comunicar mis ideas y escuchar las ideas de otros integrantes.	1	2	3	4	5
9	Generalmente trabajo con energía e interés.	1	2	3	4	5
10	Suelo llegar temprano al trabajo.	1	2	3	4	5
11	Realizo las tareas encomendadas hasta el mínimo detalle.	1	2	3	4	5
12	Realizo las actividades encomendadas en los tiempos establecidos.	1	2	3	4	5
MOTIVACIÓN						
13	Busco nuevas actividades hacia el progreso.	1	2	3	4	5
14	Trato de buscar nuevas ideas que aporten.	1	2	3	4	5
15	Me muestro en todas las actividades que se realizan.	1	2	3	4	5
16	Tengo conocimiento de la misión y visión de la empresa.	1	2	3	4	5

17	Existe procedimiento para realizar actividades y sean ejecutados.	1	2	3	4	5
18	Conozco las estrategias de la empresa para lograr los objetivos.	1	2	3	4	5
HABILIDADES						
19	Se definen posibles consecuencias en el desarrollo de actividades.	1	2	3	4	5
20	Se desarrollan planes de acción oportunamente	1	2	3	4	5
21	Se tienen los objetivos claros.	1	2	3	4	5
22	Existen procedimientos para utilizar los equipos de trabajo.	1	2	3	4	5
23	Existen medidas de prevención de los equipos en caso de riesgos	1	2	3	4	5
24	Recibes charlas constantes para la utilización de equipos	1	2	3	4	5
25	Cuento con toda la información pertinente para realizar mis tareas al detalle.	1	2	3	4	5
26	Es muy importante para usted que la organización cumpla con todos los objetivos establecidos.	1	2	3	4	5
27	Las metas de la organización son alcanzables.	1	2	3	4	5
28	Existe un canal específico de comunicación que reciba información sobre el proceso de calidad.	1	2	3	4	5
29	Las actividades realizadas son medidas en su totalidad.	1	2	3	4	5
ADAPTACIÓN						
30	Puedo realizar funciones con constante cambio.	1	2	3	4	5
31	Me adapto a cambios en el puesto de trabajo.	1	2	3	4	5
32	Me siento cómodo con mi lugar de trabajo.	1	2	3	4	5
33	Los jefes de área están cerca cuando se deben tomar decisiones.	1	2	3	4	5
34	Me permiten brindar opiniones por parte de cada colaborador.	1	2	3	4	5
35	Se establecen mejores procesos en las áreas administrativas.	1	2	3	4	5

Anexo 3. Ficha de validación de los instrumentos

Validación del instrumento: GESTIÓN DE RIESGOS ERGONÓMICOS

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Mg/Lic./Ing.:

SANGUINETI SMITH JOSE JUIS

DNI: 43312336

Especialidad del validador: Temático Metodológico Estadístico

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

Validación del instrumento: DESEMPEÑO LABORAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Mg/Lic./Ing.:

SANGUINETI SMITH JOSE

DNI: 43312336

Especialidad del validador: Temático Metodológico Estadístico

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante

Validación del instrumento: GESTIÓN DE RIESGOS ERGONÓMICOS

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Mg/Lic./Ing.:
.....GILBERTO RESANDES CALDERON.....

DNI:.....18163042.....

Especialidad del validador: Temático Metodológico Estadístico

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Firma del Experto Informante.

Validación del instrumento: DESEMPEÑO LABORAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Mg/Lic./Ing.:
.....GILBERTO RESANDES CALDERON.....

DNI:.....18163042.....

Especialidad del validador: Temático Metodológico Estadístico

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Firma del Experto Informante.

Validación del instrumento: GESTIÓN DE RIESGOS ERGONÓMICOS

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Mg/Lic./Ing.:

DR. WIS. MARCELO OLIVERA

DNI: 40612463

Especialidad del validador: Temático [] Metodológico Estadístico []

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Firma del Experto Informante.

Validación del instrumento: DESEMPEÑO LABORAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Mg/Lic./Ing.:

DR. WIS. MARCELO OLIVERA

DNI: 40612463

Especialidad del validador: Temático [] Metodológico Estadístico []

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Firma del Experto Informante.

Anexo 4. Informe de índice de coincidencias

The screenshot displays the Turnitin Feedback Studio interface. The main document area shows the following text:

TESIS
GESTIÓN DE RIESGOS ERGONÓMICOS Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA EMPRESA INMOBILIARIA ÁLAMO COMPANY, MIRAFLORES – 2020

PARA OBTENER EL TÍTULO DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

AUTOR
JUAN ALEXANDRO ROSALES CHUMPITAZ
ORCID: 0000-0002-9221-123X

ASESOR
DR. LUIS ALBERTO MARCELO QUISPE
ORCID: 0000-0003-0128-0123


The right sidebar shows the 'Resumen de coincidencias' (Similarity Summary) with a total of 9%. A list of matches is provided:

Match ID	Source	Percentage
1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	5 %
2	Montoya Meza, Daniel ... Publicación	1 %
3	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
4	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
5	Quispe, Fredy Guzman ... Publicación	<1 %
6	Díaz Tovar, Diego Felip... Publicación	<1 %
7	José German Salinas-G... Publicación	<1 %

At the bottom, the status bar indicates 'Página: 1 de 122', 'Número de palabras: 25415', and 'Versión solo texto del informe'. The system tray shows the date as 3/03/2023 and the time as 15:58.

Anexo 5. Constancia que acredite la realización del estudio en la empresa

DOCUMENTO NO REDACTADO EN ESTA NOTARIA	EL NOTARIO NO SE RESPONSABILIZA POR EL CONTENIDO DE ESTE DOCUMENTO. ART. 108 DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 1049	HUGO M. SALAS ZUÑIGA NOTARIO PUBLICO DE CAÑETE Jr. Tupac Amaru 113 Urb. Las Casuarinas Mala - Cañeta - Perú Telf.: 530-9337 / 530-8506
---	--	---

 **Autónoma**
Universidad Autónoma del Perú

DECLARACIÓN JURADA SIMPLE DE AUTORÍA Y AUTENTICIDAD


Mediante el presente documento; **JUAN ALEXANDRO JOSÉ ROSALES CHUMPITAZ** identificado con DNI 70267748, estudiante del programa de Administración de Empresas de la Escuela de Pregrado de la Universidad Autónoma del Perú.

DECLARO BAJO JURAMENTO:

1. La tesis titulada "GESTIÓN DE RIESGOS ERGONÓMICOS Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA EMPRESA INMOBILIARIA ÁLAMO COMPANY, MIRAFLORES – 2020" es de mi completa autoría y se desarrolló para obtener el grado de Licenciado de Administración de Empresas.
2. Haber respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha incurrido en auto plagio; es decir no ha sido publicada ni presentada con anterioridad para obtener algún otro grado académico.
4. Los datos recopilados y presentados fueron obtenidos a través de encuestas realizadas durante el semestre de 2020 a colaboradores pertenecientes a la empresa Álamo Company, Miraflores. Por lo tanto, los resultados que se presentan en la tesis representan la realidad investigada.


De identificarse la falta de fraude, plagio, auto plagio o falsificación, asumo las consecuencias y sanciones que nuestra acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Autónoma del Perú.

Lima, 21 de julio de 2020



**JUAN ALEXANDRO JOSÉ
ROSALES CHUMPITAZ**

DNI: 70267748
CÓDIGO: 2131892240


**LEGALIZACION
A LA VUELTA**

CERTIFICO QUE LA FIRMA QUE ANTECEDE
CORRESPONDE A JUAN ALEXANDER JOSE
ROSALLES CHUMETAS = = = = =
IDENTIFICADO (A) CON DNI 79269748 = = = = =
SE LE LEGALIZA LA FIRMA MAS NO EL CONTENIDO
CAÑETE 21 DE Julio DE 2020



HUGO M. SALAS ZUÑIGA
NOTARIO DE CAÑETE

HUGO M. SALAS ZUÑIGA
NOTARIO DE CAÑETE

Anexo 6. Base de datos

Variable 1. Riesgos ergonómicos

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	
1	4	2	3	1	1	3	3	2	2	4	5	5	4	4	3	4	2	4	1	4	4	4	4	5	4	3	5	4	5	3	4	4	4	4	
2	4	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	4	4	3	1	5	4	4	4	5	2	5	4	5	4	3	3	4	4	4	
3	3	3	3	2	1	1	4	3	3	4	5	4	4	3	2	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4	
4	3	1	5	3	2	3	5	2	2	5	5	4	5	4	3	4	3	4	2	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	
5	5	5	5	1	5	3	3	5	5	5	5	5	5	4	1	4	3	4	1	5	5	5	5	5	5	4	2	5	5	4	2	4	4	4	5
6	3	2	3	4	2	4	3	2	2	4	5	5	4	5	2	5	5	2	4	2	4	4	2	3	2	2	3	5	3	4	4	4	4	4	
7	5	5	5	2	2	1	5	5	2	4	4	3	4	4	4	5	3	2	2	4	5	4	4	5	5	3	5	5	4	2	5	5	5	5	
8	5	4	4	2	1	5	5	5	4	4	5	4	4	5	3	5	3	4	3	4	5	5	5	5	5	3	4	5	5	3	5	5	5	5	
9	3	5	5	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	3	1	5	2	4	3	5	3	5	4	5	5	3	3	5	3	3	5	5	3	5	
10	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	5	2	3	3	3	4	3	4	4	5	4	4	3	3	5	3	4	4	5	5	5	
11	4	4	4	3	2	3	4	4	4	5	5	4	5	4	2	3	3	3	3	4	4	4	5	5	5	2	5	5	5	1	5	5	5	5	
12	5	5	5	1	1	2	4	5	4	5	5	5	5	5	2	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	
13	3	3	4	2	2	4	4	3	3	4	4	4	3	4	1	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	
14	3	3	3	4	2	3	5	3	3	3	3	4	3	5	2	3	1	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	
15	5	1	5	4	1	1	5	1	5	5	5	5	5	5	1	4	4	5	1	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	
16	5	5	4	3	2	3	4	3	5	5	4	5	5	5	2	5	2	4	4	5	5	5	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	3	5
17	3	2	2	2	2	3	3	2	2	5	5	5	3	4	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	
18	5	5	5	2	2	2	5	5	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5
19	5	5	5	2	2	2	5	4	2	4	4	4	4	4	2	5	2	4	2	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	2	5	5	5	5	4

Variable 2. Desempeño laboral

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	
1	2	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	2	2	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	
2	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	5	4	5	5	4	4	
3	4	4	4	4	3	4	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	2	4	4	4	4	3	5	5	5	4	5	4	
4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	
5	5	4	2	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
6	2	2	3	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	3	4	3	2	3	3	5	4	4	3	4	4	4	5	4	4	
7	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	3	4	4	3	3	3	4	4	5	4	4	5	4	3	4	5	5	5	3	5	3	
8	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
9	5	4	3	4	3	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3	5	4	4	5	5	5	5	3	3	5	4	3	4	4	4	5	5	4	
10	4	4	4	3	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
11	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13	3	3	2	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	
14	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
15	1	5	5	5	5	1	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	4	5	4	5	1	
16	4	3	3	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	3	5	4	5	5	5	4	3	
17	2	2	2	2	3	2	2	4	4	4	4	3	5	5	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	2	3	4	4	4	3	3	3	
18	5	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
19	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	

**Anexo 7. Plan de acción para la gestión de riesgos ergonómicos y desempeño
laboral en el personal administrativo de la empresa Inmobiliaria Alamo
Company, Miraflores – 2020**

En el presente plan de acción, se aludirán propuestas de mejora en base a acciones que fueron realizadas durante el proceso de nuestra investigación, para tal efecto como investigadores en la carrera de administración de empresas, en la investigación se establecerá un plan estratégico para reducir los riesgos en la carga laboral desde la óptica ergonómica que se pueden producir en los ambientes administrativos de la empresa inmobiliaria Álamo Company de Miraflores.

Estas acciones fueron elaboradas con el fin de implementar estratégicas de desarrollo en los ambientes de trabajo administrativo que se adecuen a las necesidades de la empresa inmobiliaria Álamo Company de Miraflores y que ayude a contribuir al crecimiento de los trabajos en oficinas con impactos resultantes en la calidad de sus servicios.

Asimismo, los objetivos que fueron planteado se tomarán en cuenta para realizar las acciones para cada dimensión que fue realizada en nuestra investigación de estudio. Se tiene la absoluta confianza que los criterios que se tomarán en cuenta contribuirán al logro de un mejor desempeño laboral, permitiendo al personal administrativo de la empresa inmobiliaria Álamo Company de Miraflores cumplir con todas las condiciones ambientales adecuadas a mejores estándares de calidad.

Finalmente, el plan de acción podrá permitir una implementación de propuestas adecuadas a las necesidades del personal administrativo de la empresa inmobiliaria Álamo Company de Miraflores y de esta forma contribuirá a un mejor rendimiento y desempeño en cada una de sus funciones.

7.1. Base legal

- a) Constitución política del estado.
- b) Ley del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo Ley N.º 27711.
- c) Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo aprobado mediante decreto supremo N.º 009-2005-TR.

7.2. Misión

Ofrecer los mejores estándares de calidad tanto para sus colaboradores como también para sus clientes; gestionando, diseñando, aplicando y supervisando cada uno de ellos.

7.3. Visión

Ser una empresa competitiva que brinde todos los estándares de calidad a sus colaboradores, para que estos usen todas las herramientas recibidas a fin de potenciar y obtener mejores resultados redituables para posicionar a la empresa en las mejores de su rubro.

7.4. Finalidad de la gestión de riesgos ergonómicos en los colaboradores

El plan de acción de la gestión de riesgos ergonómicos y desempeño laboral en el personal administrativo de la empresa inmobiliaria Álamo Company, Miraflores ha sido elaborado por las conclusiones que se han realizado en la investigación, en ese mismo contexto se busca realizar propuestas de mejora en base a las acciones sobre la gestión de riesgos ergonómicos que influirán en el desempeño laboral.

7.5. Aspectos generales

Acciones sobre la gestión de riesgos ergonómicos y el desempeño laboral

- Identificar los factores de riesgo ergonómico a los que se expone el personal de las áreas administrativas con deficiencias.
- Incentivar visitas periódicas de expertos en salud seguridad laboral (médicos e

ingenieros expertos en seguridad y salud ocupacional).

- Implementar capacitación con los expertos en el tema para mejorar la calidad de vida de los trabajadores a fin de obtener mejores resultados en cuanto a su desempeño laboral.
- Ejecutar un plan de descansos y ejercicios mediante talleres recreativos a fin de reducir la fatiga y carga laboral que se presentan en las oficinas administrativas de la empresa.
- Fomentar concientización entre el personal administrativo de la empresa.
- Analizar resultados de forma periódica.

Acciones sobre el factor psicológico

- Analizar plan para desarrollar la evaluación Ergo/IBV en el módulo diseñado para oficinas.
- Determinación de la empresa encargada a desarrollar la evaluación Ergo/IBV en el módulo diseñado para oficinas.
- Identificar las actividades que realizan en la empresa.
- Agrupar las actividades que realizan por nivel y área designada.
- Fijar objetivos por cada actividad.
- Elegir responsables por cada actividad designada.
- Desarrollar planes de dinámicas laborales que se ajusten a la necesidad del trabajador de la empresa.
- Coordinar de manera constante con los responsables de cada actividad a fin de compartir información de manera recíproca.
- Supervisar y analizar los resultados de las actividades que se desarrollan.

Acciones sobre el factor sociológico

- Delegar a un experto en comunicación y relaciones laborales (RR.HH.)

- Implementar diferentes canales que sirvan para una comunicación constante como: correos electrónicos, crear grupos en WhatsApp, buzón de sugerencias, reuniones vía zoom.
- Colocar carteles en los pasillos más transitados de la empresa, para brindar todo tipo de información de carácter oficial.
- Conformar y entrenar a los colaboradores al manejo de cada información constituyente a la empresa.

Acciones sobre el factor fisiológico

- Evaluar y detallar mediante la observación in situ de las herramientas con las que cuenta en la empresa (computadoras, mesas, sillas, espacio, ruido, iluminación, organización y otras).
- Analizar el desarrollo el método RULA.
- Determinación de la empresa encargada a desarrollar el método RULA que es utilizado para diagramas de posturas y exposición a factores de riesgo.
- Modificar y aplicar las nuevas herramientas resultantes al método aplicado.
- Analizar los resultados aplicados.

Acciones sobre el factor ambiental

- Evaluar el desarrollo de una Lista de Chequeo sobre todas las condiciones ambientales de trabajo con las que cuentan los colaboradores frente a sus equipos de trabajo, determinando los factores a los que se exponen.
- Entrevistar al responsable de cada área para obtener información sobre el confort y las diversas posturas que adoptan los trabajadores frente a sus equipos de trabajo, determinando los factores a los que se exponen.
- Evaluar ergonómicamente las medidas longitudinales con las que cuenta en colaborador en su ambiente de trabajo.

- Analizar los resultados y las conclusiones a través de un proceso de intervención observacional como entrevistas y cuestionarios aplicados a los colaboradores.
- Estimar todas las recomendaciones y apreciaciones que se tomaron en cuenta por la realización de tareas en las áreas administrativas.

6. FODA

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none"> - La empresa cuenta con un capital propio destinado a invertir en este tipo de temas. - Se dispone de tiempo para ejecutar los objetivos estimados. - Aprovechar la localización y ubicación. 	<ul style="list-style-type: none"> - Transparencia por parte de la empresa en todos los procesos. - Contratación de personal calificado. - Oportunidad de generar nuevos conocimientos sobre los temas de ergonomía laboral.
DEBILIDAD	AMENAZAS
<ul style="list-style-type: none"> - Falta de conocimiento por parte de los colaboradores a cerca de los temas de ergonomía laboral. - Resistencia al cambio por parte de los colaboradores. - Falta de comunicación horizontal y vertical en las áreas de trabajo. - Falta de una dirección estratégica clave en el tema. - Percepción negativa de algunos trabajadores sobre sus jefes y compañeros de trabajo. - Falta de integración por parte de los trabajadores. 	<ul style="list-style-type: none"> - Incertidumbre ante las nuevas estrategias establecidas. - Incumplimiento de las normas sociales. - Influencias de agentes externos a la empresa a no seguir con el plan estratégico establecido. - Escasez de personal capacitado que adapte las nuevas estrategias.

PLAN DE ACCIÓN DE LA GESTIÓN DE RIESGOS ERGONÓMICOS

	Qué	Cómo	Con qué	Cuándo	Quién	Presupuesto
Acción 1: “Gestión de riesgos ergonómicos y desempeño laboral”	Se realizará la capacitación con expertos en el tema.	Incentivar visitas periódicas de expertos en salud y seguridad laboral.	<ul style="list-style-type: none"> - Humano - Tecnológico - Control - Sistema - Financiero - Materiales - Conocimientos 	Del 03 de agosto al 3 de octubre.	Gerente de la empresa.	S/ 2400.00
Acción 2: Factor psicológico	Se realizarán actividades mediante informes detallados que puedan ser interpretados.	Determinación de la empresa encargada a desarrollar la evaluación Ergo/IBV en el módulo diseñado para oficinas.	<ul style="list-style-type: none"> - Humano - Tecnológico - Control - Sistema - Materiales - Conocimientos 	Del 03 de agosto al 3 de octubre	Jefe de departamento del área financiera.	S/ 1600.00
Acción 3: Factor sociológico	Se implementarán diferentes canales que sirvan para una comunicación constante.	Implementar en correos electrónicos, crear grupos en WhatsApp, buzón de sugerencias, reuniones vía Zoom.	<ul style="list-style-type: none"> - Humano - Tecnológico - Control - Sistema - Financiero - Materiales - Conocimientos 	Del 03 de agosto al 3 de octubre	Jefe de departamento del área de RR.HH.	S/ 1500.00

<p>Acción 4: Factor fisiológico</p>	<p>Se realizará la identificación de las herramientas que no se acomoden a las necesidades del colaborador y la empresa.</p>	<p>Determinación de la empresa encargada a desarrollar el método RULA que es utilizado para diagramas de posturas y exposición a factores de riesgo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Humano - Tecnológico - Control - Sistema - Financiero - Materiales - Conocimientos 	<p>Del 03 de agosto al 3 de octubre</p>	<p>Jefe de departamento del área financiera.</p>	<p>S/ 1600.00</p>
<p>Acción 5: Factor ambiental</p>	<p>Se realizará la evaluación ergonómica mediante una entrevista semiestructurada de las medidas longitudinales con las que cuenta en colaborador en su ambiente de trabajo.</p>	<p>Desarrollar una Lista de Chequeo sobre todas las condiciones ambientales de trabajo con las que cuentan los colaboradores frente a sus equipos de trabajo, determinando los factores a los que se exponen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Humano - Tecnológico - Control - Sistema - Financiero - Materiales - Conocimientos 	<p>Del 03 de agosto al 3 de octubre</p>	<p>Jefes de los departamentos de cada área.</p>	<p>S/ 2500.00</p>