REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

Universidad Católica de Santa María

Escuela de Postgrado

Maestría en Gerencia Social y Recursos Humanos

Relación entre ergonomía y desempeño laboral en el personal administrativo de la Universidad Católica de Santa María, Arequipa - 2024

Tesis presentada por la Bachiller:

Chirinos Figueroa, Tatiana Haydee

ORCID: 0009-0001-8553-1497

para optar el Grado Académico de Maestro en Gerencia Social y Recursos Humanos

Asesor:

Dr. Molina Rodriguez, Fredy Nicolas

ORCID:0000-0002-9596-2530

Arequipa – Perú

2025

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

UCSM-ERP

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

ESCUELA DE POSTGRADO

DICTAMEN APROBACIÓN DE BORRADOR DE TESIS

Arequipa, 05 de Abril del 2025

Dictamen: 013263-C-EPG-2025

Visto el borrador del expediente 013263, presentado por:

2023001802 - **CHIRINOS FIGUEROA TATIANA HAYDEE**

Titulado:

RELACIÓN ENTRE ERGONOMÍA Y DESEMPEñO LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA, AREQUIPA - 2024

Nuestro dictamen es:

APROBADO

16423061 - **FERNANDEZ FERNANDEZ FERNANDO ALBERTO**
DICTAMINADOR

29311173 - **ANTEZANA ABARCA NICOLAS CESAR ALFONSO**
DICTAMINADOR

30402488 - **SAMALVIDES MARQUEZ ELBERTH HERNAN**
DICTAMINADOR

RELACIÓN ENTRE ERGONOMÍA Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD CATóLICA DE SANTA MARíA, AREQUIPA - 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD

23%	20%	6%	13%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	4%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	tesis.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	Submitted to uncedu Trabajo del estudiante	1%
5	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
6	repositorio.uta.edu.ec Fuente de Internet	1%
7	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
9	repositorio.unsaac.edu.pe Fuente de Internet	1%
10	Submitted to Universidad Andina del Cusco Trabajo del estudiante	<1%
11	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1%

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

Dedicatoria

Dedico este esfuerzo a mis padres, esposo e hijo por su comprensión y presencia constante en este nuevo logro profesional. Su apoyo fue el motor que impulsó cada paso de este proceso, cambiando desafíos que parecían insuperables en logros colectivo.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

Agradecimientos

Agradezco el apoyo Institucional de mi alma mater UCSM, por los recursos académicos y el entorno propicio que permitieron el desarrollo de esta investigación. Reconozco a la Escuela de Postgrado, docentes por los conocimientos compartidos, fundamentales para mi formación académica y laboral.

A los trabajadores que participaron en las entrevistas, les expreso mi gratitud por su tiempo, sinceridad y colaboración permitiendo recopilar sus experiencias dando sustento empírico a este estudio.

Finalmente, agradezco al Dr. Fredy Molina, mi asesor, por su orientación, críticas constructivas y motivación constante, pilares esenciales para enfocar el desarrollo de esta investigación, cuyos hallazgos reflejan en parte su legado como investigador.

Agradezco a Dios, por colmarme de bendiciones guiando mi camino a dar un paso más en esta etapa de mi vida

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la ergonomía y el desempeño laboral del Personal administrativo de la Universidad Católica de Santa María, Arequipa-2024. Para cumplir el objetivo se utilizó una metodología con enfoque cuantitativo, descriptiva, correlacional y de tipo transversal, asimismo, la técnica es utilizada es la encuesta y como instrumento se empleó un cuestionario de 19 ítems para medir la ergonomía y un cuestionario de 18 ítems para medir el desempeño laboral. Los cuestionarios fueron aplicados a una muestra de 169 colaboradores administrativos que vienen cumpliendo sus funciones en las diferentes Oficinas de la UCSM.

Entre los resultados más relevantes se encontró que existe una relación positiva y baja con tendencia moderada (r = 0.340) entre ergonomía física y desempeño laboral, en donde, ergonomía física se percibe como la relación entre el trabajo y los aspectos anatómicos, fisiológicos y biomecánicos. Asimismo, se observó una relación positiva y moderada (r = 0.412) entre la ergonomía cognitiva y el desempeño laboral. Concluyendo que, existe una relación positiva y baja (r = 0.238) entre la ergonomía y el desempeño laboral del Personal administrativo de la Universidad Católica de Santa María, Arequipa-2024.

Palabras clave: ergonomía, desempeño laboral, personal administrativo.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between ergonomics and work performance of the administrative staff of the Universidad Católica de Santa María, Arequipa-2024. To meet the objective, a quantitative, descriptive, correlational and cross-sectional methodology was used; likewise, the technique used was the survey and a 19-item questionnaire to measure ergonomics and an 18-item questionnaire to measure work performance were used as instruments. The questionnaires were applied to a sample of 169 administrative collaborators who have been performing their functions in the different UCSM offices.

Among the most relevant results, it was found that there is a positive and low relationship with a moderate tendency (r = 0.340) between physical ergonomics and work performance, where physical ergonomics is perceived as the relationship between work and anatomical, physiological and biomechanical aspects. Likewise, a positive and moderate relationship (r = 0.412) was observed between cognitive ergonomics and work performance. Concluding that, there is a positive and low relationship (r = 0.238) between ergonomics and work performance of the administrative staff of the Universidad Católica de Santa María, Arequipa-2024.

Key words: ergonomics, work performance, administrative staff.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTOS

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN 1

HIPÓTESIS 4

OBJETIVOS 4

CAPÍTULO I 5

MARCO TEÓRICO 5

1.1. Ergonomía 5

1.1.1. Definición: Ergonomía 5

1.1.2. Objetivos de la ergonomía 5

1.1.3. Teorías de la ergonomía 6

1.1.4. Dimensiones de la ergonomía 7

1.1.5. Riesgos ergonómicos 8

1.2. Desempeño laboral 9

1.2.1. Definición: Desempeño Laboral 9

1.2.2. Teorías del Desempeño Laboral 9

1.2.3. Modelos del desempeño laboral 10

1.2.4. Dimensiones del desempeño laboral 12

1.2.5. Importancia del desempeño laboral 13

1.2.6. Sistema de evaluación del desempeño laboral 14

1.3. Análisis de antecedentes investigativos 14

1.3.1. Antecedentes internacionales 14

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

1.3.2. Antecedentes nacionales 16

CAPÍTULO II 19

METODOLOGÍA 19

2.1. Tipo, diseño y nivel de investigación 19

2.2. Técnicas, instrumentos y materiales de verificación 20

2.2.1. Técnicas 20

2.2.2. Instrumentos 20

2.3. Campo de verificación 23

2.3.1. Ubicación espacial 23

2.3.2. Ubicación temporal 23

2.3.3. Unidades de estudio 23

2.4. Estrategia de recolección de datos 24

2.4.1. Organización 24

2.4.2. Técnicas de Análisis de datos 25

CAPÍTULO III 26

RESULTADOS Y DISCUSIÓN 26

3.1. Análisis Descriptivo 26

3.1.1. Variable 1: ERGONOMIA 26

3.1.2. Variable 2: DESEMPEÑO LABORAL 36

3.2. Análisis inferencial 47

3.2.1. Prueba de normalidad 47

3.2.2. Correlación general 47

3.2.3. Correlación por dimensiones 48

3.3. Discusión 50

CONCLUSIONES 53

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

RECOMENDACIONES **55**

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS **57**

ANEXOS **64**

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Dimensiones e ítems de la variable independiente 21

Tabla 2 Dimensiones e ítems de la variable independiente 21

Tabla 3 Operacionalización de la variable independiente 22

Tabla 4 Operacionalización de la variable dependiente 22

Tabla 5 Parámetros 24

Tabla 6 Postura correcta 26

Tabla 7 Dolor, cansancio, adormecimiento en manos, muñeca y brazo 27

Tabla 8 Posiciones inadecuadas 28

Tabla 9 Carga laboral 29

Tabla 10 Capacidad para la solución de problemas 30

Tabla 11 Dificultad para concentrarse 31

Tabla 12 Jornada laboral 33

Tabla 13 Pausas activas 34

Tabla 14 Riesgos laborales 35

Tabla 15 Resultados de los estadísticos descriptivos de la variable Ergonomía 36

Tabla 16 Objetivos de trabajo 37

Tabla 17 Tareas diarias 38

Tabla 18 Contribución en el trabajo 39

Tabla 19 Termino de labor diaria 40

Tabla 20 Tiempo extra 41

Tabla 21 Trabajo en equipo 42

Tabla 22 Solución de conflictos 43

Tabla 23 Motivación 44

Tabla 24 Puntualidad 45

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

Tabla 25 Resultados de los estadísticos descriptivos de la variable Desempeño laboral 46

Tabla 26 Prueba de normalidad 47

Tabla 27 Ergonomía - Desempeño laboral 47

Tabla 28 Ergonomía Física - Desempeño laboral 48

Tabla 29 Ergonomía Cognitiva - Desempeño laboral 49

Tabla 30 Ergonomía Organizacional - Desempeño laboral 50

Tabla 29 Alfa de Cronbach del instrumento de ergonomía 68

Tabla 30 Alfa de Cronbach del instrumento de ergonomía 68

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Postura correcta 27

Figura 2 Dolor, cansancio, adormecimiento manos, muñeca y brazo 28

Figura 3 Posiciones inadecuadas 29

Figura 4 Carga laboral 30

Figura 5 Capacidad para la solución de problemas 31

Figura 6 Dificultad para concentrarse 32

Figura 7 Jornada laboral 33

Figura 8 Pausas activas 34

Figura 9 Riesgos laborales 35

Figura 10 Objetivos de trabajo 37

Figura 11 Tareas diarias 38

Figura 12 Contribución en el trabajo 39

Figura 13 Termino de labor diaria 40

Figura 14 Tiempo extra 41

Figura 15 Trabajo en equipo 42

Figura 16 Solución de conflictos 43

Figura 17 Motivación 44

Figura 18 Puntualidad 45

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1: Cuestionario de ergonomía 64

Anexo 2: Cuestionario de desempeño laboral 66

Anexo 3: Confiabilidad de instrumentos 68

Anexo 4: Validación de instrumentos 69

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

INTRODUCCIÓN

A nivel global, la ergonomía es considerada un factor crucial en la salud del trabajador. Expertos han identificado que el 53% de los empleados sufren molestias y malestar debido a la falta de comodidad en los puestos de trabajo, por esta razón se da a conocer los bajos niveles de desempeño. Consecuentemente, las posturas incorrectas pueden causar enfermedades musculoesqueléticas y generar estrés debido a estas dolencias. Como resultado, se observa un bajo desempeño laboral (Prevencionar, 2019) También enfatiza que los trabajadores realizan labor más de 48 horas semanales, por lo que es esencial redoblar esfuerzos para prevenir nuevos riesgos para la salud y seguridad. Es crucial fortalecer la colaboración con el sector salud, fortalecer las normas internacionales y legislaciones nacionales laborales. Esta situación demanda la cooperación de gobiernos, trabajadores y empleadores. Organización de Naciones Unidas (ONU, 2019)

Perú también enfrenta esta problemática, ya que una inadecuada ergonomía abarca factores ambientales, temporales, psicológicos, los cuales afectan negativamente el desempeño laboral. Las actividades comunes que atribuyen a estos problemas incluyen el sedentarismo, falta de espacio para moverse, trabajo intenso en computadora, mantenimiento de posturas estáticas durante largos periodos y horarios extensos; por lo tanto, estos problemas se clasifican en carga postural, ambiente de trabajo y aspecto psicosocial, según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MINTRA, 2015).

De lo expuesto anteriormente, nace la presente investigación, con el objetivo de determinar la relación entre ergonomía y el desempeño laboral del Personal Administrativo de la Universidad Católica de Santa María, Arequipa-2024, así salvaguardar la salud física y mental de los directores y/o trabajadores y por consiguiente obtener personal competente, calificado y eficiente, que alcance un excelente desempeño laboral.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

La ergonomía, como campo de análisis, se orienta en la interacción entre personas y su entorno laboral, cumpliendo una función primordial en el bienestar de trabajadores y la salud, ambos elementos son fundamentales para el éxito y eficiencia de la Universidad.

El desempeño laboral es crucial para el funcionamiento organizacional y hace referencia al nivel de desempeño que logra un empleado durante un lapso de tiempo en la consecución de objetivos y metas.

Con el paso del tiempo y los cambios en los paradigmas económicos, sociales, y culturales, las organizaciones a nivel global ya sean privadas o estatales, deben reestructurar o modificar las políticas, estrategias y manera de operar, adaptándose a las necesidades que tienen sus clientes para cumplir los objetivos corporativos y conservar su nivel de competitividad en el rubro al que pertenezca cada empresa (Wolk, 2013).

Para conservar o mejorar la posición en el mercado Chiavenato (2009) enfatiza ser primordial determinar el grado de desempeño y efectividad del personal que forma parte de una organización.

Por otro lado, las condiciones laborales inciden en la productividad del personal, sin importar al área que pertenezcan. La OMS (2010) estimó que cada año 160 millones de trabajadores desarrollan enfermedades asociadas vinculadas al trabajo, y 8% de las enfermedades en el mundo tienen origen a riesgos y condiciones de trabajo.

En la actualidad, los colaboradores administrativos de la UCSM desempeñan un papel crucial en sus funciones diarias de la Institución, por esta razón es fundamental detectar si las condiciones ergonómicas en su entorno laboral son adecuadas, ya que esto no solo afecta la salud individual, sino también podría influir en el desempeño laboral.

Es necesario comprender el vínculo entre ergonomía y desempeño laboral para poder implementar acciones preventivas que aseguren un ambiente laboral saludable y mejorar el bienestar del personal Administrativo, que a su vez beneficia a toda la Institución.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

La investigación se estructura en tres capítulos:

Capítulo I: Marco teórico.

Capítulo II: Metodología.

Capítulo III: Resultados y discusión.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

HIPÓTESIS

Dado que una adecuada ergonomía puede reducir las dolencias físicas y mejorar el desempeño laboral. Es probable que exista una relación significativa entre la ergonomía y el desempeño laboral del Personal administrativo de la Universidad Católica de Santa María, Arequipa-2024.

OBJETIVOS

Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la ergonomía y el desempeño laboral del Personal administrativo de la Universidad Católica de Santa María, Arequipa-2024.

Objetivos Específicos

- Determinar la relación entre la ergonomía física y el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Católica de Santa María.
- Determinar la relación entre la ergonomía cognitiva y el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Católica de Santa María.
- Determinar la relación entre la ergonomía organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Católica de Santa María.
- Determinar los niveles del desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Católica de Santa María.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1.1. Ergonomía

1.1.1. Definición: Ergonomía

Para Gonzáles (2008), el concepto "ergonomía" se origina de vocablos "ergo" "nomos", significan trabajo y principios. Por consiguiente, la ergonomía elabora los estándares que debe seguir el análisis del trabajo.

Para Cercado Bajaña (2021), define como disciplina enfocada en examinar la relación entre el trabajador y entorno laboral. Su propósito es adaptar puestos de trabajo, entornos y organización laboral a las habilidades y particularidades individuales del personal, con la finalidad de reducir impactos adversos, mejorando tanto rendimiento como seguridad del colaborador.

Para Murrell (1965) "Ergonomía es el análisis científico de interacción entre ser humano y ambiente de trabajo". "Ambiente abarca el medio físico, herramientas, materiales, métodos y la organización del trabajo tanto a nivel individual como grupal".

Tal como se refleja en las definiciones citadas por los diferentes autores, la ergonomía define la relación del ser humano y su entorno laboral, con la intención de adecuar ese entorno a las capacidades y necesidades de los colaboradores y así evitar riesgos ergonómicos.

1.1.2. Objetivos de la ergonomía

La ergonomía tiene como propósito principal mejorar la calidad de vida de las personas usuarias. Para lograrlo, se enfoca en analizar y regular la actividad humana, considerando aspectos como posturas, gestos y movimientos necesarios para realizar una tarea de manera eficaz, alineándose con los objetivos propuestos y minimizando la posibilidad de errores (Mondelo et al., 2000).

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

1.1.3. Teorías de la ergonomía

Según Obregón (2016), la ergonomía busca adecuar el ambiente laboral a necesidades y características de los colaboradores. Este enfoque pretende mejorar la eficiencia, seguridad, eficacia y comodidad en la organización. Al establecer condiciones de trabajo adecuadas se podrían minimizar los riesgos de lesiones y enfermedades, así como disminuir la fatiga y el estrés, destaca la importancia de considerar el lugar de trabajo para crear un ambiente seguro y saludable que favorezca al personal.

Para Gillette (2021), revela que la ergonomía es primordial para prevenir lesiones e incrementar productividad en el entorno laboral; además, menciona que al implementar nuevos estándares ergonómicos ayudan a evitar desordenes acumulativos que pueden surgir de posturas inadecuadas o movimientos repetitivos. Al enfocarse en adaptar el trabajo a las habilidades humanas, se pretende generar un entorno que fomente tanto el bienestar de los colaboradores como el desempeño Organizacional.

La IEA, Asociación Internacional de Ergonomía (2000), es una disciplina científica que analiza las conexiones humano-sistema. Esta disciplina se representa como una profesión que aplica conocimientos para optimizar el rendimiento, eficacia, seguridad y bienestar de los individuos dentro de un sistema.

Según IEA, 2001 citado por Leiros (2009), prevalecen tres dimensiones importantes, que señalan sobre el rendimiento del colaborador hacia el trabajo. Son:

- Ergonomía física
- Ergonomía cognitiva
- Ergonomía organizacional

Una vez analizadas las diferentes definiciones por los autores mencionados anteriormente, considero que la mejor teoría es proporcionada por (IEA, siglas en inglés) Asociación Internacional de Ergonomía, por las diferentes razones:

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

- Definición más completa y precisa, abarcando principales conceptos de ergonomía.
- Utiliza teorías, métodos y principios para perfeccionar el bienestar humano y optimizar el rendimiento del sistema.
- Resalta la dualidad de ergonomía considerándola tanto como disciplina científica investigando las interacciones, como profesión que aplica esos conocimientos en la práctica.
- Es la definición aceptada a nivel internacional.

1.1.4. Dimensiones de la ergonomía

De acuerdo con IEA, Asociación Internacional de Ergonomía (2000), se divide en tres grupos:

a) Ergonomía física:

IEA (2000) estudia la organización del trabajo para determinar cómo se relacionan aspectos anatómicos, fisiológicos y biomecánicos con la actividad física desempeñada en el puesto de trabajo:

- Movimientos repetitivos.
- Posturas forzadas.
- Trastornos musculoesqueléticos.

b) Ergonomía cognitiva:

Asociación Internacional de Ergonomía (2000), la ergonomía cognitiva analiza cómo la estructura laboral incide en los procesos mentales (percepción, memoria, razonamiento y respuestas motoras), afectando la interacción entre las personas y otros elementos del sistema.

- Carga de trabajo mental.
- Toma de decisiones.
- Estrés laboral.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

c) Ergonomía organizacional:

Asociación Internacional de Ergonomía (2000), estudia la relación entre la ergonomía y la organización del trabajo dentro de los ambientes laborales.

- Horario y turno de trabajo
- Trabajo en equipo
- Comunicación

1.1.5. Riesgos ergonómicos

Según la OMS (como se citó en CENEA, 2024), el riesgo ergonómico abarca las enfermedades laborales de origen multicausal, señalando que diversos factores laborales y no laborales (como la organización del trabajo, aspectos psicosociales, individuales, socioculturales y la carga física) contribuyen a su aparición. El riesgo hace referencia a la posibilidad de sufrir daño o lesión en el entorno laboral debido a causas laborales, mientras que la ergonomía, como disciplina, analiza e interpreta estos peligros potenciales en el desarrollo de una labor, siendo los riesgos ergonómicos los más fundamentales.

Los riesgos ergonómicos se hallan vinculados con adaptación de labor a capacidades físicas, además de mentales del colaborador, también se consideran factores ambientales en los que opera. Si las circunstancias laborales no se ajustan adecuadamente a necesidades de los colaboradores, pueden surgir diversas problemáticas que perjudican su rendimiento (Daza, 2021).

Por lo tanto, el riesgo ergonómico se detalla como aquellos peligros que resultan de interacción de las funciones laborales del colaborador, puntualmente cuando las tareas involucran esfuerzos a nivel físico, posturas no cómodas extensas o demás actividades que provocan daño a la salud del colaborador. Su prevalencia llegaría a afectar el bienestar, capacidades, además del desempeño laboral del individuo (Durmaz et al., 2021).

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

1.2. Desempeño laboral

1.2.1. Definición: Desempeño Laboral

Afsar & Umrani (2020), precisa como la capacidad para efectuar tanto las tareas específicas como las no específicas del trabajo, además de incluir habilidades de comunicación verbal y escrita, nivel de esfuerzo, autodisciplina personal, fomento del rendimiento del equipo, supervisión, gestión administrativa y liderazgo. Asimismo, desempeño laboral se clasifica en desempeño en tareas y desempeño contextual, vinculado al comportamiento de ciudadanía organizacional.

Por su parte, Jiménez & Cheverría, (2021), el desempeño laboral se entiende como capacidad de los individuos para ejecutar sus actividades acatando instrucciones proporcionadas por el personal de las organizaciones, lo cual permite alcanzar un trabajo excepcional y la satisfacción en el trabajo. Es crucial considerar particularidades individuales como la creatividad, lógica y capacidad de comprensión de circunstancias, ya que estos aspectos son determinantes para el desempeño laboral.

Para Gabini, (2018), el desempeño es "un aspecto de gran interés para los investigadores del comportamiento organizacional" dado que la productividad en las diferentes empresas está vinculada con desempeño laboral de sus colaboradores.

De acuerdo con los diversos conceptos mencionados por los autores, el desempeño laboral es la capacidad y habilidad de los colaboradores para ejecutar sus tareas y actividades en toda organización, influyendo en su productividad, éxito y logro de objetivos.

1.2.2. Teorías del Desempeño Laboral

Chiavenato, (2011), desempeño laboral se relaciona al desarrollo del colaborador; además, afirma que la productividad en cualquier empresa sucede cuando promueven comportamientos positivos hacia el trabajo. Es crucial que toda persona sienta compromiso e identificación con los objetivos e ideales de la empresa, en este sentido define como

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

factores del desempeño laboral como el compromiso, calidad en el trabajo, el trabajo en equipo y la productividad.

Para Robbins y Judge (2017), el desempeño laboral abarca acciones que realiza el colaborador en la institución para alcanzar los objetivos trazados por la empresa. El desempeño al combinarse con una productividad adecuada logra en el colaborador completar las tareas en menos tiempo y con menor esfuerzo. Las empresas modernas, menos jerárquicas y más orientadas al servicio, necesitan considerar tres dimensiones que constituyen el desempeño laboral, las cuales son:

- Desempeño de la tarea.
- Eficacia.
- Civismo.
- Obstáculo a la productividad.

Si bien Chiavenato (2011) brinda un marco sólido sobre desempeño laboral, considero que la teoría más conveniente es la propuesta de Robbins y Judge (2017), parece ser más adecuada en relación a las necesidades actuales que requieren las empresas. Sus dimensiones particulares, estructura y énfasis en la productividad la hacen una opción adecuada para evaluar y optimizar el rendimiento de los empleados.

1.2.3. Modelos del desempeño laboral

a) Modelo Campbell

Es considerado como una de las bases para cuantificar el desempeño laboral desde una óptica multidimensional en el siglo XX, en el cual estudios militares pretendían analizar el desempeño de la fuerza militar estadounidense integralmente (Campbell et al., 1996), es por ello que este modelo busca establecer ejes centrales los cuales permiten medir el desempeño, para de ese modo desarrollar alternativas de respuesta que permitan alcanzar los objetivos organizacionales (Borman & Motowidlo, 1993).

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

En este modelo se plantean cuatro componentes, Koopmans et al. (2014):

- Habilidad declarativa: basada en conocimientos teóricos enfocados en el trabajo y las tareas dentro de la organización.
- Habilidad procedimental: En este componente se aplican los conocimientos teóricos adquiridos por el trabajador y son puestos a prueba durante las jornadas laborales.
- Motivación: Es crucial para lograr un desempeño adecuado, debido a que en este componente se encuentra la energía y disposición para ejecutar actividades laborales de la manera más eficiente posible.
- Oportunidades de desempeño: Este componente es externo, el cual consiste en aquellas condiciones y activos que permiten al trabajador poder sacar el mayor beneficio y productividad a las habilidades que posea.

b) Modelo de Vroom

Este modelo fue desarrollado por Victor Vroom (1964), proporcionando una óptica completa para comprender la motivación de los empleados y poder desarrollar estrategias para motivar durante las jornadas de trabajo. Este modelo se puede expresar de la siguiente manera:

MOTIVACIÓN = Expectativa X Instrumentalidad X Valencia

Donde:

- Expectativa: el sistema de creencias que consiste en que el esfuerzo permitirá tener un desempeño adecuado.
- Instrumentalidad: cogniciones centradas en que un desempeño adecuado permitirá tener recompensa.
- Valencia: Sistema de valoraciones que puede tener el trabajador en base a las recompensas que puede adquirir.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

1.2.4. Dimensiones del desempeño laboral

Para Robbins y Judge (2017), menciona tres dimensiones que conforman el desempeño laboral:

a) Desempeño de la tarea

Es el cumplimiento de las obligaciones y responsabilidades que cooperan a la producción de un bien o servicio, así como a la ejecución de las tareas administrativas.

- **Eficacia y eficiencia:** Se refiere a la calidad y cantidad de trabajo efectuado, comparado con los estándares o metas planteadas por la organización.
- **Cumplimiento de tareas:** Es la capacidad de completar las tareas encomendadas en tiempos establecidos por el encargado u organización.
- **Conocimiento técnico:** Se refiere a las destrezas técnicas que posee el trabajador para desarrollar su trabajo de manera efectiva.

b) Comportamiento cívico

Basado en aquellos comportamientos realizados por iniciativa propia del colaborador, el cual busca el beneficio de la empresa y están vinculados a un correcto clima organizacional y trabajo en equipo. Este comportamiento presenta los siguientes componentes:

- **Altruismo:** colaborar con los colegas de trabajo sin intereses de por medio.
- **Conciencia:** se refiere al conjunto de valores que están alineados a las normas de la organización.
- **Cortesía:** mostrar sentimiento de empatía hacia los compañeros de trabajo en entornos laborales.
- **Deber cívico:** ser un ente participativo de actividades enfocadas en cumplir los objetivos de la organización.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

c) Comportamiento de contra producción

Son aquellos comportamientos en que puedes influir negativamente a los objetivos de la empresa. Este comportamiento se puede dividir en:

- **Comportamiento hostil:** son aquellas conductas conflictivas entre miembros de una organización, independientemente de la jerarquía organizacional.
- **Ausentismo y/o retraso:** se refiere a la inasistencia a las jornadas laborales y tardanzas, los cuales perjudican a la organización.
- **Sabotaje:** influir deliberadamente en los bienes o servicios que ofrece la organización.
- **Deshonestidad:** aquellos actos que van en contra de las políticas de la empresa.

1.2.5. Importancia del desempeño laboral

Es esencial para el avance administrativo comprender los propósitos fundamentales y sólidos de los empleados, entender la naturaleza de cada individuo asociado, necesario para un proceso de selección, mejora gerencial, evaluación de habilidades y creación de una base justa e imparcial para reconocer el rendimiento. Este sistema es vital porque facilita tomar decisiones y comunicar a los empleados cómo están desempeñando su trabajo y, en última instancia, ampliar los planes de cambio. Otra aplicación importante de las evaluaciones para el empleado es promover la evolución de resultados. Se utilizan para informar al personal sobre cómo están desempeñando sus roles o posiciones y para recomendar variaciones necesarias en el comportamiento, actitud, habilidades o el conocimiento (Zaragoza et al., 2023).

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

1.2.6. Sistema de evaluación del desempeño laboral

Examina procesos a los que se hallan expuestos los recursos humanos, utilizando variadas metodologías además de juicios para medir el rendimiento de los trabajadores. Estos procesos pueden incluir (Durán, 2020):

- Planificación de Recursos humanos: al momento de empezar a valorar los recursos humanos, es necesario disponer de información que detallen potencial general y de promoción de la totalidad de colaboradores, puntualmente, de los que tienen un mayor potencial de rendimiento.
- Reclutamiento y selección: las clasificaciones en evaluación referida al desempeño pueden ser eficaces para pronosticar el rendimiento de postulantes a convocatorias de selección de la empresa.
- Desarrollo de Recursos humanos: una evaluación de desempeño debe determinar requerimientos específicos relacionados a las capacitaciones y el desarrollo de colaboradores, permitiendo que las personas aprovechen sus fortalezas y minimicen sus áreas de mejora. Sin embargo, un sistema de valoración no asegura que colaboradores reciban una capacitación y desarrollo adecuados.

1.3. Análisis de antecedentes investigativos

1.3.1. Antecedentes internacionales

En vinculación con los estudios previos encontramos lo siguiente:

- Faez et al. (2021) desarrollaron un estudio en Irán, el objetivo fue evaluar el clima ergonómico en dos plantas de energía, analizar su agrupación con el dolor, bienestar auto informados y desempeño, la muestra estuvo compuesta por 109 y 110 empleados pertenecientes a los departamentos de administración, operaciones, ingeniería y planificación, se usaron cuestionarios para la recolección de datos para medir las variables de estudio. La metodología empleada fue de tipo correlacional, entre los resultados

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

obtenidos, se encontró determinar una relación positiva y moderada entre el clima ergonómico general y el desempeño organizacional (p > 0,001).

- Arnita et al. (2020) realizaron un estudio cuasi experimental, el cual tuvo como objetivo reducir trastornos musculoesqueléticos, estrés laboral e incrementar el desempeño laboral, la población estuvo formada por trabajadores de una fábrica en Indonesia, logrando determinar que el mecanismo de mejora de trabajo orientado a la ergonomía reduce el daño musculoesquelético, el estrés laboral al 29.9% y mejorando el desempeño laboral al 53,93%.

- Aguaguiña (2021) con su investigación "Riesgos ergonómicos y desempeño laboral del personal de contabilidad en una entidad financiera", con enfoque cuantitativo se aplicó mediante el método ergonómico RULA, permitiendo medir y estimar diferentes factores de riesgo ergonómico, causas, magnitudes presentados en varios puestos laborales, el enfoque cualitativo definido en la recopilación de información mediante observaciones, análisis de puestos y movilidad, al combinar ambos enfoques se obtuvo una visión más completa y detallada.

- Zamora (2021) en su investigación "Factores de riesgos ergonómicos que inciden en el desempeño laboral del personal de salud, Guayaquil, 2021", estudio de tipo descriptivo y explicativo, donde el propósito es: evaluar factores de riesgo ergonómico, empleando métodos REBA y OCRA, con una muestra compuesta por 156 trabajadores del sector Salud, obteniendo como resultado: con jornada laboral de 8 horas un 33.3% de riesgos ergonómicos vinculados con la carga laboral, con jornadas laborales de 12 horas un 30.8% de riesgo y para jornadas laborales de 24 horas 21.8%.

- Carrasco et al. (2023). El presente Artículo "Riesgos ergonómicos y su influencia en el desempeño laboral" publicado en la Revista Latinoamericana LATAM, se enfoca en examinar la incidencia de los riesgos ergonómicos en el desempeño laboral mediante una revisión bibliográfica cualitativa y descriptiva recopilando datos de diversas fuentes

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

científicas. Destaca la importancia de implementar evaluaciones ergonómicas adecuadas, aplicar medidas preventivas y reducir riesgos fomentando un entorno de trabajo seguro y saludable. Entre las estrategias de prevención están capacitaciones sobre ergonomía, implementación de pausas activas, ajuste de equipos y mobiliario a las características de los trabajadores, y uso adecuado de equipos de protección.

1.3.2. Antecedentes nacionales

- Condorhuanca & Ccorimanya (2023) en su investigación "Ergonomía y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Oropesa, Provincia de Quispicanchi – Cusco -2022", el objetivo primordial establecer relación entre ambas variables. Se empleó un enfoque metodológico cuantitativo, con un alcance correlacional y un diseño no experimental transversal. Se incluyó a 50 colaboradores de la Municipalidad de Oropesa, aplicando una encuesta y cuestionario para recopilar datos. Los resultados indicaron que, según encuestas, la ergonomía era inadecuada y el desempeño laboral era deficiente, lo que implica mejores condiciones ergonómicas y mejor impacto positivo en el desempeño de los colaboradores de la Municipalidad de Oropesa.

- Cueva & Salinas (2022) de la Universidad San Ignacio de Loyola presentaron la tesis "Riesgos ergonómicos y su influencia en el desempeño laboral del Personal Administrativo de una empresa del rubro eléctrico" realizada en Lima – Perú. Utilizando el análisis cuantitativo, la cantidad de trabajadores fueron 57 personas. Como conclusión se mostró: niveles de riesgos ergonómicos en las diferentes gerencias fueron Gerencia Comercial 67% riesgo medio y 33% riesgo bajo, la Gerencia de Administración 60% en riesgo medio y 40.0% en riesgo bajo y la Gerencia de proyectos 63% en riesgo medio y 37% riesgo bajo. Los resultados obtenidos por encuestas de evaluación de desempeño laboral muestran una ligera mejora en las Gerencias, dando como resultado que la Gerencia

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Comercial es la que cuenta con % de riesgo más bajo en comparación con las otras Gerencias.

- Alama & Paz (2022) en su estudio "La ergonomía y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Luna Verde SAC. Casma" su enfoque de carácter básico por centrarse en comprender la percepción del empleado sobre sus roles laborales y proponer medidas ergonómicas que mejoren el desempeño laboral, se caracterizó por ser descriptivo y correlacional con diseño transversal y enfoque cuantitativo, muestra a 70 empleados utilizando una escala Likert; el resultado demostró relación relevante entre variables, lo que refuerza la conexión con un alto nivel de significancia.

- Cruz (2023) en su estudio "Ergonomía y Desempeño Laboral del Personal de Producción de la Empresa Helatony´s SAC,Lima" indica que utilizó el diagrama Ishikawa determinando que el bajo desempeño era consecuencia de diversos factores del entorno empresarial. El objetivo fue establecer conexión entre ambas variables. La metodología adoptó un enfoque cuantitativo con diseño no experimental, usando cuestionario para medir las variables, fueron 40 colaboradores teniendo 37 muestras. Los resultados brindan una correlación directa y positiva; por lo tanto, si mejora la ergonomía, mejorará el desempeño laboral de los colaboradores.

- Moreno (2022) en el Artículo "Evaluación de puestos de trabajo y su efecto en el desempeño laboral, empresa pesquera Apolo" publicado en el Atacama Journal of Health Sciences 2022, El artículo aborda la evaluación ergonómica en puestos de trabajo - empresa pesquera en Chimbote, Perú, dedicada a la fabricación de conservas de pescado. Su fin es demostrar los efectos de la ergonomía en el rendimiento laboral, utilizando métodos como REBA, OCRA y NIOSH para valorar posturas, manipulación manual de cargas y movimientos repetitivos. Incorporando metodología descriptiva, correlacional y cuantitativa, con muestreo en 52 trabajadores de cuatro áreas: corte y envasado de materia

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

prima, limpieza y etiquetado de latas. Los resultados muestran riesgos ergonómicos significativos afectando la producción y salud de trabajadores, destacando la necesidad de intervenciones ergonómicas para mejorar las condiciones laborales y aumentar la productividad.

- Gerson et al. (2023). En el artículo "Efecto de la aplicación de estudio ergonómico en el desempeño laboral administrativo de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo" se utilizó una metodología con enfoque cuantitativo, explicativo de tipo aplicada con un diseño pre- experimental, como resultado, el estudio ergonómico tuvo una consecuencia de aumento del desempeño laboral por 5% al mes anterior evaluado, finalizando que del estudio ergonómico accedió el aumento del desempeño laboral, dando mayor información sobre los beneficios de la ergonomía en el trabajo, incrementando la eficiencia y eficacia de los colaboradores de oficina.

- Shahabadkar et al. (2023). El artículo "Factores ergonómicos que afectan el rendimiento, la productividad y la salud musculoesquelética de los operadores industriales" examina la conexión entre factores del ambiente laboral y el impacto en la manifestación de trastornos musculoesqueléticos, concluyendo una afectación del 60% del rendimiento a causa de los factores ergonómicos, los factores individuales y organizacionales impactan 20% y 50%. El modelo usa enfoque analítico (ecuaciones algebraicas) para demostrar dicha relación entre los factores.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

CAPÍTULO II

METODOLOGÍA

2.1. Tipo, diseño y nivel de investigación

Como señala Guevara (2020), la investigación cuantitativa es un método de estudio basado en recopilación de información numérica y cuantificable; su enfoque es medir variables y realizar análisis estadísticos para interpretar los resultados.

Es cuantitativa, ya que se pueden utilizar herramientas que permitan mediciones numéricas como evaluaciones o cuestionarios de autoevaluación del entorno laboral. También se puede evaluar y medir cómo se encuentra el desempeño del trabajador Administrativo de la UCSM con indicadores como la productividad o la incidencia de errores.

Como señala Guevara (2020), la investigación es descriptiva porque posee como objetivo esencial detallar las particularidades de un fenómeno o problema, es una técnica para recopilar datos durante la investigación.

Según Duchi-Valdez et al. (2023) el estudio es de tipo correlacional; pues se analiza el vínculo entre variables que se presentan con el fin de indicar si muestra una relación entre estas.

Por ello, la investigación se clasifica en transversal ya que se pretende recolectar la información y características de las variables en un solo momento y en un tiempo determinado, para definir los objetivos específicos que buscan las dimensiones de la ergonomía con el desempeño laboral en trabajadores administrativos; por otro lado, los objetivos específicos son descriptivos, ya que se detallará el nivel de desempeño laboral.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

2.2. Técnicas, instrumentos y materiales de verificación

2.2.1. Técnicas

Se utilizará la técnica de encuesta para ambas variables con el propósito de llevar a cabo la presente investigación, de acuerdo con Arias (2012) define encuesta como una "técnica donde pretende adquirir información de un grupo o muestra de sujetos acerca de sí mismos, o de un tema en particular" (p. 72).

2.2.2. Instrumentos

Se implementará como instrumento el cuestionario, realizado de manera anónima y elaborado considerando las variables, dimensiones e indicadores.

Para realizar la valoración se usará la Escala de Likert, esta consiste en otorgar juicios de valor a las preguntas de la encuesta.

a) Ficha técnica de cuestionario de ergonomía

Autor creador: Justiniano

Año: 2017

Aplicación: Cruz K.

Año: 2023

Tipo de preguntas: cerradas

Estructura: 19 ítems

Duración: 10 minutos

Ámbito de aplicación: Personal Administrativo de la Universidad Católica de Santa María, Arequipa

Codificación: Los ítems cuentan con 5 alternativas de respuesta; para su valorización se empleará la escala de Likert, siendo estos:

1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre

Valoración: Se encuentra dividido en 3 partes:

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Tabla 1

Dimensiones e ítems de la variable independiente

DIMENSION	ITEMS
Ergonomía Física	ítems del 1 al 7
Ergonomía Cognitiva	ítems del 8 al 12
Ergonomía Organizacional	ítems del 13 al 19

Nota. Cuestionario detallado en Anexo 1.

b) Ficha técnica de cuestionario de desempeño laboral

Aplicación: Cairo

Año: 2023

Tipo de preguntas: cerradas

Estructura: 18 ítems

Duración: 10 minutos

Ámbito de aplicación: Personal Administrativo de la Universidad Católica de Santa María, Arequipa.

Codificación: Los ítems cuentan con 5 alternativas de respuesta, para su evaluación se aplicará la escala de Likert, siendo estos:

1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre

Valoración: Se encuentra dividido en 3 partes:

Tabla 2

Dimensiones e ítems de la variable independiente

DIMENSION	ITEMS
Desempeño de la Tarea	ítems del 1 al 8
Civismo	ítems del 9 al 14
Obstáculo a la productividad	ítems del 15 al 18

Nota. Cuestionario detallado en Anexo 2.

Para la variable de ergonomía el creador del instrumento fue Justiniano (2017) y estos instrumentos fueron adaptados por (Cruz, 2023). Además, para determinar la confiabilidad de los cuestionarios se emplea el coeficiente Alfa de Cronbach el cual requiere que muestre un coeficiente entre los valores de 0,61 a 0,90, lo que hace que la encuesta para la ergonomía

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

y desempeño laboral tenga un nivel elevado de confiabilidad, en ese sentido, los resultados de la confiabilidad se evidencian en el anexo 3.

De igual manera, la presente investigación realizará la validación de los instrumentos por juicio de 3 expertos, asimismo, se tomó como referencia la ficha adaptada por Cruz, siendo validada por expertos con algunas recomendaciones de estos.

A continuación, se presenta la operacionalización de ambas variables:

Tabla 3

Operacionalización de la variable independiente

Variable	Dimensión	Indicadores	Instrumento	Ítem
Variable Independiente **ERGONOMIA** "Es la disciplina científica que estudia las interacciones entre los seres humanos y otros elementos de un sistema, como una profesión para mejorar el rendimiento y bienestar humano dentro de un sistema. (Asociación Internacional de Ergonomía, AIE,2000).	Ergonomía Física	• Movimientos repetitivos • Posturas forzadas • Trastornos Muscuesquelético	Cuestionario	1,2,3,4, 5,6,7
	Ergonomía cognitiva	• Carga de trabajo mental • Toma de decisiones • Estrés laboral		8,9,10 11,12
	Ergonomía organizacional	• Horario y turno de trabajo • Trabajo en equipo • Comunicación		13,14,15 16,17,18 19

Nota. Elaboración propia.

Tabla 4

Operacionalización de la variable dependiente

Variable	Dimensión	Indicadores	Instrumento	Ítem
Variable Dependiente **DESEMPEÑO LABORAL** El Desempeño laboral es toda acción que realiza el colaborador en la institución y tiene como fin alcanzar los objetivos trazados por la empresa. (Robbins y Judge, 2017)	Desempeño de la tarea	• Eficiencia • Eficacia • Obligaciones • Responsabilidades	Cuestionario	1,2,3,4, 5,6,7,8
	Civismo	• Compromiso • Trabajo en equipo		9,10,11, 12,13,14
	Obstáculo a la productividad	• Ausentismo • Comportamiento		15,16,17, 18

Nota. Elaboración propia.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

2.3. Campo de verificación

2.3.1. Ubicación espacial

La investigación se desarrollará en la Universidad Católica de Santa María, con domicilio legal en Calle Samuel Velarde N°320 Umacollo – Arequipa.

2.3.2. Ubicación temporal

Se realizará durante el periodo de septiembre 2024 a diciembre 2024.

2.3.3. Unidades de estudio

a) Población

Población: se entiende como la totalidad de un fenómeno de estudio. Por lo tanto, la población estudiada está compuesta por 301 trabajadores administrativos que vienen cumpliendo sus funciones en las diferentes Oficinas de la UCSM.

Criterio de inclusión:

- Personal administrativo que se encuentre laborando en la universidad por un mínimo de seis meses.

Criterio de Exclusión:

- Personal docente, de servicio y mantenimiento.
- Practicantes
- Investigadores

b) Muestra

Muestra: es el subconjunto de la población. Se busca obtener una muestra representativa del personal Administrativo, usando la siguiente fórmula:

$$= \frac{NZ^2pq}{(N-1)e^2 + Z^2pq}$$

Donde:

N= tamaño de población

z = nivel de confianza

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

p= probabilidad de éxito

q= probabilidad de fracaso

e= nivel de error esperado

n= tamaño de muestra

Tabla 5

Parámetros

Parámetro	Valor
N	301
Z	1.96
p	0.5
q	0.5
e	0.05

Nota. Elaboración propia.

$$n = \frac{(301)(1.96)(0.5)(0.5)}{(301-1)(0.05)2 + (1.96)2(0.5)(0.5)}$$

n = 169

La muestra final para utilizar en la investigación es de 169 encuestados

c) Procedimiento de muestreo

Se utilizará una técnica de muestreo aleatorio simple para obtener una muestra representativa en base a la población de estudio.

1. Elaboro relación de 301 trabajadores.

2. Escribo en papeles números del 1 al 301.

3. Escojo al azar papeles hasta llegar a los 169 que es la muestra.

2.4. Estrategia de recolección de datos

2.4.1. Organización

a) Autorización

Se procederá a solicitar los permisos correspondientes al Vicerrector Administrativo por medio de una cita y documento para poder realizar la recolección de datos.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

b) Periodo de recolección

Una vez autorizado, se establecerá un cronograma de tiempo para llevar a cabo la recolección de datos. En la aplicación de los instrumentos, se adjuntará un consentimiento informado.

2.4.2. Técnicas de Análisis de datos

La información que se recolectará mediante el cuestionario al personal administrativo se procederá a tabular en una base de datos mediante sistemas tecnológicos, como el Microsoft Office Excel para luego ser analizada mediante el programa SPSS, a fin de obtener el resultado de alfa de Cronbach y comprobar la fiabilidad de instrumentos, posterior a ello se procesará los datos en la estadística descriptiva obteniendo los resultados en tablas y gráficos. Asimismo, se aplicará la estadística inferencial. Posteriormente, se calculará la prueba paramétrica o no paramétrica para comprobar la hipótesis de la investigación, de acuerdo con la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov, se mostrará si ambas variables se relacionan y conocer la fuerza de relación.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

CAPÍTULO III

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En el presente capítulo se presentará y analizará los hallazgos obtenidos mediante las encuestas realizadas al Personal Administrativo de la Universidad Católica de Santa María.

3.1. Análisis Descriptivo

3.1.1. Variable 1: ERGONOMIA

a) Dimensión: Ergonomía Física

De acuerdo con la IEA (2000) el objetivo de la ergonomía física es optimizar el bienestar humano y el rendimiento, adaptando las condiciones de trabajo a las capacidades físicas, incluyendo movimientos repetitivos, posturas forzadas y trastornos musculoesqueléticos.

- ¿Siente que adopta una postura correcta al realizar su trabajo en la oficina?

Tabla 6
Postura correcta

Rango	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	4	2.4%	2.4%	2.4%
Casi nunca	59	34.9%	34.9%	37.3%
Ocasionalmente	91	53.8%	53.8%	91.1%
Casi siempre	12	7.1%	7.1%	98.2%
Siempre	3	1.8%	1.8%	100.0%
Total	**169**	**100.0%**	**100.0%**	

Nota. Resultados obtenidos del tratamiento estadístico en SPSS.

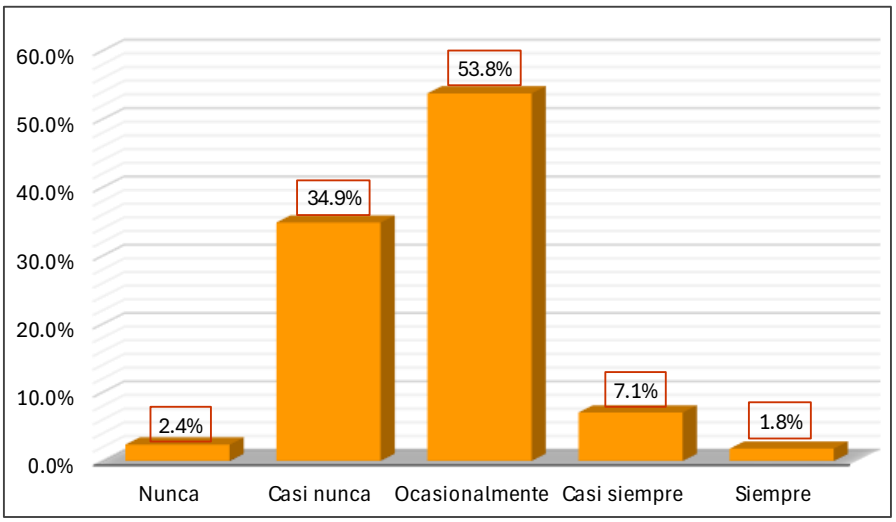
Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Figura 1

Postura correcta



Nota. Resultados obtenidos del tratamiento estadístico en SPSS.

En la tabla 6 y figura 1, el 53.8% que representa a más de la mitad de encuestados indica que "ocasionalmente" sienten que adoptan una postura correcta al realizar su trabajo en la oficina, el 37.3% que incluye los que contestaron "casi nunca" (34.9%) y "nunca" (2.4%) sugiere que una parte considerable no adopta una postura correcta y solo el 7.1% "casi siempre" adoptar una postura correcta en el trabajo.

Esto se ve reflejado que un gran porcentaje del personal administrativo (53.8%) encuestado percibe que no adopta una postura correcta con regularidad al trabajar representando un problema de salud laboral significativo.

- ¿Ha sufrido alguna molestia como dolor, cansancio o adormecimiento en manos, muñeca y brazo, por la realización de sus actividades laborales?

Tabla 7

Dolor, cansancio, adormecimiento en manos, muñeca y brazo

Rango	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	3	1.8%	1.8%	1.8%
Casi nunca	5	3.0%	3.0%	4.7%
Ocasionalmente	61	36.1%	36.1%	40.8%
Casi siempre	77	45.6%	45.6%	86.4%
Siempre	23	13.6%	13.6%	100.0%
Total	**169**	**100.0%**	**100.0%**	

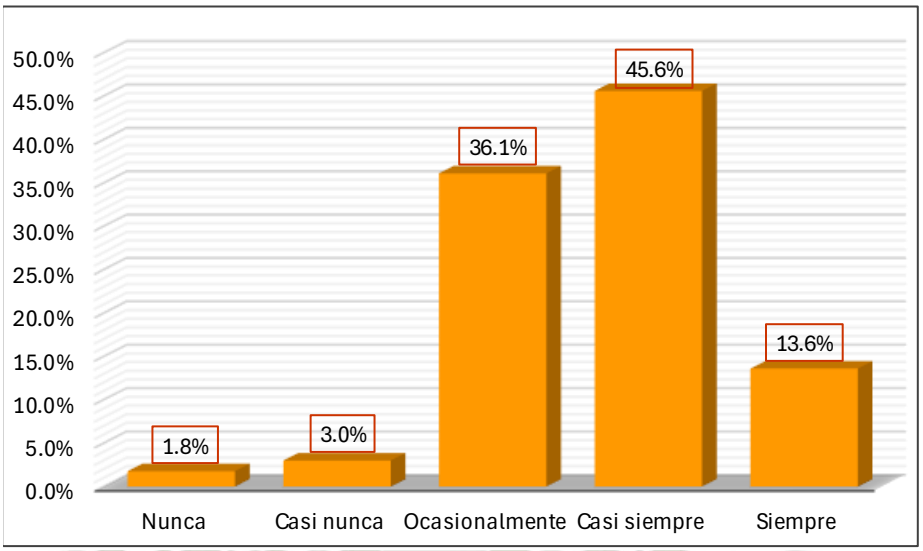
Nota. Resultados obtenidos del tratamiento estadístico en SPSS.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Figura 2

Dolor, cansancio, adormecimiento manos, muñeca y brazo



Nota. Resultados obtenidos del tratamiento estadístico en SPSS.

En la tabla 7 y figura 2, el 59.2% donde (45.6%) "casi siempre" y (13.6%) "siempre" del total de encuestados reporta experimentar molestias como dolor, cansancio o adormecimiento en manos, muñeca y brazo, el 36.1% "ocasionalmente" ha experimentado molestias y un 3.0% "casi nunca" ha experimenta molestias relacionadas con su trabajo.

Esto se ve reflejado que la mayoría 59.2% de encuestados reporta sufrir molestias por la realización de sus actividades laborales indicando la necesidad de evaluar y mejorar las condiciones ergonómicas del entorno laboral.

- ¿Los ambientes de trabajo le generan posiciones inadecuadas?

Tabla 8

Posiciones inadecuadas

Rango	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	7	4.1%	4.1%	4.1%
Casi nunca	58	34.3%	34.3%	38.5%
Ocasionalmente	80	47.3%	47.3%	85.8%
Casi siempre	22	13.0%	13.0%	98.8%
Siempre	2	1.2%	1.2%	100.0%
Total	**169**	**100.0%**	**100.0%**	

Nota. Resultados obtenidos del tratamiento estadístico en SPSS.

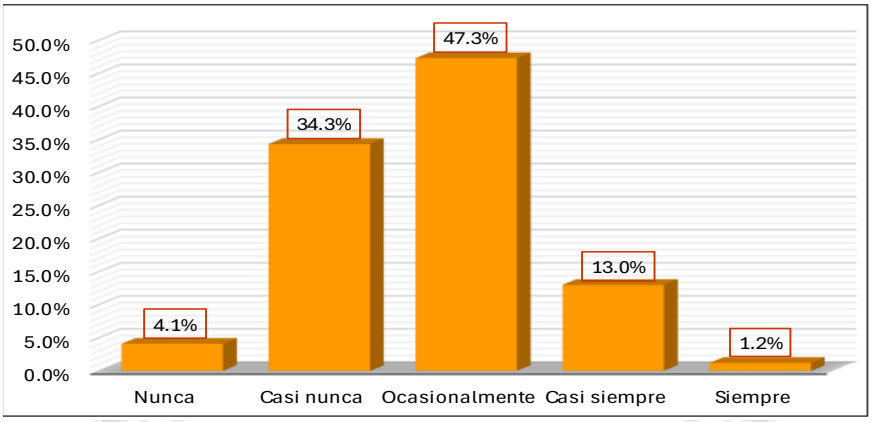
Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Figura 3

Posiciones inadecuadas



Nota. Resultados obtenidos del tratamiento estadístico en SPSS.

En la tabla 8 y figura 3, el 47.3% reporta que "ocasionalmente" del total de los encuestados los ambientes de trabajo generan posturas inadecuadas, el 38.4% donde (34.3%) "casi nunca" y (4.1%) "nunca" sienten que el ambiente de trabajo no genera posiciones inadecuadas y un 13.0% "casi siempre" experimenta posiciones inadecuadas en su trabajo.

Se precisa que una gran parte de los encuestados (47.3%) considera que sus ambientes laborales tienen un impacto directo en adoptar posiciones inadecuadas evidenciando la necesidad de mejoras ergonómicas en los espacios de trabajo.

b) Dimensión: Ergonomía Cognitiva

Según la Asociación Internacional de Ergonomía estudia los aspectos cognitivos que son las diversas capacidades y procesos mentales que permite al ser humano adquirir, procesar, utilizar información y su interacción en el entorno laboral.

- ¿Alguna vez ha sentido demasiada carga laboral?

Tabla 9

Carga laboral

Rango	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0.0%	0.0%	0.0%
Casi nunca	4	2.4%	2.4%	2.4%
Ocasionalmente	43	25.4%	25.4%	27.8%
Casi siempre	82	48.5%	48.5%	76.3%
Siempre	40	23.7%	23.7%	100.0%
Total	**169**	**100.0%**	**100.0%**	

Nota. Resultados obtenidos del tratamiento estadístico en SPSS.

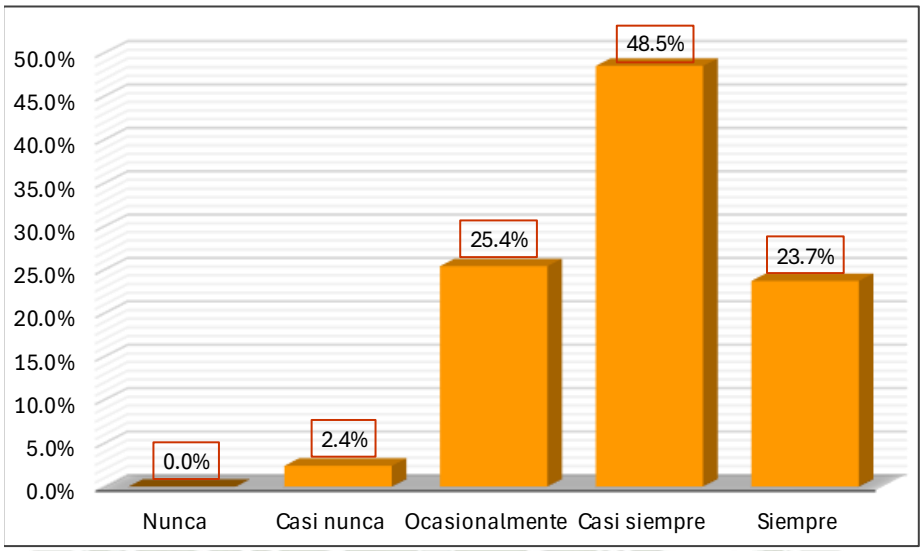
Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Figura 4

Carga laboral



Nota. Resultados obtenidos del tratamiento estadístico en SPSS.

En la tabla 9 y figura 4, el 72.2% donde (48.5%) "casi siempre" y 23.6% "siempre" del total de los encuestados afirma que los trabajadores sienten carga laboral, el 25.4% "ocasionalmente" experimenta carga laboral en ciertos momentos y solo el 2.4% siente que su carga laboral es ligera.

Se precisa que existe un porcentaje elevado significativo (72.2%) entre los trabajadores administrativos que sienten demasiada carga laboral evidenciando la necesidad de evaluar la distribución de tareas y mejorar la productividad laboral.

- ¿Confía en su capacidad para la solución de problemas?

Tabla 10

Capacidad para la solución de problemas

Rango	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0.0%	0.0%	0.0%
Casi nunca	1	0.6%	0.6%	0.6%
Ocasionalmente	10	5.9%	5.9%	6.5%
Casi siempre	85	50.3%	50.3%	56.8%
Siempre	73	43.2%	43.2%	100.0%
Total	**169**	**100.0%**	**100.0%**	

Nota. Resultados obtenidos del tratamiento estadístico en SPSS.

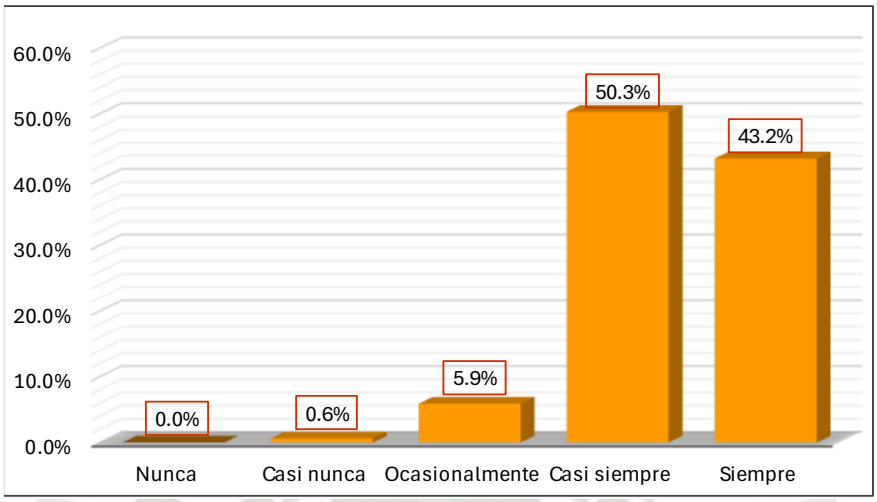
Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Figura 5

Capacidad para la solución de problemas



Nota. Resultados obtenidos del tratamiento estadístico en SPSS.

En la tabla 10 y figura 5, el 93.5% donde (50.3%) "casi siempre" y (43.2%) "siempre" del total de los encuestados reporta confiar en su capacidad para solucionar problemas, el 5.9% de los encuestados indicaron "ocasionalmente" y solo el 0.6% "casi nunca" confía en su capacidad para la solución de problemas.

Se precisa que existe una fuerte confianza entre los encuestados en su capacidad para solucionar problemas, con un porcentaje elevado en los resultados (93.5%) se siente seguro y preparado para enfrentar diferentes situaciones.

- ¿Alguna vez ha tenido dificultad para concentrarse en sus actividades laborales?

Tabla 11

Dificultad para concentrarse

Rango	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	3	1.8%	1.8%	1.8%
Casi nunca	58	34.3%	34.3%	36.1%
Ocasionalmente	99	58.6%	58.6%	94.7%
Casi siempre	9	5.3%	5.3%	100.0%
Siempre	0	0.0%	0.0%	0.0%
Total	**169**	**100.0%**	**100.0%**	

Nota. Resultados obtenidos del tratamiento estadístico en SPSS.

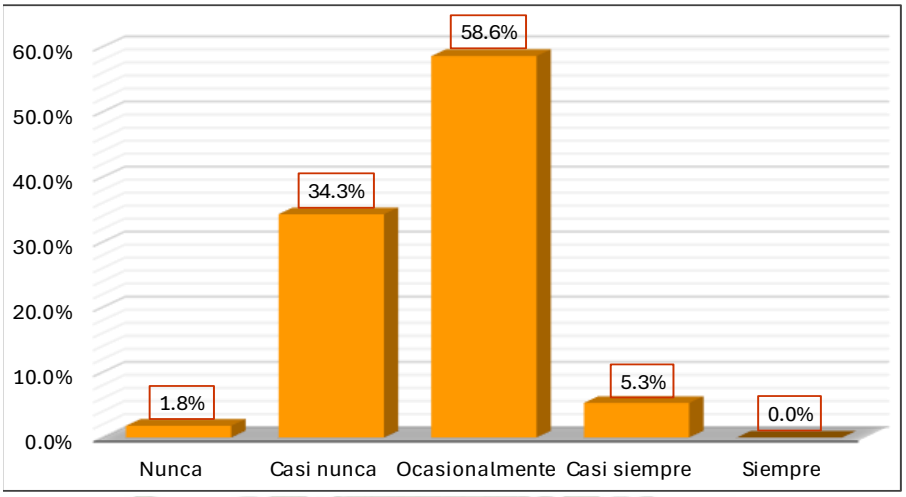
Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Figura 6

Dificultad para concentrarse



Nota. Resultados obtenidos del tratamiento estadístico en SPSS.

En la tabla 11 y figura 6, del total de encuestados el 58.6% experimenta "ocasionalmente" dificultad para concentrarse, el 34.3% "casi nunca" enfrentan dificultades relevantes para concentrarse y solo el 5.3% "casi siempre" reporta dificultades frecuentes para concentrarse.

Se precisa que la mayoría de los encuestados (58.6%) experimenta dificultades de concentración en sus actividades laborales, mientras que un notable porcentaje (34.3%) rara vez enfrenta estos problemas.

c) Dimensión: Ergonomía Organizacional

De acuerdo con la IEA la Ergonomía Organizacional busca integrar las necesidades humanas con los objetivos de la organización logrando un equilibrio entre el bienestar del personal y la eficiencia de los sistemas.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

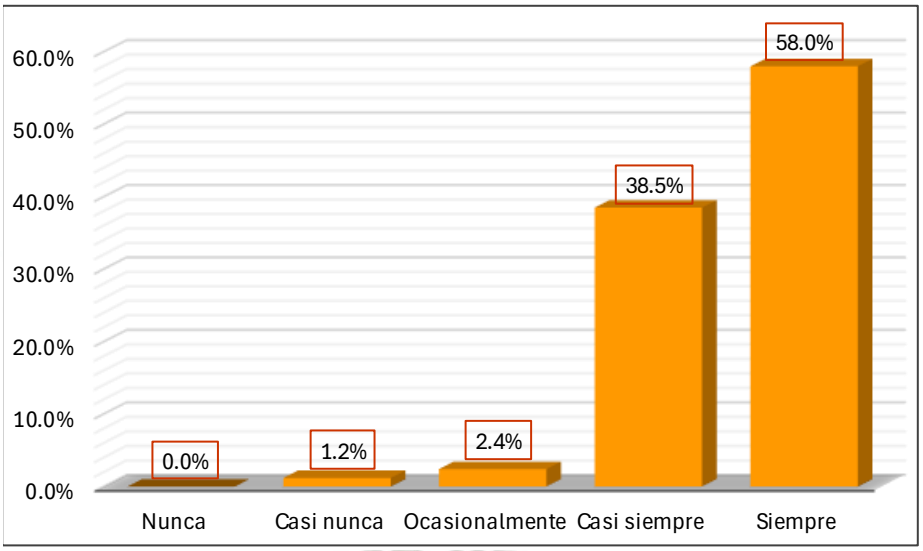
- ¿La Universidad cumple con lo normado en relación a los horarios establecidos de la jornada laboral?

Tabla 12
Jornada laboral

Rango	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0.0%	0.0%	0.0%
Casi nunca	2	1.2%	1.2%	1.2%
Ocasionalmente	4	2.4%	2.4%	3.6%
Casi siempre	65	38.5%	38.5%	42.0%
Siempre	98	58.0%	58.0%	100.0%
Total	**169**	**100.0%**	**100.0%**	

Nota. Resultados obtenidos del tratamiento estadístico en SPSS.

Figura 7
Jornada laboral



Nota. Resultados obtenidos del tratamiento estadístico en SPSS.

En la tabla 12 y figura 7, el 96.5% donde (38.5%) “casi siempre” y 58.0% “siempre” del total de los encuestados indican que la Universidad Católica de Santa María cumple con los horarios establecidos, el 2.4% de los empleados reporta que “ocasionalmente” la Universidad cumple con los horarios y solo un 1.2% indican un incumplimiento ocasional de los horarios.

Esto se ve reflejado que la Universidad Católica de Santa María tiene un alto nivel (96.5%) de cumplimiento con los horarios establecidos lo cual es un indicador positivo del

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

ambiente de trabajo.

- ¿La empresa le ha brindado alguna información para realizar pausas activas?

Tabla 13

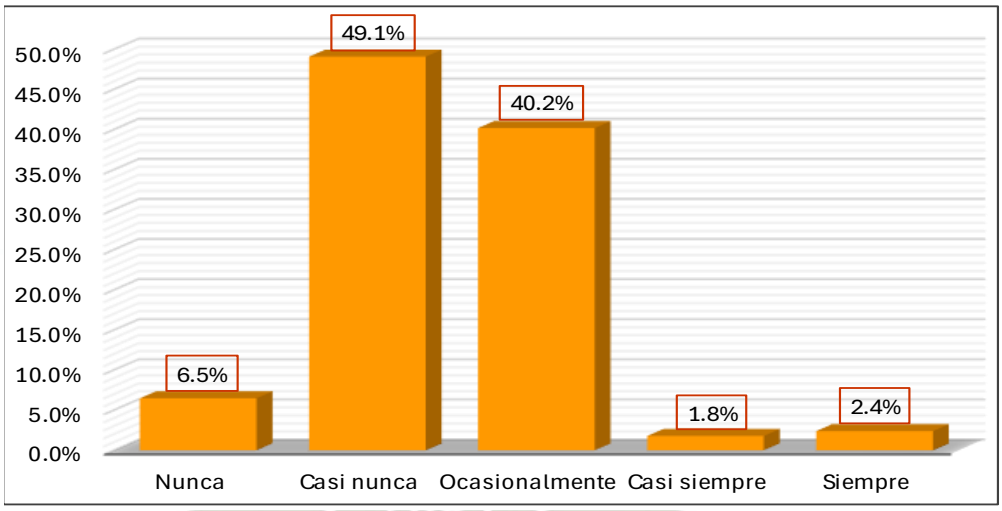
Pausas activas

Rango	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	11	6.5%	6.5%	6.5%
Casi nunca	83	49.1%	49.1%	55.6%
Ocasionalmente	68	40.2%	40.2%	95.9%
Casi siempre	3	1.8%	1.8%	97.6%
Siempre	4	2.4%	2.4%	100.0%
Total	**169**	**100.0%**	**100.0%**	

Nota. Resultados obtenidos del tratamiento estadístico en SPSS.

Figura 8

Pausas activas



Nota. Resultados obtenidos del tratamiento estadístico en SPSS.

En la tabla 13 y figura 8, el 55.6% donde el (49.1%) “casi nunca” y (6.5%) “nunca” del total de los encuestados reporta no haber recibido información sobre la realización de pausas activas, el 40.2% han recibido información “ocasionalmente”, solo el 2.4% un porcentaje mínimo indica que “siempre” recibe información sobre pausas activas.

Esto se ve reflejado que la mayoría de los trabajadores encuestados (55.6%) señalan que rara vez o nunca reciben información suficiente, regular y efectiva sobre como realizar pausas activas en su entorno laboral esenciales para la salud y bienestar.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

- ¿En la organización hay personal que se encarga de la prevención de riesgos laborales?

Tabla 14

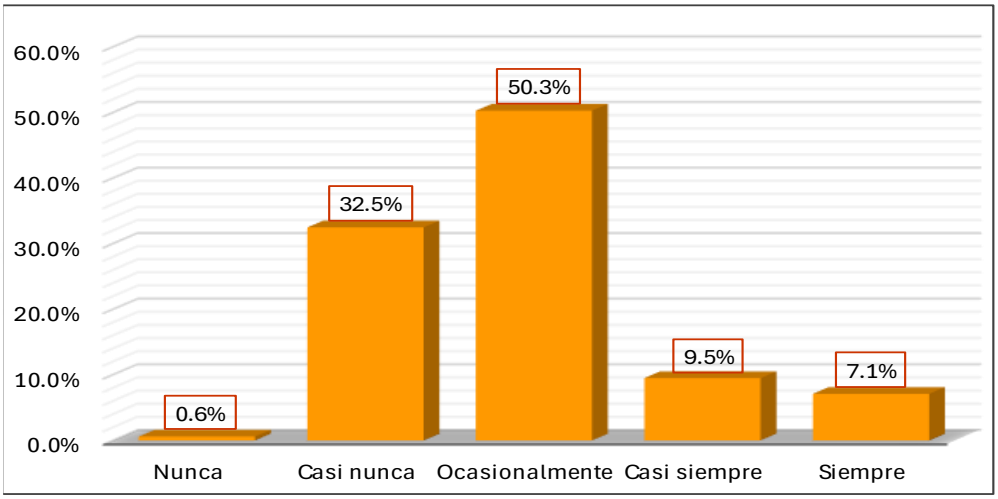
Riesgos laborales

Rango	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	0.6%	0.6%	0.6%
Casi nunca	55	32.5%	32.5%	33.1%
Ocasionalmente	85	50.3%	50.3%	83.4%
Casi siempre	16	9.5%	9.5%	92.9%
Siempre	12	7.1%	7.1%	100.0%
Total	**169**	**100.0%**	**100.0%**	

Nota. Resultados obtenidos del tratamiento estadístico en SPSS.

Figura 9

Riesgos laborales



Nota. Resultados obtenidos del tratamiento estadístico en SPSS.

En la tabla 14 y figura 9, el 50.3% del total de los encuestados señala que "ocasionalmente" hay personal dedicado a la prevención de riesgos laborales, el 33.1% donde (32.5%) "casi nunca" y (0.6%) "nunca" indican la presencia de personal encargado, y el 16.6% donde (9.5%) "casi siempre y (7.1%) "siempre" considera la existencia de personal disponible en prevención de riesgos laborales.

Esto se ve reflejado que, la percepción de la existencia de personal dedicado a la prevención de riesgos laborales es mayormente ocasional (50.3%), con un número significativo de empleados que rara vez o nunca perciben esta responsabilidad (33.1%).

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

d) Estadísticos descriptivos de la ergonomía

Tabla 15

Resultados de los estadísticos descriptivos de la variable Ergonomía

		Ergonomía
N	Válido	169
	Perdidos	0
Media		63.28
Error estándar de la media		0.494
Mediana		63.00
Moda		68
Desv. Desviación		6.425
Varianza		41.276
Asimetría		-0.166
Error estándar de asimetría		0.187
Curtosis		-0.733
Error estándar de curtosis		0.371
Mínimo		44
Máximo		77

Nota. Resultados obtenidos del tratamiento estadístico en SPSS.

La variable ergonomía presentó una media de 63.28 sobre un máximo posible de 77 puntos, con una mediana de 63 y una moda de 68, lo que indica una ligera concentración de las puntuaciones hacia los niveles superiores. La asimetría negativa (-0.166) y la curtosis negativa (-0.733) sugieren una distribución platicúrtica, con una leve inclinación hacia valores altos y una menor concentración en torno a la media. Este patrón permite afirmar que, en general, los trabajadores perciben condiciones ergonómicas favorables en sus espacios laborales, aunque con cierta variabilidad en la experiencia, posiblemente asociada a diferencias en el mobiliario, herramientas, iluminación o postura de trabajo.

3.1.2. Variable 2: DESEMPEÑO LABORAL

a) Dimensión: Desempeño de la Tarea

Para Robbins y Judge (2017), se refiere a la eficiencia y calidad que una persona realiza sus tareas laborales para cumplir con las expectativas y objetivos establecidos.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

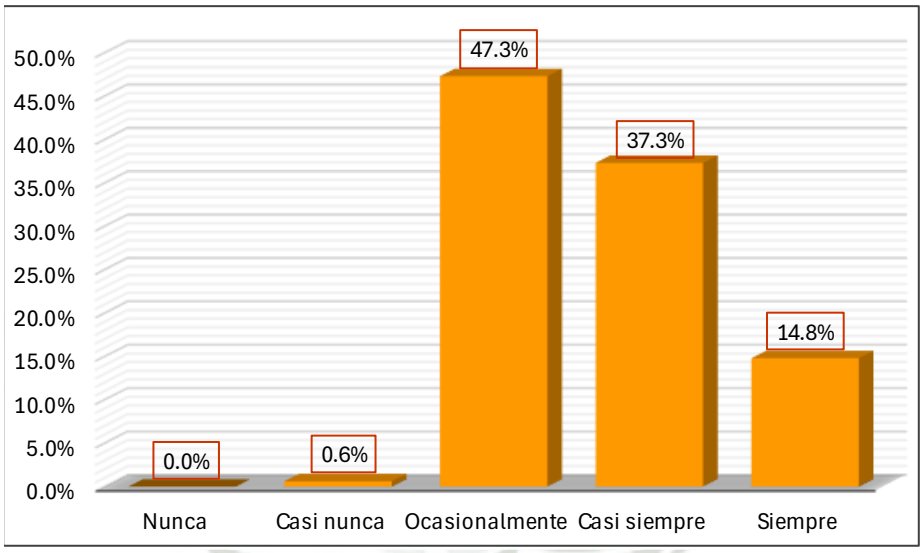
- ¿Considera Ud. que alcanza sus objetivos de trabajo de manera efectiva?

Tabla 16
Objetivos de trabajo

Rango	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0.0%	0.0%	0.0%
Casi nunca	1	0.6%	0.6%	0.6%
Ocasionalmente	80	47.3%	47.3%	47.9%
Casi siempre	63	37.3%	37.3%	85.2%
Siempre	25	14.8%	14.8%	100.0%
Total	**169**	**100.0%**	**100.0%**	

Nota. Resultados obtenidos del tratamiento estadístico en SPSS.

Figura 10
Objetivos de trabajo



Nota. Resultados obtenidos del tratamiento estadístico en SPSS.

En la tabla 16 y figura 10, el 47.3% del total de los encuestados señala que "ocasionalmente" logra cumplir con los objetivos de manera efectiva, el 52.1% donde (37.3%) "casi siempre" y (14.8%) "siempre" cumple sus objetivos de trabajo, solo el 0.6% indican que "casi nunca" alcanzan sus objetivos.

Esto se ve reflejado que una gran parte de trabajadores encuestados (47.3%) indican una buena percepción sobre la efectividad en el alcance de los objetivos laborales dentro de la Institución.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

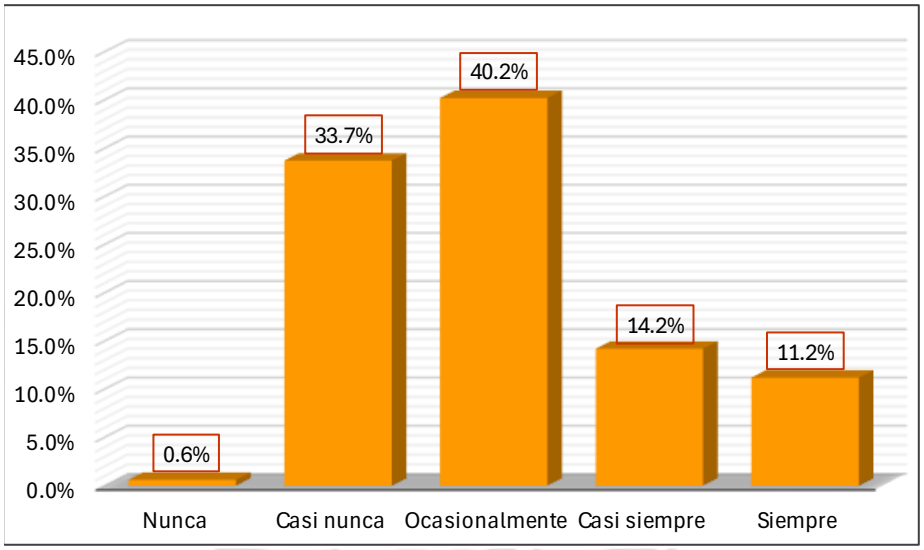
- ¿Logra cumplir sus tareas diarias, sin postergar para el día siguiente?

Tabla 17
Tareas diarias

Rango	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	0.6%	0.6%	0.6%
Casi nunca	57	33.7%	33.7%	34.3%
Ocasionalmente	68	40.2%	40.2%	74.6%
Casi siempre	24	14.2%	14.2%	88.8%
Siempre	19	11.2%	11.2%	100.0%
Total	**169**	**100.0%**	**100.0%**	

Nota. Resultados obtenidos del tratamiento estadístico en SPSS.

Figura 11
Tareas diarias



Nota. Resultados obtenidos del tratamiento estadístico en SPSS.

En la tabla 17 y figura 11, el 40.2% del total de encuestados “ocasionalmente” logra cumplir sus tareas diarias sin postergar para el día siguiente, el 33.7% “casi nunca” cumple sus tareas en el mismo día, por el contrario 25.4% donde (14.2%) “casi siempre” y (11.2%) “siempre” cumplen con sus tareas diarias.

Esto se ve reflejado que un 40.2% “ocasionalmente” cumple consistentemente sus tareas diarias enfrentando dificultades en este aspecto a un 25.4% que “casi siempre” o “siempre” no presenta retraso en el cumplimiento.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

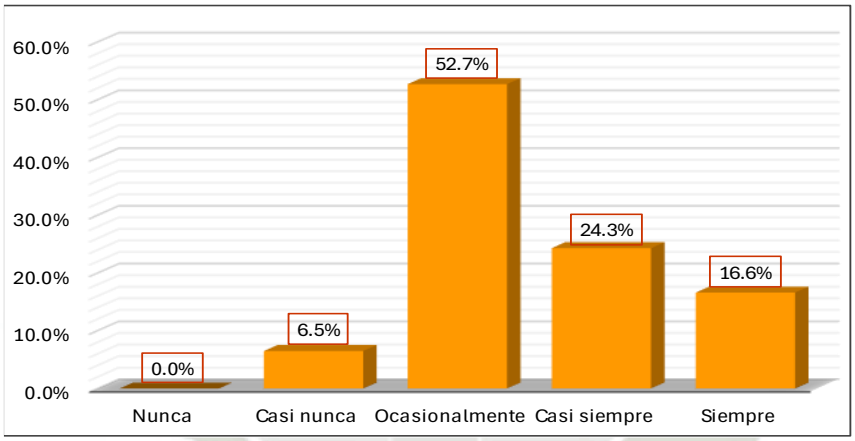
- ¿Busca formas de mejorar su desempeño laboral y contribución en el trabajo?

Tabla 18
Contribución en el trabajo

Rango	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0.0%	0.0%	0.0%
Casi nunca	11	6.5%	6.5%	6.5%
Ocasionalmente	89	52.7%	52.7%	59.2%
Casi siempre	41	24.3%	24.3%	83.4%
Siempre	28	16.6%	16.6%	100.0%
Total	**169**	**100.0%**	**100.0%**	

Nota. Resultados obtenidos del tratamiento estadístico en SPSS.

Figura 12
Contribución en el trabajo



Nota. Resultados obtenidos del tratamiento estadístico en SPSS.

En la tabla 18 y figura 12, 52.7% "ocasionalmente" y 40.9% donde (24.3%) "casi siempre" y (16.6%) "siempre" del total de encuestados muestran interés y compromiso por mejorar su desempeño y contribución en el trabajo, solo el 6.5% "casi nunca" busca maneras de mejorar su desempeño.

Esto se ve reflejado que la mayoría de encuestados (52.7%) muestra un interés intermitente u ocasional en buscar formas de mejorar su desempeño laboral lo cual es fundamental para el crecimiento individual y Organizacional.

b) Dimensión: Civismo

Para Robbins y Judge (2017), es un componente del comportamiento organizacional que implica la disposición y las acciones voluntarias del empleado para contribuir en el

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

bienestar de la Institución.

- ¿Ud. se queda en la Universidad el tiempo necesario hasta terminar su labor diaria?

Tabla 19

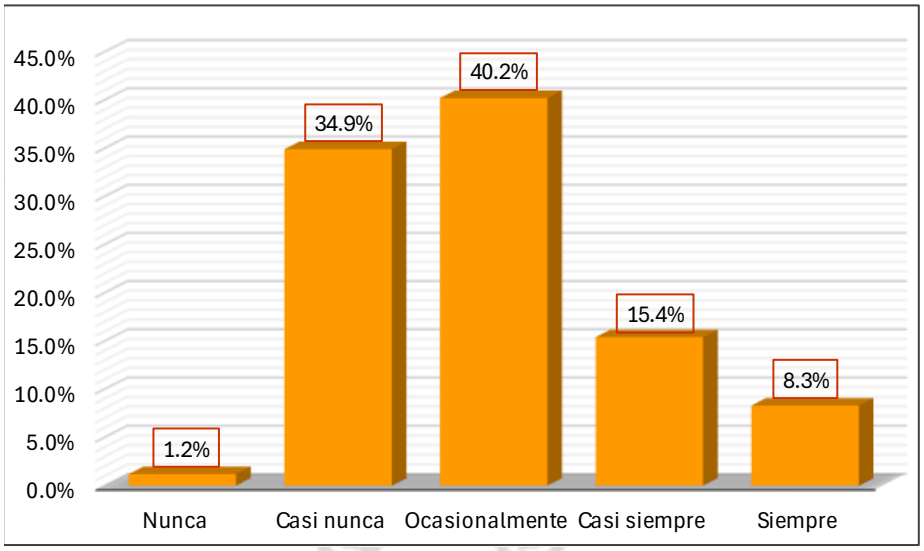
Termino de labor diaria

Rango	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	1.2%	1.2%	1.2%
Casi nunca	59	34.9%	34.9%	36.1%
Ocasionalmente	68	40.2%	40.2%	76.3%
Casi siempre	26	15.4%	15.4%	91.7%
Siempre	14	8.3%	8.3%	100.0%
Total	**169**	**100.0%**	**100.0%**	

Nota. Resultados obtenidos del tratamiento estadístico en SPSS.

Figura 13

Termino de labor diaria



Nota. Resultados obtenidos del tratamiento estadístico en SPSS.

En la tabla 19 y figura 13, 40.2% “ocasionalmente” se queda en la Universidad el tiempo necesario hasta culminar su labor diaria, el 34.9% “casi nunca” indican que muy pocos trabajadores se quedan a culminar su labor, mientras que el 23.7% donde (15.4%) “casi siempre” y (8.3%) “siempre” si permanecen el tiempo necesario en la Universidad cumpliendo con la labor diaria.

Esto se ve reflejado que la mayoría de encuestados (40.2% “ocasionalmente”) el

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

cumplimiento del tiempo necesario para completar las tareas no es una práctica regular, sino más bien esporádica.

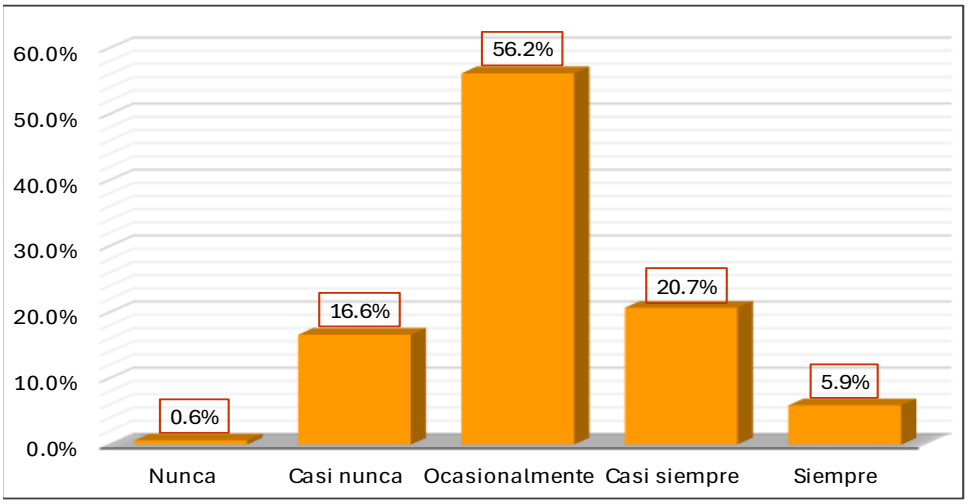
- ¿Podría ayudar a sus compañeros, aunque eso le demande tiempo extra?

Tabla 20
Tiempo extra

Rango	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	0.6%	0.6%	0.6%
Casi nunca	28	16.6%	16.6%	17.2%
Ocasionalmente	95	56.2%	56.2%	73.4%
Casi siempre	35	20.7%	20.7%	94.1%
Siempre	10	5.9%	5.9%	100.0%
Total	**169**	**100.0%**	**100.0%**	

Nota. Resultados obtenidos del tratamiento estadístico en SPSS.

Figura 14
Tiempo extra



Nota. Resultados obtenidos del tratamiento estadístico en SPSS.

En la tabla 20 y figura 14, 56.2% “ocasionalmente” y 26.6% donde (20.7%) “casi siempre” y (5.9%) “siempre” del total de encuestados muestran una parte considerable de los empleados dispuesta ayudar a sus compañeros, el 16.6% “casi nunca” indican que muy pocos trabajadores se niegan ayudar a sus compañeros en caso esto demande tiempo extra.

Esto se ve reflejado que la mayoría de encuestados (56.2%) tienen un buen nivel de colaboración y está dispuesta ayudar a sus compañeros al menos “ocasionalmente”, aunque esto demande tiempo extra.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

- ¿Considera Ud. que el trabajo en equipo es una buena forma de lograr los objetivos deseados?

Tabla 21

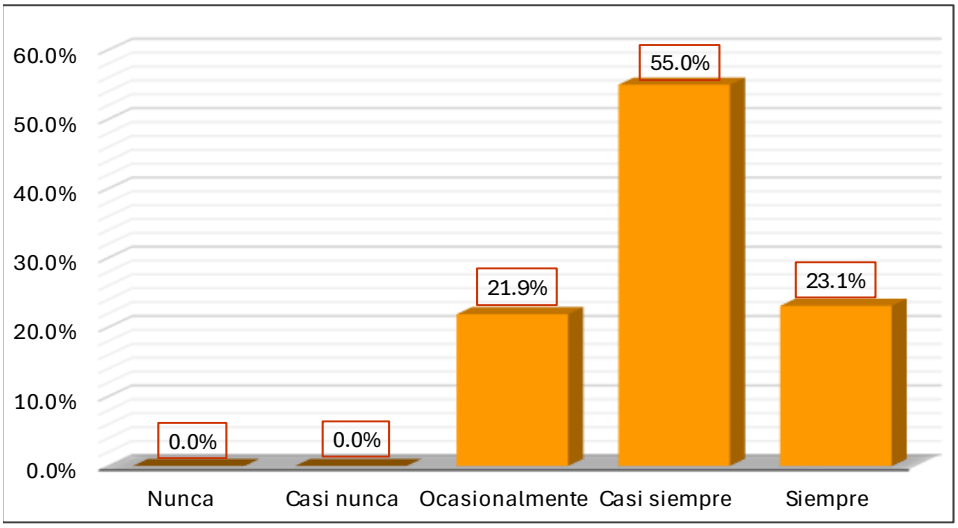
Trabajo en equipo

Rango	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0.0%	0.0%	0.0%
Casi nunca	0	0.0%	0.0%	0.0%
Ocasionalmente	37	21.9%	21.9%	21.9%
Casi siempre	93	55.0%	55.0%	76.9%
Siempre	39	23.1%	23.1%	100.0%
Total	**169**	**100.0%**	**100.0%**	

Nota. Resultados obtenidos del tratamiento estadístico en SPSS.

Figura 15

Trabajo en equipo



Nota. Resultados obtenidos del tratamiento estadístico en SPSS.

En la tabla 21 y figura 15, 21.9% "ocasionalmente" y 78.1% donde (55.0%) "casi siempre" y (23.1%) "siempre" del total de encuestados consideran que trabajar en equipo ayuda a cumplir con los objetivos.

Esto se ve reflejado que la mayoría de encuestados (78.1%) perciben que el trabajo en equipo es una buena alternativa para cumplir con los objetivos deseados.

c) Dimensión: Falta de Productividad

Según Robbins y Judge (2017), se refiere a cualquier acción o conducta de los empleados que contribuye de forma negativa a la eficiencia y eficacia en el logro de los

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

objetivos organizacionales.

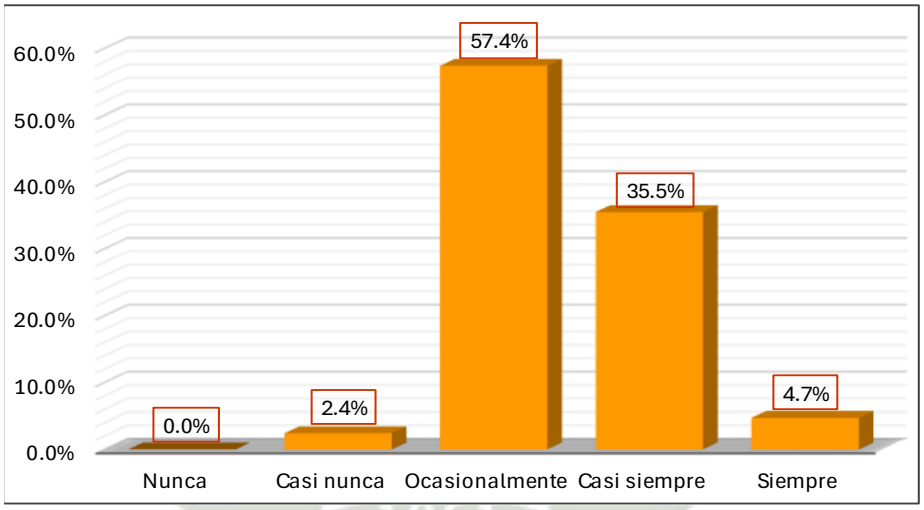
- ¿Considera Ud. que los conflictos los soluciona oportunamente?

Tabla 22
Solución de conflictos

Rango	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0.0%	0.0%	0.0%
Casi nunca	4	2.4%	2.4%	2.4%
Ocasionalmente	97	57.4%	57.4%	59.8%
Casi siempre	60	35.5%	35.5%	95.3%
Siempre	8	4.7%	4.7%	100.0%
Total	**169**	**100.0%**	**100.0%**	

Nota. Resultados obtenidos del tratamiento estadístico en SPSS.

Figura 16
Solución de conflictos



Nota. Resultados obtenidos del tratamiento estadístico en SPSS.

En la tabla 22 y figura 16, 57.4% "ocasionalmente" soluciona los conflictos laborales, 40.2% donde (35.5%) "casi siempre" y (4.7%) "siempre" solucionan oportunamente los conflictos laborales y solo 2.4% "casi nunca" logra resolver conflictos oportunamente.

Esto se ve reflejado que la mayoría significativa de encuestados (57.4%) tiene una percepción positiva sobre su capacidad para resolver conflictos.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

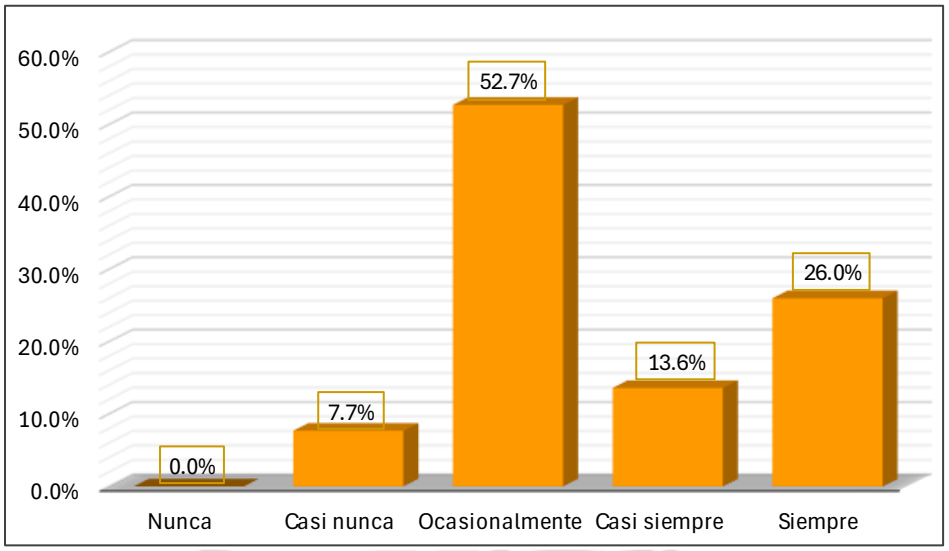
- ¿Se siente motivado(a) para asistir al trabajo todos los días?

Tabla 23
Motivación

Rango	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0.0%	0.0%	0.0%
Casi nunca	13	7.7%	7.7%	7.7%
Ocasionalmente	89	52.7%	52.7%	60.4%
Casi siempre	23	13.6%	13.6%	74.0%
Siempre	44	26.0%	26.0%	100.0%
Total	**169**	**100.0%**	**100.0%**	

Nota. Resultados obtenidos del tratamiento estadístico en SPSS.

Figura 17
Motivación



Nota. Resultados obtenidos del tratamiento estadístico en SPSS.

En la tabla 23 y figura 17, 52.7% del total de encuestados muestran que "ocasionalmente" se sienten motivados por asistir al trabajo, el 39.6% donde (13.6%) "casi 7.7siempre" y (26.0%) "siempre" se siente regularmente o siempre motivada, solo 7.7% indica que "casi nunca" se siente motivado.

Esto se ve reflejado que la mayoría de encuestados (52.7%) experimenta una motivación ocasional por asistir al trabajo lo que sugiere mejorar la motivación general en el lugar de trabajo.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

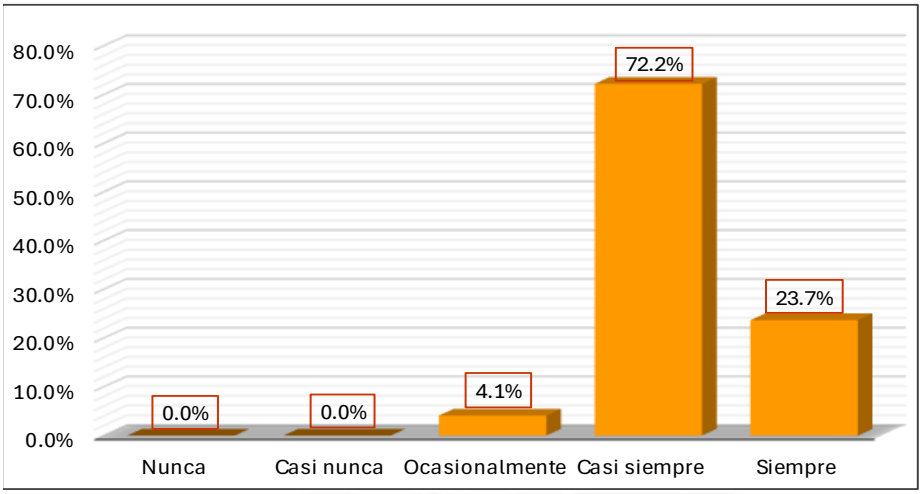
- ¿Considera importante estar presente y puntual en su trabajo?

Tabla 24
Puntualidad

Rango	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0.0%	0.0%	0.0%
Casi nunca	0	0.0%	0.0%	0.0%
Ocasionalmente	7	4.1%	4.1%	4.1%
Casi siempre	122	72.2%	72.2%	76.3%
Siempre	40	23.7%	23.7%	100.0%
Total	**169**	**100.0%**	**100.0%**	

Nota. Resultados obtenidos del tratamiento estadístico en SPSS.

Figura 18
Puntualidad



Nota. Resultados obtenidos del tratamiento estadístico en SPSS.

En la tabla 24 y figura 18, 95.9% donde (72.2%) “casi siempre” y 23.7% “siempre” del total de encuestados consideran importante estar presente y puntual en el trabajo, 4.1% indica que “ocasionalmente” considera importante estar presente y puntual.

Esto se ve reflejado que la mayoría de encuestados (95.9%) considera estar presente y puntual en el trabajo ya sea de forma frecuente o constante demostrando una fuerte cultura de responsabilidad entre los empleados.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

d) Estadísticos descriptivos del desempeño laboral

Tabla 25

Resultados de los estadísticos descriptivos de la variable Desempeño laboral

		Desempeño laboral
N	Válido	169
	Perdidos	0
Media		65.59
Error estándar de la media		0.691
Mediana		62.00
Moda		61
Desv. Desviación		8.981
Varianza		80.660
Asimetría		0.904
Error estándar de asimetría		0.187
Curtosis		0.240
Error estándar de curtosis		0.371
Mínimo		45
Máximo		90

Nota. Resultados obtenidos del tratamiento estadístico en SPSS.

La variable desempeño laboral mostró una media de 65.59 sobre un máximo de 90 puntos, con una mediana de 62 y una moda de 61, lo que refleja una tendencia central en niveles medios, sin alcanzar el valor máximo de la escala. La asimetría positiva (0.904) evidencia una distribución sesgada hacia la izquierda, lo cual indica que una parte significativa de los trabajadores obtuvo puntuaciones bajas o moderadas, mientras que algunos casos aislados alcanzaron puntuaciones altas. La curtosis positiva (0.240) cercana a cero sugiere una distribución mesocúrtica, es decir, con una forma próxima a la normal. En conjunto, estos resultados indican que el desempeño laboral se percibe como aceptable en promedio, pero con un grupo reducido de trabajadores que se destacan significativamente, lo que podría estar asociado a diferencias individuales, motivacionales o contextuales.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

3.2. Análisis inferencial

3.2.1. Prueba de normalidad

Tabla 26

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov[a]		
	Estadístico	gl	Sig.
Ergonomía	.112	169	.000
Desempeño laboral	.219	169	.000

Nota. Resultados obtenidos a partir del tratamiento estadístico en SPSS.

Para el análisis de normalidad, se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov, dado que la muestra supera los 50 datos. En este contexto, se evalúan los niveles de significancia para ambas variables, y estos resultan inferiores a 0.05, lo que confirma la hipótesis de que "la muestra no sigue una distribución normal". Por esta razón, se opta por realizar el análisis inferencial mediante métodos no paramétricos, aplicando la correlación de Spearman.

3.2.2. Correlación general

Tabla 27

Ergonomía - Desempeño laboral

		Desempeño laboral
Ergonomía	Rho de Spearman	.238
	valor p	.002

Nota. Resultados obtenidos a partir del tratamiento estadístico en SPSS.

Regla de decisión:

H0: Es probable que no exista una relación significativa entre la ergonomía y el desempeño laboral del Personal administrativo de la Universidad Católica de Santa María, Arequipa-2024.

H1: Es probable que exista una relación significativa entre la ergonomía y el desempeño laboral del Personal administrativo de la Universidad Católica de Santa María, Arequipa-2024.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Interpretación

Se evidencia una relación positiva y baja (r = 0.238) entre la ergonomía y el desempeño laboral. Esto se debe a que, al proporcionar condiciones ergonómicas adecuadas, como posturas correctas, ausencia de molestias físicas y un entorno laboral bien diseñado, se puede promover un mayor bienestar físico y mental en el personal administrativo. En consecuencia, esta relación positiva indica que, al mejorar los aspectos ergonómicos, es posible potenciar el desempeño laboral, favoreciendo que los empleados alcancen sus objetivos, trabajen de manera fluida y se mantengan motivados en sus funciones. Aunque el resultado encontrado no muestra un grado alto de relación, subraya la importancia de cuidar la ergonomía para maximizar el rendimiento y la satisfacción en el trabajo. Por lo tanto, se aprueba H1 la cual indica que "Es probable que exista una relación significativa entre la ergonomía y el desempeño laboral del Personal administrativo de la Universidad Católica de Santa María, Arequipa-2024".

3.2.3. Correlación por dimensiones

Tabla 28
Ergonomía Física - Desempeño laboral

		Desempeño laboral
Ergonomía Física	Rho de Spearman	.340
	valor p	.000

Nota. Resultados obtenidos a partir del tratamiento estadístico en SPSS.

Interpretación

Se observa que existe una relación positiva y baja con tendencia moderada (r = 0.340) entre ergonomía física y desempeño laboral, esto indica que, al abordar y mejorar la ergonomía física, el desempeño laboral tiene el potencial de mejorar. Factores como adoptar posturas dinámicas, minimizar movimientos repetitivos, prevenir el dolor o cansancio físico y trabajar en ambientes que favorezcan posiciones adecuadas contribuyen directamente al bienestar físico del personal administrativo. Estas mejoras físicas pueden generar mayor

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

comodidad, vitalidad y una mejor capacidad de concentración, lo que impacta positivamente en aspectos fundamentales del desempeño laboral, como alcanzar objetivos, realizar tareas sin interrupciones, completar actividades de manera eficiente y mantener una actitud favorable. La relación identificada señala que, aunque el impacto no es crítico, una atención constante a la ergonomía física puede fomentar un desempeño laboral más sólido y sostenido.

Tabla 29

Ergonomía Cognitiva - Desempeño laboral

		Desempeño laboral
Ergonomía Cognitiva	Rho de Spearman	.412
	valor p	.000

Nota. Resultados obtenidos a partir del tratamiento estadístico en SPSS.

Interpretación

Se observa una relación positiva y moderada (r = 0.412) entre la ergonomía cognitiva y el desempeño laboral, este hallazgo resalta la importancia de promover un entorno laboral que fomente el manejo adecuado de la carga de trabajo, facilite la toma de decisiones, potencie la concentración, refuerce la confianza para resolver problemas y reduzca los niveles de estrés. Al implementar estrategias que aborden estos aspectos, los empleados pueden fortalecer su capacidad para desempeñar sus funciones de manera eficiente. Estas mejoras cognitivas generan una sensación de empoderamiento y bienestar en los trabajadores, facilitando el cumplimiento de objetivos, la realización efectiva de sus tareas y el mantenimiento de una actitud positiva en el entorno laboral. La relación identificada sugiere que, al gestionar adecuadamente las demandas cognitivas, se puede impulsar un desempeño laboral más sólido y sostenible.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Tabla 30

Ergonomía Organizacional - Desempeño laboral

		Desempeño laboral
Ergonomía Organizacional	Rho de Spearman	.128
	valor p	.097

Nota. Resultados obtenidos a partir del tratamiento estadístico en SPSS.

Interpretación

Se observa que no existe una relación significativa entre ergonomía organizacional y desempeño laboral, dado que el valor p es mayor a 0.05, siendo este 0.097. Esto puede deberse a que los colaboradores pueden no estar percibiendo que los aspectos relacionados con la ergonomía organizacional, como las pausas activas o la adecuación de los turnos de trabajo, tengan una relación significativa que contribuya a su desempeño, ya que los trabajadores podrían no ver un beneficio inmediato.

Según los resultados de la tabla 25 se puede aprobar la hipótesis de investigación "Dado que una adecuada ergonomía puede reducir las dolencias físicas y mejorar el desempeño laboral. Es probable que exista una relación significativa entre la ergonomía y el desempeño laboral del Personal administrativo de la Universidad Católica de Santa María, Arequipa-2024".

3.3. Discusión

En la presente investigación se buscó establecer la relación entre ergonomía y el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Católica de Santa María, Arequipa-2024. Según los resultados hallados se aprueba la hipótesis que establece que si hay relación significativa entre la ergonomía y el desempeño laboral del Personal administrativo de la Universidad Católica de Santa María, Arequipa-2024. Este hallazgo coincide con la investigación de Condorhuanca y Ccorimanya (2023) quienes hallaron un coeficiente de Spearman de 0.786, por lo que concluyeron que la correlación entre la ergonomía y desempeño laboral es positiva y alta. Estos resultados respaldan la aceptación

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

de la hipótesis alternativa de la investigación, la cual establece la existencia de una relación entre las variables analizadas.

Además, los resultados de la presente investigación revelaron una relación positiva y baja con tendencia moderada (r = 0.340) entre ergonomía física y desempeño laboral. Este hallazgo coincide con la investigación de Chocano y Chocano (2024), quienes también encontraron una relación positiva entre la carga física y el desempeño laboral, respaldada por un coeficiente de Spearman de 0.571. Esto sugiere que la postura de trabajo, la demanda de energía y las fuerzas aplicadas durante las tareas laborales están directamente relacionadas con el desempeño del personal.

De igual modo, los resultados del presente estudio buscaron hallar la relación entre la ergonomía cognitiva y desempeño laboral, revelando una relación positiva y moderada (r = 0.412) entre la ergonomía cognitiva y el desempeño laboral. Este hallazgo coincide con la investigación de Cruz (2023), quien también encontró una relación positiva entre ambas, con un coeficiente de correlación de Pearson de 0.651, lo que indica una correlación positiva de magnitud considerable. Este dato sugiere que, al mejorar o aumentar la ergonomía, el desempeño laboral del colaborador también mejorará en la misma dirección y magnitud.

Por otro lado, se buscó determinar la relación entre la ergonomía organizacional y el desempeño laboral, y no se encontró una relación significativa, dado que el valor p fue superior a 0.05 (p = 0.097). Este resultado difiere del estudio de Cruz (2023), quien identificó una relación positiva y alta entre la ergonomía organizacional y el desempeño laboral. Asimismo, el valor p = 0.097 difiere de los hallazgos de Condorhuanca y Ccorimanya (2023), quienes analizaron la relación entre la ergonomía temporal y el desempeño laboral. La ergonomía temporal, entendida como el enfoque en evaluar el bienestar del empleado considerando factores como los horarios, turnos, duración y ritmos laborales, mostró en su estudio una relación positiva y moderada (r = 0.468) entre estos dos aspectos.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

Por otro lado, el hallazgo de este estudio, que evidencia una relación entre la ergonomía y el desempeño laboral, es consistente con el modelo de Campbell et al. (1996). Este modelo plantea que el desempeño laboral es un fenómeno multidimensional influenciado por diversos factores, entre ellos las oportunidades de desempeño, entendidas como las condiciones externas que permiten a los trabajadores optimizar su productividad. En este sentido, la ergonomía, al mejorar el entorno físico y las condiciones laborales, puede considerarse un factor que incide en dichas oportunidades, reforzando la idea de que un entorno adecuado favorece un mejor rendimiento.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

CONCLUSIONES

Primera: Se concluye que existe una relación positiva y baja (r = 0.238) entre la ergonomía y el desempeño laboral del Personal administrativo de la Universidad Católica de Santa María, Arequipa-2024, esto se debe a que garantizar condiciones ergonómicas adecuadas, como mantener posturas correctas, evitar molestias físicas y contar con un entorno laboral bien diseñado, contribuye al bienestar físico y mental del personal administrativo. En este sentido, la relación positiva observada sugiere que optimizar los aspectos ergonómicos puede mejorar el desempeño laboral, permitiendo que los empleados cumplan sus objetivos, trabajen con mayor fluidez y se mantengan motivados en sus tareas.

Segunda: Se determinó que existe una relación positiva y baja con tendencia moderada (r = 0.340) entre ergonomía física y desempeño laboral del Personal administrativo de la Universidad Católica de Santa María, esto indica que, al optimizar la ergonomía física, es posible mejorar el desempeño laboral. Elementos como mantener posturas dinámicas, reducir movimientos repetitivos, prevenir el dolor o la fatiga y trabajar en entornos que favorezcan una postura adecuada influyen directamente en el bienestar físico del personal administrativo.

Tercera: Se determinó que existe una relación positiva y moderada (r = 0.412) entre la ergonomía cognitiva y el desempeño laboral del Personal administrativo de la Universidad Católica de Santa María, Arequipa, este resultado destaca la importancia de crear un entorno de trabajo que favorezca una adecuada gestión de la carga laboral, facilite la toma de decisiones, mejore la concentración, refuerce la confianza en la resolución de problemas y reduzca los niveles de estrés. La implementación de estrategias enfocadas en estos aspectos permite a los empleados fortalecer su capacidad para desempeñar sus funciones con mayor eficiencia.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Cuarta: Se determinó que no existe una relación significativa entre ergonomía organizacional y desempeño laboral del Personal administrativo de la Universidad Católica de Santa María, Arequipa, dado que el valor p es mayor a 0.05, siendo este 0.097. Esto podría explicarse por el hecho de que los empleados pueden no percibir que factores vinculados a la ergonomía organizacional, como las pausas activas o la adecuación de los turnos de trabajo, tengan un impacto relevante en su desempeño.

Quinta: Se determinó que existen niveles regulares del desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Católica de Santa María, esto se debe a que la mayoría del personal cumple sus metas, busca mejorar su desempeño y afronta conflictos ocasionalmente, lo que indica una participación irregular en sus labores. Asimismo, la carencia de una supervisión adecuada, la ausencia de retroalimentación frecuente y la falta de oportunidades de desarrollo podrían estar afectando su nivel de compromiso y rendimiento. Además, el agotamiento laboral y la rutina en las actividades administrativas reducen la iniciativa y la proactividad.

Sexta: Se aprobó la hipótesis de investigación, confirmando que es probable que exista una relación significativa entre la ergonomía y el desempeño laboral del Personal administrativo de la Universidad Católica de Santa María, Arequipa-2024. Por lo tanto, al mejorar la ergonomía esto contribuye a una mayor productividad y bienestar del personal, resaltando la importancia de implementar medidas ergonómicas efectivas en la UCSM.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda implementar un programa integral de ergonomía que respete las características individuales de los trabajadores (como género, edad y estatura), garantizando mobiliario adecuado y condiciones ambientales óptimas. Además, se debe ofrecer capacitación periódica sobre posturas correctas, pausas activas y prevención de trastornos musculoesqueléticos, adaptada a las necesidades específicas de cada grupo. Este programa debe ser integrado en las políticas de salud ocupacional, con protocolos de monitoreo para evaluar su impacto en la productividad y el ausentismo.

Segunda: Se sugiere fomentar una cultura de ergonomía activa, incentivando el cambio frecuente de posturas y la implementación de estaciones de trabajo adaptativas que permitan alternar entre posiciones sentadas y de pie. Asimismo, es clave desarrollar un sistema de rotación de tareas para reducir la fatiga por movimientos repetitivos y minimizar el riesgo de lesiones musculoesqueléticas. Se sugiere también la integración de evaluaciones ergonómicas personalizadas, en las que especialistas en salud ocupacional analicen las condiciones físicas de cada trabajador y brinden recomendaciones específicas para optimizar su espacio de trabajo.

Tercera: Se deben implementar estrategias de gestión de carga mental, asegurando una distribución equitativa de tareas para evitar la sobrecarga y mejorar la toma de decisiones. Asimismo, se sugiere la incorporación de espacios de trabajo diseñados para la concentración, con reducción de ruidos, iluminación adecuada y mobiliario que favorezca la comodidad mental y visual. Es fundamental fomentar el uso de herramientas digitales de automatización y organización, como software de gestión de tareas y asistentes virtuales, que faciliten la planificación y reduzcan el esfuerzo cognitivo innecesario. Además, se recomienda la aplicación de técnicas de mindfulness y pausas activas mentales, como ejercicios de respiración y relajación, para disminuir los niveles de estrés y mejorar la

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

capacidad de resolución de problemas.

Cuarta: Se recomienda realizar un análisis más profundo para identificar posibles barreras en la percepción del personal sobre la importancia de este factor. Una estrategia clave sería desarrollar campañas de sensibilización que resalten los beneficios de la ergonomía organizacional en la productividad y bienestar, enfatizando cómo la distribución eficiente de turnos, las pausas activas y la organización del flujo de trabajo pueden impactar en su desempeño. También se sugiere implementar espacios de retroalimentación, como encuestas o focus groups, para conocer la opinión de los empleados y adaptar las estrategias ergonómicas a sus necesidades reales.

Quinta: Para mejorar el desempeño laboral del personal administrativo, se recomienda la implementación de un sistema de supervisión y retroalimentación continua, que incluya reuniones periódicas con líderes y evaluaciones de desempeño orientadas al desarrollo profesional. Es fundamental fomentar un programa de capacitación y crecimiento, brindando oportunidades de formación en habilidades técnicas y de liderazgo, lo que aumentará la motivación y el compromiso de los empleados. Asimismo, la introducción de estrategias de reconocimiento y motivación, como incentivos por logros alcanzados y dinámicas de integración, contribuirá a fortalecer la participación del personal.

Sexta: Se sugiere la optimización del entorno laboral mediante el uso de tecnologías ergonómicas innovadoras, como escritorios ajustables automatizados, sillas inteligentes con sensores de postura y aplicaciones de monitoreo de bienestar físico. Además, es recomendable establecer un sistema de retroalimentación en tiempo real, donde los trabajadores puedan reportar incomodidades ergonómicas y recibir soluciones personalizadas.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Afsar, B., & Umrani, W. (2020). Transformational leadership and innovative work behavior. *European Journal of Innovation Management,* 23(3), 402–428. https://doi.org/10.1108/EJIM-12-2018-0257

Aguaguiña, P. (2021). *Riesgos ergonómicos y el desempeño laboral del personal de contabilidad en una entidad financiera, Ambato-Ecuador.*

Alama, G., & Paz, O. (2022). *La Ergonomía y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Luna Verde S.A.C., Casma.*

Arias, F. (2011). Administración de recursos humanos: para el alto desempeño. México

Arias. (2012). *El proyeco de investigación* (SEXTA ed.). Caracas - Venezuela: Episteme CA.

Arnita, N. P. S., Adiputra, N., Purnawati, S., Sucipta, I. N., Sutajaya, I. M., & Ratna Sundari, L. P. (2020). Improvement Mechanism of Work Oriented by Ergonomic Increase Health Quality and Productivity. *Jurnal Ergonomi Indonesia (The Indonesian Journal of Ergonomic)*, *6*(2), 86. https://doi.org/10.24843/jei.2020.v06.i02.p02

Asociación Internacional de Ergonomía. (2000). *IEA-Triennial Report*. Recuperado de IEA International Ergonomics Association

Borman, W. C., & Motowidlo, S. M. (1993). Expanding the criterion domain to include element of contextual performance requierements. *Human Performance*, *6*(1), 1–21.

Cabrera, C. (2021). *Análisis del circuito de ventilación principal para optimizar las condiciones del entorno de trabajo en mina Mercedes* [Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. http://hdl.handle.net/20.500.12773/13568

Campbell, J., Gasser, M., & Oswald, F. L. (1996). The substantive nature of job performance variability. *Individual Differences and Behavior in Organizations*.

Carrasco, J., López, A., & Barreno A. (2023). el Artículo *Riesgos Ergonómicos y su influencia en el desempeño laboral.* DOI: https://doi.org/10.56712/latam.v4i2.836

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Cenea, & Cenea. (2024, 12 marzo). *¿Qué son los Riesgos Ergonómicos? Guía Definitiva.* Centro de Ergonomía Aplicada. *https://www.cenea.eu/riesgos-ergonomicos/#%C2%BFQue_son_los_riesgos_ergonomicos*

Cercado Bajaña, M.M., Chinga Carreño, G. P., & Soledispa Rodríguez, X. E. (2021). *Riesgos ergonómicos asociados al puesto de trabajo del personal administrativo*. Revista Publicando, 8(32), 69-81. https://doi.org/10.51528/rp.vol8.id2268

Chiavenato, A. (2011). *Gestión del Talento Humano.* México: Mc.Graw Hill. https://vdocument.in/chiavenato-administracion-de-recursos-humanos-2011pdf.html?page=200

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Mc Graw Hill.

Chocano, G., & Chocano, D. (2024). *La ergonomía en el trabajo y el desempeño laboral de la gerencia de ejecución de inversiones de la Municipalidad Distrital Gregorio Albarracín Lanchipa de la Provincia de Tacna en el año 2020*. Universidad Privada de Tacna. Obtenido de https://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/3439

Condorhuanca, J., & Ccorimanya, E. (2023). *Ergonomía y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Oropesa, provincia de Quispicanchi – Cusco-2022*. Universidad Andina del Cusco. Obtenido de https://repositorio.uandina.edu.pe/item/e8534b02-679b-4a5d-ac3e-bd052535c2f0

Condorhuanca, N., & Ccorimanya M. (2022). *Ergonomía y Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Oropesa, Provincia de Quispicanchi-Cusco*

Cruz, J., & Garnica, A. (2010). *Ergonomía Aplicada*. (4ta. ed.). Bogotá, Colombia: Ediciones Ecoe. http://www.gruposanfernando.co/uploads/1/8/3/9/18393741/ergonom%C3%ADa_aplicada..pdf

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Cruz, K. (2023). *Ergonomía y desempeño laboral del personal de producción de la empresa Helatony's SAC, Lima, 2021.* Universidad San Ignacio de Loyola. Obtenido de https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/83b2f549-1e96-45ea-87e7-177ab49042fd/content

Cueva, F., & Salinas, K. (2022). *Riesgos ergonómicos y la implicancia en el desempeño laboral del personal administrativo de una empresa del rubro eléctrico*. Lima. https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/0c1dbd4e-c70f-4864-9ff5-703402cc9b8f/content

Daza, M. (2021). *Revisión bibliográfica de trastornos músculo-esqueléticos más usuales vinculados al riesgo ergonómico en expertos de la salud en Latinoamérica de 2005 hasta 2020.* Biblioteca Digital Areandina. https://digitk.areandina.edu.co/handle/areandina/4210

De Leon, J. (2013). *La ergonomía y su relación con la satisfacción del personal de una distribuidora automotriz de la ciudad capital.* Guatemala: Universidad Rafael Landivar.

Duchi-E., Reinoso, M., & Quinde, A. (2023). Ergonomic risks and performance workers assembly plastic articles. MQRInvestigar, 7(3), 2209-2228. https://doi.org/10.56048/MQR20225.7.3.2023.2209-2228, p. 2209

Durán, A. (2020). *Gestión del puesto y evaluación del desempeño.* Editorial Elearning, S.L. Obtenido de https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=3Cj-DwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA5&dq=Sistema+de+evaluaci%C3%B3n+del+desempe%C3%B1o&ots=5ncIt8Bvy7&sig=pSarvBQt7GeBmL3WmziiuZZuoic#v=onepage&q=Sistema%20de%20evaluaci%C3%B3n%20del%20desempe%C3%B1o&f=false

Durmaz, V., Yazgan, E., & Yilmaz, A. (2021). Ergonomic Risk Factors Ground Handling Operations to Improve Corporate Performance. *International Journal of Aviation*

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Science and Technology, vm02(is02), 82 - 90. https://doi.org/10.23890/IJAST.vm02is02.0205

Equipo editorial, Etecé. (2022, 13 julio). Ergonomía - Concepto, objetivos, consejos y antropometría. Concepto. https://concepto.de/ergonomia/

Ergonomía, A. E. (2021). Asociación Española de Ergonomía. Recuperado el 2021, de https://www.ergonomos.es/ergonomia.php

Estrada, J. (2016). Ergonomía Básica (Ediciones).

Faez, E., Zakerian, S. A., Azam, K., Hancock, K., & Rosecrance, J. (2021). An assessment of ergonomics climate and its association with self-reported pain, organizational performance and employee well-being. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *18*(5), 1–17. https://doi.org/10.3390/ijerph18052610

Flores, A. (2023). *¿Cómo transformar el desempeño laboral en efectivos resultados? Guía para entidades de +500 empleados*. Obtenido Desempeño: https://www.crehana.com/blog/desempeno/desempeno-laboral/

Gabini, S. (2018). *Potenciales predictores del rendimiento laboral.* Buenos Aires: UAI https://uai.edu.ar/media/111496/gabini-potenciales-predictores-del-rendimiento-laboral.pdf

Garcia, A. (2015). *¿Qué es la ergonomía física y, como cuidarte del trabajo?* Ergonomia y, Salud.

Gerson Enrique, P. T., & Carla Mercy, F. S. (2023). Efecto de la aplicación de estudio ergonómico en el desempeño laboral administrativo de la Municipalidad Provincial de Pacasmayo, 2023. *Impulso, Revista De Administración*, *3*(5), 29–44. https://doi.org/10.59659/impulso.v.3i4.23

Gillette B. (2001). Ergonomics can help prevent injuries, boost productivity. *Mississippi Business Journal*, January 29-february 04, 14.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Gonzáles Maestre, D. (2008). *Ergonomía y Psicosociología.* 4ta. edición. Madrid: Fundación Confemetal.

Guevara, G., Verdesoto, A., & Castro, N. (2020). *Metodologías de investigación educativa RECIMUNDO*, *4*(3), 163-173. https://recimundo.com/index.php/es/article/view/860

Hulshof, C., Pega, F., Neupane, S., Van der Molen, H., Colosio, C., Daams, J., Frings, M. (2021). Prevalence occupational ergonomic exposure risk factors: Systematic review and meta-analysis WHO/ILO Estimates Joint Work-related Disease Burden and Injury. *International Environment, 146*(1), 1-17. doi:https://doi.org/10.1016/j.envint.2020.106157

Jiménez, A., & Cheverría, S. (2021). Revisión desde el desempeño laboral al vínculo con enfermería. *Horizonte de Enfermería , 32*(2), 177-191. doi:http://dx.doi.org/10.7764/Horiz_Enferm.32.2.177-191

Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., de Vet, H., & Van Der Beek, A. (2014). Construct validity of the individual work performance questionnaire. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, *56*(3), 331–337.

Leiros, L. (2009). *Historia de la Ergonomía, o de cómo la Ciencia del Trabajo se basa en*

López, J., Alarcón, E., & Rocha, M. (2014). *Estudio del Trabajo: Una Nueva Visión. Madrid*, España: Grupo Editorial Patria. https://www.academia.edu/45122657/ESTUDIO_DEL_TRABAJO_Juli%C3%A1n_L%C3%B3pez_Peralta_Enrique_Alarc%C3%B3n_Jim%C3%A9nez_Mario_Antonio_Rocha_P%C3%A9rez

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo-MINTRA (2015). *Guía básica de autodiagnóstico en ergonomía para oficinas.* Lima, Perú. https://es.slideshare.net/slideshow/gua-bsica-de-autodiagnstico-de-ergonoma-para-oficinas/44677061

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Mondelo, P., Torada, E., & Barrau, P. (2000) *Ergonomía 1 Fundamentos* (Grupo Alfaomega)

Moreno, C. (2022) *"Evaluación de puestos de trabajo y su efecto en el desempeño laboral, empresa pesquera Apolo".*

Murrell, K. (1965) *Ergonomics. Man in his working environment. London*, U.K.: Chapman and Hall Ltd.

Obregón, M. (2016) *Fundamentos de Ergonomía.* Grupo Editorial Patria.

ONU, N. (18 de abril de 2019). *El estrés, los accidentes y las enfermedades laborales matan a 7500 personas cada día*. Obtenido de https://news.un.org/es/story/2019/04/1454601

Organización Mundial de la Salud. (2010). *Ambientes de Trabajo Saludables: Un Modelo Para La Acción. Rev. biomecánica*. *45*(3), 1–26.

Padilla, D., López, R., & José, A. (2018). *Psicología, Salud y Educación* (Editorial).

Prevencionar. (2019). *los cinco problemas que soluciona la ergonomia en las empresas.* Obtenido de https://prevencionar.com/2019/07/18/los-cinco-problemas-que-soluciona-la-ergonomia-en-las-empresas/considerar

Real Academia Española. (2022). Diccionario - RAE. Asociación de Academias de La Lengua Española. https://dle.rae.es/

Robbins, S., & Judge, T. (2017). *Essentials of organizational behavior.* Boston: Pearson.

Shahabadkar, K., Dani, S., Shahabadkar,R., & Kulkarni, A. (2023). *Ergonomic factors impacting industrial operator performance, productivity and musculoskeletal health*.

Stack, T., & Ostrom, L. (2023). *Occupational Ergonomics: A Practical Approach*. John Wiley & Sons. Obtenido de https://books.google.es/books?id=0LHiEAAAQBAJ&dq=ergonomics+definitions&lr=&hl=es&source=gbs_navlinks_s

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Stack, T., & Ostrom, L. (2023). *Occupational Ergonomics: A Practical Approach.* John Wiley & Sons. https://books.google.es/books?id=0LHiEAAAQBAJ&dq=ergonomics+definitions&lr=&hl=es&source=gbs_navlinks_s

Vroom, V. H. (1964). Work and motivation. *New York, EE-UU.*

Wolk, L. (2013). *Coaching: el arte de soplar brasas* (Primera Edición). Gran Aldea Editores.

Zamora A. Factores de riesgos ergonómicos que inciden en el desempeño laboral del personal del área de salud Guayaquil, 2021. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72930/Zamora_RAR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Zaragoza, W., Pineda, J., Salazar, L., & Silva, G. (2023). Desempeño Laboral. Revisión literaria. *Commercium Plus, 5*(1), 1–12. doi:https://doi.org/10.53897/cp.v5i1.638

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

ANEXOS

Anexo 1: Cuestionario de ergonomía

INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS

CUESTIONARIO DE ERGONOMÍA

A continuación, se le presentará una lista de preguntas, donde usted responderá marcando con una (X) en la casilla que considere apropiada a su experiencia, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	Ocasionalmente	Casi siempre	Siempre

VARIABLE: ERGONOMIA	1	2	3	4	5
Ergonomía Física					
1. ¿Para el desarrollo de su trabajo día a día, adopta posturas estáticas de manos, muñecas, brazos, cintura y/o cuello mayor a 60 minutos?					
2. ¿Con qué frecuencia está sometido a desplazar cargas pesadas mayor a 3Kg?					
3. ¿Con qué frecuencia trabaja adoptando movimientos repetitivos de manos, muñecas o brazos?					
4. ¿Siente que adopta una postura correcta al realizar su trabajo en la oficina?					
5. ¿Ha sufrido alguna molestia como dolor, cansancio o adormecimiento en manos, muñeca y brazo, por la realización de sus actividades laborales?					
6. ¿Los ambientes de trabajo le generan posiciones inadecuadas?					
7. ¿Al terminar la jornada laboral presenta dolor en brazos, muñecas o manos?					
Ergonomía Cognitiva					
8. ¿Tiene o tenido dificultades en la toma de decisiones?					
9. ¿Alguna vez ha sentido demasiada carga laboral?					
10. ¿Confía en su capacidad para la solución de problemas?					
11. ¿Alguna vez ha tenido dificultad para concentrarse en sus actividades laborales?					
12- ¿El trabajo que desempeña le ha ocasionado estrés laboral?					
Ergonomía Organizacional					
13. ¿La empresa cumple con las normas, horarios establecidos de la jornada laboral?					

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

14. ¿Ud. es sometido a las modificaciones en los turnos de trabajo ofrecido por la empresa?					
15. ¿La empresa le ha brindado alguna información para realizar pausas activas?					
16. ¿Considera que su jefe inmediato toma la iniciativa en la comunicación?					
17. ¿Su jefe inmediato enfatiza los objetivos de la empresa?					
18. ¿En la organización hay personal que se encarga de la prevención de riesgos laborales?					
19. ¿La organización le facilita la entrega de sillas ergonómicas, mouse, teclado, monitor y escritorio adecuado para realizar su trabajo?					

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Anexo 2: Cuestionario de desempeño laboral

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

A continuación, se le presentará una lista de preguntas, donde usted responderá marcando con una (X) en la casilla que considere apropiada a su experiencia, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	Ocasionalmente	Casi siempre	Siempre

VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL	1	2	3	4	5
Desempeño de la Tarea					
1. ¿Considera Ud. que alcanza sus objetivos de trabajo de manera efectiva?					
2. ¿Realiza sus labores administrativas sin ningún contratiempo?					
3. ¿Logra cumplir sus tareas diarias, sin postergar para el día siguiente?					
4. ¿El uso de los recursos que le asigna la Universidad para el logro de sus objetivos en su puesto es suficiente?					
5. ¿Se siente satisfecho(a) con su nivel de eficiencia en el trabajo?					
6. ¿Considera una obligación cumplir con las funciones que se le asigna?					
7. ¿Busca formas de mejorar su desempeño laboral y contribución en el trabajo?					
8. ¿Considera Ud. que es su responsabilidad el correcto uso de los recursos que le asignó la Universidad?					
Civismo					
9. ¿Su actitud es positiva en el desarrollo de sus labores?					
10. ¿Se esfuerza por crear un ambiente de trabajo positivo y colaborativo?					
11. ¿Ud. se queda en la Universidad el tiempo necesario hasta terminar su labor diaria?					
12. ¿Si escucha que alguna persona habla mal de la Universidad, Ud. reacciona y opina lo contrario?					
13. ¿Podría ayudar a sus compañeros, aunque eso le demande tiempo extra?					

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

14. ¿Considera Ud. que el trabajo en equipo es una buena forma de lograr los objetivos deseados?					
Falta de Productividad					
15. ¿Considera Ud. que los conflictos los soluciona oportunamente?					
16. ¿Se esfuerza por ser cortés y amable con todos en el entorno laboral?					
17. ¿Se siente motivado(a) para asistir al trabajo todos los días?					
18. ¿Considera importante estar presente y puntual en su trabajo?					

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Anexo 3: Confiabilidad de instrumentos

- **Confiabilidad del instrumento de ergonomía:**

Se realizó la confiabilidad del instrumento mediante el Alfa de Cronbach, la prueba se realizó en 169 colaboradores, obteniendo un coeficiente de 0,773, lo que indica un nivel de fiabilidad aceptable y una alta consistencia entre los ítems del instrumento.

Tabla 31

Alfa de Cronbach del instrumento de ergonomía

Estadística de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,773	19

Nota. Resultados obtenidos a partir del tratamiento estadístico en SPSS.

Se tomó como referencia la ficha adaptada por Cruz, siendo validada por expertos con algunas recomendaciones de estos.

- **Confiabilidad del instrumento de desempeño laboral**

Se realizó la confiabilidad del instrumento mediante el Alfa de Cronbach, la prueba se realizó en 169 colaboradores, obteniendo un coeficiente de 0,927, lo que indica un nivel de fiabilidad excelente y una alta consistencia entre los ítems del instrumento.

Tabla 32

Alfa de Cronbach del instrumento de ergonomía

Estadística de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,927	18

Nota. Resultados obtenidos a partir del tratamiento estadístico en SPSS.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Anexo 4: Validación de instrumentos

UNIVERSIDAD CATOLICA DE SANTA MARIA

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

I. REFERENCIA

1.1 Experto: HECTOR EMILIO MARTINEZ CARPIO

1.2 Documento Nacional de Identidad: 29457820

1.3 Grados Académicos:

-Psicólogo

-Magister en Psicología clínica de la infancia y adolescencia

-Doctor en Ciencias Sociales

1.4 Cargo actual: Director de Bienestar Universitario

1.5 Institución: Universidad Católica de Santa María

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado "cuestionario de ergonomía", cuyo propósito es medir la relación que existe entre ergonomía y desempeño laboral, a los efectos de su aplicación a los trabajadores administrativos de la Universidad Católica de Santa María.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

II. VALORACION POR EVIDENCIAS

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA	BA	A	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems.		X			
Amplitud del contenido a evaluar.	X				
Congruencia con los indicadores.		X			
Coherencia con las dimensiones.	X				

Apreciación total:
Muy adecuado ( ) Bastante adecuado (X) Adecuado ( ) Poco adecuado ( )
No adecuado ( ) No aporta ( )

III. RESULTADOS DE LA VALORACION

3.1 Opinión: FAVORABLE (X)
DEBE MEJORAR ( )
NO FAVORABLE ( )

3.2 Observaciones: Sin observaciones

Arequipa, 2024 Setiembre 10

Firma:

ORCID: 0000-0003-4029-670X

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

UNIVERSIDAD CATOLICA DE SANTA MARIA

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

I. REFERENCIA

1.1 Experto: EDGARD ELEAZAR NOEL CORDOVA

1.2 Documento Nacional de Identidad: 07961667

1.3 Grados Académicos:

-Magister en Ciencias de la Salud

-Diplomado en Salud Ocupacional

-Doctorado en Ciencias de la Salud – V Semestre

1.4 Cargo actual: Director de Seguridad y Salud en el trabajo

1.5 Institución: Universidad Católica de Santa María

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado "cuestionario de ergonomía", cuyo propósito es medir la relación que existe entre ergonomía y desempeño laboral, a los efectos de su aplicación a los trabajadores administrativos de la Universidad Católica de Santa María.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

II. VALORACION POR EVIDENCIAS

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA	BA	A	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems.		X			
Amplitud del contenido a evaluar.		X			
Congruencia con los indicadores.	X				
Coherencia con las dimensiones.		X			

Apreciación total:
Muy adecuado ( ) Bastante adecuado (X) Adecuado ( ) Poco adecuado ( )
No adecuado ( ) No aporta ( )

III. RESULTADOS DE LA VALORACION

3.1 Opinión: FAVORABLE (X)
DEBE MEJORAR ( )
NO FAVORABLE ( )

3.2 Observaciones: Algunos ítems mejorar redacción Ejemplo: (3)

Arequipa, 2024 Setiembre 09

Firma: _____

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

UNIVERSIDAD CATOLICA DE SANTA MARIA

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

I. REFERENCIA

1.1 Experto: REYNALDO RAFAEL GARRIDO GONZALES

1.2 Documento Nacional de Identidad: 29688624

1.3 Grados Académicos:

-Médico Cirujano

-Egresado de la Maestría Medicina ocupacional y del medio ambiente - Universidad Peruana Cayetano Heredia.

-Egresado de la Maestría Internacional de Ergonomía laboral – UCSUR.

1.4 Cargo actual: Médico Ocupacional

1.5 Institución: Universidad Católica de Santa María

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado "cuestionario de ergonomía", cuyo propósito es medir la relación que existe entre ergonomía y desempeño laboral, a los efectos de su aplicación a los trabajadores administrativos de la Universidad Católica de Santa María.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

II. VALORACION POR EVIDENCIAS

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA	BA	A	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems.	X				
Amplitud del contenido a evaluar.		X			
Congruencia con los indicadores.	X				
Coherencia con las dimensiones.		X			

Apreciación total:

Muy adecuado ( ) Bastante adecuado (X) Adecuado ( ) Poco adecuado ( )

No adecuado ( ) No aporta ( )

III. RESULTADOS DE LA VALORACION

3.1 Opinión: FAVORABLE (X)

DEBE MEJORAR ( )

NO FAVORABLE ( )

3.2 Observaciones: Algunos ítems deben ajustarse mejor a las opciones de respuesta Ejemplo: (1, 2, 15 y 19).

Arequipa, 2024 Setiembre 09

Firma: _____

Reynaldo Garrido Gonzales
MÉDICO OCUPACIONAL
ERGÓNOMO
CMP. 42131

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

UNIVERSIDAD CATOLICA DE SANTA MARIA

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

I. REFERENCIA

1.1 Experto: JUDITH DARIELA TAPIA MAMANI

1.2 Documento Nacional de Identidad: 00504349

1.3 Grados Académicos:

- Contador Público
- Segunda Especialidad en Derecho laboral y gestión legal de Recursos Humanos
- Máster en Administración de Negocios

1.4 Cargo actual: Asistente de Recursos Humanos

1.5 Institución: Universidad Católica de Santa María

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado "cuestionario de desempeño laboral", cuyo propósito es medir la relación que existe entre ergonomía y desempeño laboral, a los efectos de su aplicación a los trabajadores administrativos de la Universidad Católica de Santa María.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

II. VALORACION POR EVIDENCIAS

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA	BA	A	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems.	X				
Amplitud del contenido a evaluar.	X				
Congruencia con los indicadores.	X				
Coherencia con las dimensiones.	X				

Apreciación total:
Muy adecuado (X) Bastante adecuado ( ) Adecuado ( ) Poco adecuado ( )
No adecuado ( ) No aporta ( )

III. RESULTADOS DE LA VALORACION

3.1 Opinión: FAVORABLE (X)
DEBE MEJORAR ( )
NO FAVORABLE ( )

3.2 Observaciones: Sin observaciones.

Arequipa, 2024 Setiembre 05

Firma: 

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

UNIVERSIDAD CATOLICA DE SANTA MARIA

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

I. REFERENCIA

1.1 Experto: JORGE LUIS SUCLLA REVILLA

1.2 Documento Nacional de Identidad: 29223437

1.3 Grados Académicos:

- Contador Público
- Maestro en Ciencias: Economía con mención en formulación, evaluación y gestión de proyectos de inversión.
- Doctor en Ciencias Empresariales

1.4 Cargo actual: Contador General apoderado – encargado de Recursos Humanos

1.5 Institución: Agroinca Productos Peruanos de Exportación S.A.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado "cuestionario de desempeño laboral", cuyo propósito es medir la relación que existe entre ergonomía y desempeño laboral, a los efectos de su aplicación a los trabajadores administrativos de la Universidad Católica de Santa María.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

II. VALORACION POR EVIDENCIAS

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA	BA	A	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems.		X			
Amplitud del contenido a evaluar.	X				
Congruencia con los indicadores.	X				
Coherencia con las dimensiones.	X				

Apreciación total:
Muy adecuado (X) Bastante adecuado ( ) Adecuado ( ) Poco adecuado ( )
No adecuado ( ) No aporta ( )

III. RESULTADOS DE LA VALORACION

3.1 Opinión: FAVORABLE (X)
DEBE MEJORAR ( )
NO FAVORABLE ( )

3.2 Observaciones: Sin observaciones.

Arequipa, 2024 Setiembre 04

Firma:

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

UNIVERSIDAD CATOLICA DE SANTA MARIA

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

I. REFERENCIA

1.1 Experto: RENATO PAREDES VELAZCO

1.2 Documento Nacional de Identidad: 42751216

1.3 Grados Académicos:

-Abogado

-Magister en Derecho de la empresa

1.4 Cargo actual: Gerente Municipal

1.5 Institución: Municipalidad Distrital de José Luis Bustamante y Rivero

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado "cuestionario de desempeño laboral", cuyo propósito es medir la relación que existe entre ergonomía y desempeño laboral, a los efectos de su aplicación a los trabajadores administrativos de la Universidad Católica de Santa María.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

II. VALORACION POR EVIDENCIAS

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA	BA	A	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems.	X				
Amplitud del contenido a evaluar.	X				
Congruencia con los indicadores.	X				
Coherencia con las dimensiones.	X				

Apreciación total:
Muy adecuado (X) Bastante adecuado ( ) Adecuado ( ) Poco adecuado ( )
No adecuado ( ) No aporta ( )

III. RESULTADOS DE LA VALORACION

3.1 Opinión: FAVORABLE (X)
DEBE MEJORAR ( )
NO FAVORABLE ( )

3.2 Observaciones: Sin observaciones.

Arequipa, 2024 Setiembre 07

Firma:

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis