

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO
“BENEDICTO XVI”
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN SEGURIDAD E HIGIENE INDUSTRIAL Y
SALUD OCUPACIONAL



**RIESGOS DISERGONOMICOS Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE
LOS OPERARIOS DEL PROCESO DE EMPAQUE EN UNA
EMPRESA INDUSTRIAL PECUARIA CHANCAY 2025**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRO EN SEGURIDAD E HIGIENE INDUSTRIAL Y SALUD
OCUPACIONAL**

AUTOR

Br. Pérez Garcia, Eber Miguel

<https://orcid.org/0009-0001-3728-273X>

ASESOR

Dr. Marlon Walter Valderrama Puscan

<https://orcid.org/0000-0002-7026-7013>

LINEA DE INVESTIGACIÓN

Seguridad Industrial

TRUJILLO – PERÚ

2026

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD

Señor Director de la Escuela de Posgrado:

Yo, Dr. Marlon Walter Valderrama Puscan con DNI N° 80349218, como asesor/a del trabajo de investigación titulado “RIESGOS DISERGONOMICOS Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS OPERARIOS DEL PROCESO DE EMPAQUE EN UNA EMPRESA INDUSTRIAL PECUARIA CHANCAY 2025”, desarrollado por el egresado Eber Miguel Pérez Garcia con DNI N° 48006086 del Programa de maestría en SEGURIDAD E HIGIENE INDUSTRIAL Y SALUD OCUPACIONAL; considero que dicho trabajo reúne las condiciones técnicas y científicas, las cuales están alineadas a las normas establecidas en el Reglamento de Estudiantes y de Grados y Títulos de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y en la normativa para la presentación de trabajos de titulación de la Escuela de Posgrado. Por tanto, autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente para que sea sometido a evaluación por los jurados designados por la mencionada escuela.



Dr. Marlon Walter Valderrama Puscan

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

EXCMO. MONS. GILBERTO ALFREDO VIZCARRA MORI, S.J.

Arzobispo Metropolitano de Trujillo

Gran Canciller

Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”

DR. MARCOANTONIO PACHERRES TORREJÓN

Rector de la Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”

DRA. SILVIA ANA VALVERDE ZAVALETA

Vicerrectora Académica

DRA. GINA GENARA ZAVALETA ESPEJO

Vicerrectora de Investigación

DR. LUIS ORLANDO MIRANDA DÍAZ

Director de la Escuela de Posgrado

DRA. TERESA SOFÍA REATEGUI MARÍN

Secretaria General

DEDICATORIA

Con gratitud para mis adorados padres, Eusebio y Betti, quienes me han brindado la vida e inculcado los valores que todo profesional debe poseer, humildad, esfuerzo y la perseverancia. Su amor incondicional son los cimientos que me ayudaron a lograr mis objetivos profesionales.

A mi familia, mi compañera Mirsha y mis amados hijos, Itzel y Aziel, quienes son mi mayor motivación y fuerza en cada logro profesional obtenido.

El autor.

AGRADECIMIENTO

Doy gracias a Dios por brindarme fortaleza y sabiduría en cada decisión tomada en mi vida profesional.

A mis padres, esposa e hijos cuyo aliento siempre estuvieron brindándome fortaleza en las etapas más, gracias por enseñarme a sobre salir adelante ante cualquier adversidad.

Agradezco al Dr. Marlon Valderrama por el acompañamiento durante todas las etapas del proceso académico, que permitió la ejecución del trabajo de investigación.

El autor.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, **Eber Miguel, Pérez Garcia** con DNI N.º **48006086** , egresado del **Programa de maestría en SEGURIDAD E HIGIENE INDUSTRIAL Y SALUD OCUPACIONAL** de la **Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”**, doy fe de que he seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos establecidos por la **Escuela de Posgrado** para la elaboración y sustentación del informe de tesis titulado: **“RIESGOS DISERGONOMICOS Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS OPERARIOS DEL PROCESO DE EMPAQUE EN UNA EMPRESA INDUSTRIAL PECUARIA CHANCAY 2025”**, el cual consta de un total de **62 páginas**, incluyendo tablas y figuras, y **14 páginas de anexos**.

Dejo constancia de la **originalidad y autenticidad** de la mencionada investigación y declaro, bajo juramento y en cumplimiento de los principios éticos, que el contenido del documento es **de mi exclusiva autoría** en cuanto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, garantizo que los fundamentos teóricos están debidamente sustentados en fuentes bibliográficas, asumiendo la responsabilidad de cualquier omisión involuntaria en la citación de autores.

En este sentido, declaro que el uso de herramientas de inteligencia artificial en el presente trabajo se ha limitado exclusivamente a la mejora de la redacción y corrección de errores gramaticales y sintácticos, sin que ello haya influido en la generación del contenido, análisis o interpretación de los resultados de la investigación.

Del mismo modo, reconozco que cualquier vulneración a los derechos de autor derivada del presente trabajo será de mi exclusiva responsabilidad, asumiendo las consecuencias académicas y legales que pudieran derivarse conforme a la normativa vigente.

El autor



Br. Eber Miguel Pérez Garcia

DNI N°48006086

ÍNDICE

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD	2
AUTORIDADES UNIVERSITARIAS	3
DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO	5
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	6
ÍNDICE.....	7
ÍNDICE DE TABLAS	8
ÍNDICE DE FIGURAS	9
RESUMEN	10
ABSTRACT	11
I. INTRODUCCIÓN	12
II. METODOLOGÍA	26
2.1. Enfoque, tipo.....	26
2.2. Diseño de investigación.....	27
2.3. Población y muestra.....	28
2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos.....	28
2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de la información	29
2.6. Aspectos éticos en investigación	29
III. RESULTADOS	30
IV. DISCUSIÓN	38
V. CONCLUSIONES	41
VI. RECOMENDACIONES	42
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	43
ANEXOS.....	49

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Nivel de riesgos disergonómicos en el área de empaque.....	30
Tabla 2	Nivel de riesgo desempeño laboral en el área de empaque.....	30
Tabla 3	Criterios de Normalidad.....	31
Tabla 4	Análisis de Normalidad.....	31
Tabla 5	Coeficiente de correlación entre la variable riesgo disergonómico y desempeño laboral	32
Tabla 6	Coeficiente de correlación de la ergonomía física y el desempeño laboral.	34
Tabla 7	Correlación entre la ergonomía cognitiva y el desempeño laboral	35
Tabla 8	Correlación entre la ergonomía organizacional y el desempeño laboral	36
Tabla 9	Cuestionario de Riesgos Disergonómicos.....	51
Tabla 10	Cuestionario del Desempeño Laboral	53

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Grafica de la metodología.....	27
--	----

RESUMEN

Este estudio desarrolló como objetivo general determinar la relación entre los riesgos disergonómicos y el desempeño laboral de los operarios del proceso de empaque en una empresa industrial pecuaria, Chancay 2025. La investigación adoptó la siguiente estrategia metodológica un enfoque cuantitativo de tipo básica, aplicando una metodología hipotética deductiva, con un diseño metodológico no experimental, de nivel correlacional y de carácter transversal. La investigación abarco una población y muestra de 83 operarios del proceso de empaque, aplicándose cuestionarios relacionados con las dos variables. Como resultado de la correlación entre ambas variables riesgo disergonomico y desempeño laboral se obtuvo una relación significativa y una relación negativa moderada $r = -0.471$, lo que afirma una relacion entre ambas variables. Asi mismo se analizo las dimenciones de la variable riesgo disergonomico: Ergonomia fisica, cognitiva y organizacional, estuvo relaciondo con la variable desempeño laboral, considerandose una relación significativa y negativa. En conclusión las variables riesgo disergonomico y desempeño laboral tienen una relación significativa.

Palabras clave: Riesgo disergonomico, ergonomia fisica, ergonomia cognitiva, ergonomia cogntiva, desempeño laboral.

ABSTRACT

This study aimed to determine the relationship between ergonomic risks and job performance of packaging process operators at a livestock processing company in Chancay, 2025. The research employed a basic quantitative approach, using a hypothetical-deductive methodology with a non-experimental, correlational, and cross-sectional design. The study population and sample consisted of 83 packaging process operators, who completed questionnaires related to both variables. The evaluation of the relationship between ergonomic risk and job performance revealed a significant and moderately negative correlation ($r = -0.471$), confirming a relationship between the two variables. The dimensions of the ergonomic risk variable—physical, cognitive, and organizational ergonomics—were also analyzed and found to be related to job performance, with a significant and negative correlation. In conclusion, the ergonomic risk and job performance variables have a significant relationship.

Keywords: Ergonomic risk, physical ergonomics, cognitive ergonomics, work performance.

I. INTRODUCCIÓN

En todo mundo se reportan problemas musculoesqueléticos, que comprenden alrededor de 150 trastornos, que afectan la funcionalidad del ser humano (OMS, 2021). Los trastornos musculoesqueléticos que agravan la actividad física tienen un origen laboral y pueden generar enfermedades como tendinitis, tenosinovitis, compresión de nervios y trastornos degenerativos (CENEA, 2025). Estas consecuencias merman la calidad de vida de los trabajadores generando de esta manera una disminución en la productividad que conlleva a un costo significativo para las organizaciones. (Maldonado, 2022). En el Perú hay una necesidad inminente de gestionar normativas legales que busquen el bienestar laboral de los trabajadores, actualmente las empresas implementan medidas ergonómicas que cumplen las exigencias legales vigentes, que forman parte de una herramienta estratégica y eficiente, que ayuda a potenciar la productividad en las organizaciones. (Gestión Ambiental y Ocupacional [AMBISAFE], 2023)

La palabra ergonomía tiene un significado griego, que lo define como una ciencia multidisciplinaria que estudia el diseño de los equipos, herramientas, entorno de trabajo con la finalidad que se adapte a las capacidades físicas del trabajador. (De La Vega, Navarro, Chacón, & Espejo, 2025). Los riesgos disergonómicos es un grupo de atributos que cuenta un puesto de trabajo las cuales están bien definidos, cuando se presenta una ausencia de una correcta ergonomía laboral esta incidencia aumenta la probabilidad de desarrollar lesiones musculoesqueléticas (Portocarrero, 2024), la ergonomía se clasifica en cognitiva, organizacional, antropométrica, biomecánica y ambiental, este último analiza el lugar de trabajo de forma física, integra el entorno visual, calidad de aire, térmico, vibraciones y horarios de trabajo, (Elio & Cruz, 2023).. La finalidad de la ergonomía es analizar a las personas en su puesto de trabajo con el propósito de generar un mejor adaptabilidad y calidad de vida, contribuyendo con la seguridad, confort y eficacia. (Aguagüña, 2021)

El termino desempeño se expresa en forma de acciones en la que un individuo busca un efecto y consecuencia, este resultado obtenido puede ser positivo o negativo dependerá a las metas establecidas por la organización a través de estándares de eficiencia, este desempeño contempla los tiempos que le demanda a cumplir de forma individual o colectivo en la empresa (Flores K. , 2021). También se puede decir que este desempeño tiene relación con la actividad laboral y la organización mide los conocimientos adquiridos en el tiempo, habilidades y motivaciones que benefician a la

productividad (Picon, 2021), una evaluación de desempeño laboral es parte de un proceso sistemático los resultados pueden ser medidos de manera cuantitativos y cualitativos para determinar los niveles de la productividad. (Lopez, 2022). Las dimensiones para una evaluación están relacionadas con la productividad, indicadores de productividad, eficacia laboral y eficiencia laboral (Portuguez & Sánchez, 2025)

Una empresa industrial pecuaria ubicada en la ciudad de Chancay, se dedica al procesamiento de aves beneficiadas, que consiste en la recepción de la materia prima, beneficio, pelado, eviscerado y empaque de las aves. Esta empresa cuenta con 453 trabajadores de los cuales 83 son administrativos y 370 operarios. Los colaboradores del área de empaque presentan problemas disergonómicos, como ruido, bipedestación con tiempos prolongados, falta de pausas activas en el proceso, capacitaciones en temas de ergonomía no tiene una periodicidad constante, la ejecución del plan anual de seguridad y salud ocupacional no se está llevando a acabo de acuerdo a lo planificado, no se genera estrategia por los resultados de los monitoreos ocupacionales. De lo descrito anteriormente refleja que la problemática está centrada en la gestión administrativa de la organización, como consecuencia se ha visto una disminución de la proactividad de los trabajadores.

Después de haber analizado la situación problemática, se indago investigaciones nacionales e internacionales que respaldan el siguiente informe, como problema general se planteó la siguiente cuestión: ¿Cuál es la relación entre los riesgos disergonómicos y el desempeño laboral de los operarios del proceso de empaque en una empresa industrial pecuaria, Chancay 2025? Además, se formuló los siguientes problemas específicos: a) ¿Cuál es la relación entre la ergonomía física y el desempeño laboral de los operarios del proceso de empaque en una empresa industrial pecuaria, Chancay 2025?, b) ¿Cuál es la relación entre la ergonomía cognitiva y el desempeño laboral de los operarios del proceso de empaque en una empresa industrial pecuaria, Chancay 2025?, c) ¿Cuál es la relación entre la ergonomía organizacional y el desempeño laboral de los operarios del proceso de empaque en una empresa industrial pecuaria, Chancay 2025?

La justificación desde un punto de vista social, abordar los riesgos disergonómicos que se presentan en la industria pecuaria específicamente en el área de empaque que influyen en el bienestar ocupacional y el cumplimiento de las funciones laborales representadas en el desempeño, esta investigación es de suma importancia para abordar los factores físicos y el entorno de trabajo, de esta esta manera se busca adoptar medidas preventivas que contribuyan a una mejor calidad vida, un desempeño laboral saludable y

sostenible. Un ambiente digno fortalece las relaciones de los trabajadores con la organización, generando un impacto positivo para todo el personal del proceso de empaque en la industria pecuaria.

En relación a la justificación práctica, de la presente investigación que conduce a la finalidad de determinar los riesgos crítico en la ergonomía y el desempeño laboral en la industria pecuaria, en esta evaluación se consideró el ambiente laboral y psicosocial que actúa de forma directa sobre el desempeño de los operarios. Estos resultados se a justan para influir sobre la percepción laboral y fortalecer la motivación, también potencia las habilidades de los trabajadores, generando ambientes seguros y saludables. Asimismo, esta investigación servirá como una guía práctica, para que otras organizaciones que presentan problemas similares y puedan plantear soluciones en base a los resultados obtenidos.

Con respecto a la justificación teórica, la investigación de las variables es trascendental en la industria. Para los riesgos disergonómicos Daza (2021) lo define como el proceso de adaptación de los trabajadores, considerando las capacidades físicas, factores ambientales y mentales. Si las condiciones laborales no se garantizan surgirá una serie de problemas que influyen negativamente en el desempeño. Con respecto a la variable desempeño laboral Miranda (2024), manifiesta que hay una conexión de relación entre la organización y el desempeño productivo, además preciso que los objetivos tienen una relación con los puestos de trabajo y que de esta manera se genera una evaluación del desempeño de cada colaborador.

La justificación desde un enfoque metodológico en el trabajo de investigación, se sustenta en la necesidad de analizar la asociación que existente entre la determinación objetiva de la influencia de los riesgos disergonómicos y el rendimiento laboral en una planta de procesamiento de aves beneficiados ubicada en la ciudad de Chancay. Dentro de este análisis se opta por un enfoque cuantitativo de tipo correlacional, lo que busca identificar la intensidad de relación entre ambas variables, la recolección de información se llevara a cabo mediante instrumentos gestión validados. Los principales alcances presente en el estudio, generaran estrategias orientada en la reducción de los riesgos y el fortalecimiento de la organización, contribuyendo la gestión de seguridad, así como también los beneficios de salud en el trabajo dentro de la planta de procesamiento de aves beneficiados.

En este sentido, corresponde precisar el objetivo general de la investigación desarrollada: Determinar la relación entre los riesgos disergonómicos y el desempeño

laboral de los operarios del proceso de empaque en una empresa industrial pecuaria, Chancay 2025. La investigación también desarrollo los objetivos con un propósito específicos: a) Determinar la relación entre la dimensión ergonomía física y el desempeño laboral de los operarios del proceso de empaque en una empresa industrial pecuaria, Chancay 2025. b) Determinar la relación entre la dimensión ergonomía cognitiva y el desempeño laboral de los operarios del proceso de empaque en una empresa industrial pecuaria, Chancay 2025. c) Determinar la relación entre la dimensión ergonomía organizacional y el desempeño laboral de los operarios del proceso de empaque en una empresa industrial pecuaria, Chancay 2025.

La investigación cuenta con una sólida base de antecedentes relacionadas a las variables, su literatura científica abarco investigaciones internacionales, nacional y locales.

A nivel internacional en su artículo científicos, (Nazratul, 2024) declara que el objetivo de la investigación es poder determinar la relación que existe entre los factores ergonómicos (Humano, espacio, equipo, ambiente) y el desempeño laboral, durante este estudio de tomo una muestra de 300 operarios, además se aplicó una prueba correlacional y regresión. Los resultados de correlación mostraron una relación positiva entre ambas variables, cuenta con un nivel de significancia entre el equipo ($r=0,596$; $p=0,000$), el entorno ($r=0,383$; $p=0,00$), el espacio ($r=0,234$; $p=0,000$) y los factores humanos ($r=0,215$; $p=0,000$) respecto al rendimiento laboral. El análisis de regresión se obtuvo 0,389 lo que representa 38,9% bajo el rendimiento ergonómico. En el desarrollo de la investigación se concluye que el rendimiento laboral se ve influenciado por los factores ergonómicos de los equipos y el entorno de los operarios.

En el artículo (Nur Alia, 2024), se planteó como objetivo examinar la relación que hay entre los factores ergonómicos y si rendimiento laboral de los empleados de la industria electrónica. Esta investigación tomo una muestra de 155 empleados, su estudio fue transversal - correlacional, además desarrollo cuestionarios para recopilar la información de las dimensiones como: ergonomía física, cognitiva, organizacional y laboral. Los resultados procesados se refleja en una relación de significancia entre los factores ergonómicos y el desempeño laboral son de $p<0,005$, su análisis de regresión lineal indica que el factor ergonómico más representativo es la ergonomía física, que influye de forma directa sobre el desempeño y la productividad.

En el presente articulo científico (Druet & Edison, 2024), tiene como objetivo analizar los riesgos ergonómicos en la industria alimentaria que influyen en el bienestar

laboral. El estudio que se realizó tiene un enfoque de forma cuantitativo, descriptivo, no-experimental, se analizó y aplicación de instrumento como: observación, registros de datos y evaluaciones. Se tomó una muestra de 29 trabajadores entre operadores, selladores, codificadores y envasadores. Los resultados obtenidos mostraron que los operadores y selladores tienen un riesgo alto por la relación a las posturas forzadas y movimientos repetitivos, por otra parte, el codificador y envasadores tiene un riesgo medio. La investigación concluye que tras los resultados obtenidos hay una necesidad urgente de poder aplicar medidas preventivas, así como reestructurar los puestos de trabajo y brindar las capacitaciones ergonómicas, para contribuir en entorno laboral más seguro mejorando el bienestar y aumentar la productividad en la empresa.

(Carrasco, López, & Barreno, 2023) en su artículo científico planteó como objetivo analizar la influencia de los riesgos ergonómicos en el desempeño laboral, la investigación se realizó bajo un enfoque cualitativo y descriptivo, el estudio se basa bajo un diseño no experimental y exploratorio, se aplica revisión bibliográfica, investigación documental, el análisis se realizará a 20 artículos científicos. Como resultado de la investigación se obtuvo que 159 teleoperadoras manifiestan dolores en la zona lumbar, cuello, hombro y muñeca por las actividades de uso teclado, mouse y posición en la computadora. La formación continua es el recurso más efectivo para el desarrollo individual, para conocer sobre las buenas prácticas, así como abordar rotación de personal. La investigación genera la conclusión, que los riesgos ergonómicos detectados pueden tener un impacto negativo, sobre el estado físico-mental, el principal efecto físico es lesiones musculoesqueléticas que afectan la salud mental, genera dificultad de concentración, fatiga y ansiedad que conlleva al aumento del ausentismo y deterioro del ambiente laboral.

En el artículo científico (Nasir & Melissa, 2022) planteó como objetivo analizar los niveles de conciencia que tienen los empleados con respecto a los riesgos ergonómicos y el rendimiento de seguridad. La muestra de la investigación fue de 145 empresas en el estado Selangor y Malasia, tiene un enfoque cuantitativo y correlacional para determinar la relación de la variable independiente (Ergonomía estática, movimiento repetitivo, vibración y entorno) y variable dependiente (Desempeño). Los resultados utilizando la correlación de Pearson son postura tiene un coeficiente $r=0,333$; estática $r=0,348$ relación movimiento repetitivo $r=0,415$; vibración $r=0,287$ y entorno físico $r=0,375$ todos tienen una relación positiva y significativa ($p<0,05$). Se concluye que abordando los riesgos ergonómicos se puede aumentar la productividad en el sector manufacturero.

En la tesis de maestría de (Duchi, 2023), considero como objetivo, analizar los riesgos ergonómicos sobre el impacto en el desempeño laboral del personal en la industria del plástico, para el desarrollo de la investigación se desarrolló un enfoque cuantitativo correlacional de corte transversal, la población de análisis fue de 12 trabajadores y alcance descriptivo los métodos empleados fueron REBA, OCRA y para el desempeño laboral se aplicó evaluación 180°, con respecto a los resultados se obtuvieron 50% tiene un riesgo medio y el 50% riesgo bajo sobre la postura, con respecto al desempeño se obtuvo 58,3% tiene un desempeño alto y 41,7% desempeño muy alto. En conclusión, el análisis del presente estudio generó una fiabilidad de 0,71 respecto Alfa de Cronbach e indica que es fiable, con respecto a la prueba de hipótesis sobre el desempeño laboral tiene un valor de $p=0,59$, con respecto a la actividad repetitiva tiene un valor de $p=0,13$ y la parte postural es 0,01.

En la tesis de maestría de (Inuca, 2023), definió como objetivo establecer la relación de prevalencia entre los riesgos ergonómicos y el desempeño laboral de los trabajadores en laboratorio. En la investigación se aplicó la siguiente metodología, estudio analítico y descriptivo, la población consta de 106 trabajadores para la aplicación de encuestas. Como resultado que se obtuvo que al medir el desempeño laboral en tres criterios muy alto (5.7%), alto (86.8%), y medio (7.5%), y con respecto al riesgo ergonómico los trabajadores manifiestan problemas en las tareas repetitivas con un 53.8%. En conclusión, considero de suma importancia considerar la exposición a los riesgos ergonómicos ya que tienen como una consecuencia la disminución del desempeño laboral, los problemas musculoesqueléticos representan un 53.8%.

En la tesis de investigación (Chulde, 2023) estableció el siguiente objetivo que tiene la finalidad de generar un profundo análisis sobre la incidencia del riesgo ergonómico en el desempeño laboral en la propiedad de cantón. La metodología es de tipo cualitativa y cuantitativa, descriptivo y correlacional la técnica fueron: entrevista, encuesta y observación, para la variable ergonomía se aplicó la metodología ROSA, las dimensiones de la variable ergonomía: Datos del puesto trabajo, trabajador, silla y periféricos. La variable desempeño laboral: Datos generales y Factores de evaluación, el objeto de estudio fue de 62 trabajadores. El resultado del diagnóstico con respecto al riesgo ergonómico es del 48.38% con una calificación de muy alto, además el 46.77% como riesgo extremo y con 4.85% refleja un riesgo alto. El resultado de análisis de la evaluación del desempeño 98.4% (Excelente) y el 1.6% (Muy bueno). Como conclusión

se estableció con una correlación de Pearson lo que representa una relación baja del riesgo ergonómico con relación al desempeño laboral.

En la investigación de la maestría (Peñafiel, 2021) propuso como objetivo determinar los factores de los riesgos ergonómicos que se presentan en el sector florícola y analizar su incidencia en la productividad laboral, el estudio tiene un enfoque cualitativo y cuantitativo correlacional, las técnicas aplicadas observación, encuestas, evidencia fotográfica y evaluaciones ergonómicas, la muestra tomada fue para 39 trabajadores comprendidos entre administrativos, operarios de campo cultivo y postcosecha. Como resultado de la investigación con respecto a los riesgos ergonómicos evaluados de los 6 puestos en 6 actividades distintas de acuerdo a la prioridad y aplicando el método RULA, mostraron un riesgo medio y alto los puestos de clasificador y empacador, con el método RAPP TOOL el puesto cochero presenta un riesgo alto. Con respecto a la productividad laboral para la prueba de normalidad Shapiro-Wilk se tiene un valor de significancia de -0.436 en la variable ergonomía y -0.301 en la variable independiente, en el análisis de hipótesis tiene una fuerte correlación inversa obteniendo t-studen calculada en 4.076 y la tabulada en 2.0150, por lo los riesgos ergonómicos tiene una relación con la productividad. En la investigación se concluye los factores ergonómicos como posturas forzadas, movimientos repetitivos, empuje y tracción generan trastornos musculoesqueléticos y que afectan la productividad laboral, por lo que es necesario implementar medidas como pausas activas, capacitaciones y medidas ergonómicas.

En la investigación a nivel nacional (Cruz, 2023), manifestó como objetivo identificar la relación que hay entre la ergonomía y el desempeño laboral en la empresa Helatony's. El estudio utilizó una perspectiva metodológica cuantitativa de, tipo descriptivo con un estudio que adopta un nivel correlacional, con un diseño no experimental de carácter transversal, su aplicación para recopilar la información es a través de cuestionarios, la muestra fue de 37 colaboradores. La variable ergonomía desarrollo la dimensión: Física, cognitiva y organizacional y respecto a la variable las dimensiones son: Eficacia, capacitación, trabajo en equipo y calidad de trabajo. La investigación tiene como resultado que la fiabilidad de ergonomía que mediante coeficiente de alfa de cronbach tiene un valor 0,760 lo que resulta en un alto grado de confiabilidad y con relación al desempeño laboral tiene un coeficiente 0,737 lo equivalente a un alto grado de confiabilidad. El investigador comprobó la existencia de una relación directa entre los factores evaluados, considerada bastante positiva entre las

variables, además el coeficiente de Pearson es 0,742 un indicador que la variable es directa y su grado considerable.

En su análisis (Linares, 2025) planteo como objetivo la determinación de la relación entre los riesgos disergonómicos y el desempeño laboral en una empresa minera de Apurímac. La investigación contempla la siguiente metodología de investigación, enfoque cuantitativo de tipo básica, el nivel es correlacional y su diseño no experimental-transversal, la población es de 83 trabajadores, los instrumentos en la variable disergonómico se establecieron por encuestas y su dimensión son: Lugar de trabajo, posición permanente y condiciones. La variable desempeño laboral aplico instrumento de investigación encuestas, la dimensión son: Motivación, responsabilidad, liderazgo, desarrollo personal y trabajo en equipo. Como resultado se obtuvo nivel de significancia con respecto al desempeño laboral (0,200) y riesgo disergonómico (0,181) aceptando la hipótesis. En la aplicación de Pearson en las variables resulto con 0,797 lo que significa una correlación intensa positiva. En la investigación se concluyó que la influencia del riesgo disergonómico sobre el desempeño laboral es 63.52% y los factores principales son características físicas las cuales generan enfermedades laborales.

En la tesis (Cabrera & Torres, 2022) planteo como objetivo determinar la relación del riesgo ergonómico y desempeño laboral en la ladrillera artesanal en San Agustín de Cajas. La metodología de estudio aplicada es de un enfoque denominado cuantitativo, tipo aplicada, nivel de investigación correlacional y un diseño no experimental de corte transversal. Tiene una muestra de la población que está conformada por 60 trabajadores, los instrumentos de investigación son cuestionarios, las dimensiones de la variable ergonomía son: Postura forzada, lesiones musculoesqueléticas, condición de trabajo; la variable desempeño laboral tiene como dimensión: Productividad, habilidad y satisfacción laboral. Los resultados de la investigación tienen una correlación de -0,743 lo que se considera una correlación negativa alta. Del análisis se concluyó que la correlación de las posturas forzadas (-0,619), musculoesqueléticas (-0,540), condiciones de trabajo (-0,441) tiene una correlación negativa moderada.

(Asmat & Layza, 2022) propuso como objetivo evaluar los riesgos ergonómicos en una empresa metalmecánica específicamente en el área de soldadura para perfeccionar el desempeño laboral en la empresa Belema S.R.L. La metodología de estudio es de tipo aplicada, diseño experimental, los instrumentos de la investigación son registros y observación; la población es de 8 trabajadores, el análisis de la variable riesgo ergonómico realizó un estudio a las dimensiones: Posturas de trabajo, movimientos y con

la variable desempeño se analizó: Eficacia, eficiencia y productividad. Los resultados obtenidos tras el análisis de la escala de Likert en la medida del desempeño inicial son de 45% y final es de 0% lo que tiene un indicador que ha disminuido al periodo nov-2022. Se concluye que el desempeño laboral tiende a mejorar significativamente cuando se abordan los riesgos ergonómicos.

En la tesis (Gonzales, 2024) planteo como objetivo la determinación que existe entre la ergonomía y el desempeño laboral en una empresa ubicada en el distrito de Huacho. La metodología de investigación de plasmó bajo un enfoque denominado cuantitativo, este estaba orientado a una medición de análisis numérico lo que implica que sea de tipo básica, asimismo presenta un nivel correlacional, tras los hechos se analiza y determina un diseño no experimental de corte transversal ; la población de estudio es de 19 colaboradores. Las dimensiones relacionadas a la variable ergonomía es: Ergonomía física, ambiental y temporal; la variable desempeño laboral tiene las siguientes dimensiones: Desempeño contextual, trabajo en equipo y conductas contra productivas, los instrumentos de investigación es las encuestas y cuestionarios. Como resultado de la prueba de normalidad con Shapiro-Wild entre ergonomía y desempeño laboral nos arroja 0,071 y 0,052 siendo la significancia mayor por lo la distribución es normal; la correlación de Pearson es de 0,716 determinándose que la correlación es positiva entre las variables. La investigación concluye que hay una relación bastante positiva entre las variables entre el objetivo general y específico.

(Cohaila, 2023), presento como objetivo de investigación determinar la relación de la ergonomía laboral y el rendimiento de los trabajadores en el almacén de Aduanas de Tacna. La metodología que se aplicó es de tipo básica, diseño transversal, nivel correlacional; la población y muestra es de 40 trabajadores; las técnicas de recolección es una encuesta, aplicada mediante un cuestionario; la dimensión de la variable ergonomía laboral es: Macro ergonomía y micro ergonomía; con respecto a la variable rendimiento laboral la dimensión son: Tarea, contexto y comportamiento. El resultado de la investigación indica que el coeficiente de correlación es 0,590 por lo que presenta una relación positiva, la dimensión macro ergonomía es de 0,658 y micro ergonomía es de 0,391 presentan una relación positiva y moderada. Se concluye que la relación entre la ergonomía y el rendimiento de los trabajadores en el almacén de aduanas tiene una relación significativa positiva.

(Carbajal & Carlos, 2024) manifestó el objetivo: Establecer como los riesgos ergonómicos influyen el desempeño laboral en la empresa HORCA E.I.R.L. La

metodología de análisis tiene un enfoque cuantitativo, tipo correlacional, nivel descriptivo y diseño no experimental; la dimensión de los factores de riesgos ergonómicos es: Postura, movimientos repetitivos y Organización ambiental; la dimensión de la variable desempeño laboral presenta: Compromiso, inducción y conocimiento. Como resultado del Rho Spearman es de 0,797 correlación positiva, el alfa de Cronbach 0,799 en la variable ergonomía y 0,822 en la variable desempeño. Se concluye que es importante considerar los factores ergonómicos sobre el entorno laboral para poder mejorar la eficiencia dentro del desempeño de los trabajadores, generando un ambiente agradable y saludable.

(Moya, 2024) planteo como objetivo determinar cuál es el nivel los riesgos de la ergonomía con relación al desempeño laboral de los colaboradores de la empresa contratista que brinda servicio para Ferreyros S.A. El diseño de investigación fue: Enfoque cuantitativo, tipo básica, nivel correlacional descriptiva, diseño no experimental con un estudio transversal; la población es de 186 aplicando el ajuste se obtuvo una muestra de 126 trabajadores; los instrumentos aplicados son encuestas, bajo cuestionarios. Las dimensiones de la variable riesgos ergonómicos son: Manejo de carga, postura forzada y movimiento repetitivo; la variable desempeño laboral es: Desempeño organizacional, operacional y contextual. El resultado que se obtuvo en la investigación tras el análisis de las 126 muestras bajo el estadístico de Kolmogórov. Smirnov de $p=0,027$ no tiene distribución normal, se aplicó el estadístico de Spearman de $-0,787$ aceptándose la hipótesis alternativa y rechazando la hipótesis nula. Se concluyo que, si los riesgos ergonómicos aumentan el desempeño en la empresa disminuye, esto a raíz que existe nivel de significancia entre las variables en la empresa contratista de Ferreyros S.A.

La teoría de la ergonomía (Ruiz, Herrera, & Herrera, 2024), manifiesta que es de vital importancia garantizar el bienestar, salud y seguridad de los trabajadores de esta manera se logra mejorar la eficiencia y productividad. La ergonomía de centra en generar un diseño adaptado al puesto de trabajo y debe reunir las características físicas, también busca un entorno adecuado promoviendo la comodidad física y abordar los riesgos psicosociales, mejorando el desempeño laboral y contribuyendo al éxito de la organización.

Es muy importante iniciar con la definición de la variable independiente “Riesgos disergonómicos”, (Leirós, 2009) manifiesta que los riesgos se encuentran asociados a las condiciones subestándares dentro del trabajo, (Piñeda, 2014) cuando la organización no cumple con lo mínimo requerido, genera afectación en los trabajadores como

enfermedades laborales, perjudicando de forma considerable la salud de los trabajadores. (Llorca, Luis, & Marta, 2015) Considera que los factores más predominantes en la ergonomía son el exceso de carga, diseño inadecuado de los equipos y/o herramientas, movimientos repetitivos, posturas forzadas entre otros aspectos que forman parte del entorno de trabajo.

Así mismo, (P.W.Gabrielson, W.H.Adey, G.P.Johnson, & Hernández, 2015) define que, para mejorar los riesgos disergonómicos, se debe aplicar los diseños del espacio generando una mejor organización de fácil circulación y accesos al lugar de trabajo. (Prince, López, & Benites, 2022) Los ambientes laborales se encuentran presente en el lugar de trabajo abordan los factores como iluminación, ruido, temperatura, vibración entre otros. Además (Flores & Richard, 2024), manifiesta que los factores psicosociales se centran en los aspectos de clima laboral y manejo de estrés, que son de vital importancia para la salud mental y rendimiento laboral.

Según lo expuesto, se puede apreciar que la variable riesgos disergonómicos cuenta con diferentes dimensiones las cuales se sustentan en la presente investigación:

Respecto a la ergonomía física (UGT-Madrid, 2017), lo define como una disciplina que se encarga de estudiar toda forma de interacción del hombre y el elemento físico dentro de una organización, su finalidad es la relación anatómica humana, antropométrica, fisiológica y biomecánica que analiza aspectos como movimientos repetitivos, trastorno musculoesquelético, manual de cargas, postura y diseño de trabajo. Busca reducir todo esfuerzo físico, fatiga y promueve diseños adecuados sobre herramientas, equipos y estaciones de trabajo, beneficiando la salud del trabajador y mejorando la productividad.

Según (Correa, 2021), describe a la ergonomía cognitiva como la ciencia que estudia a la organización desde de un punto de vista de los procesos mentales, las principales formas son: El razonamiento, percepción, memoria y respuesta motora; investiga la interacción del individuo y todo aquel elemento que conforma un entorno laboral. Los aspectos más destacados desde la parte cognitiva son la exigencia cognitiva que deriva de esfuerzo, así como también la resolución de problemas que involucran en la toma de decisiones, funcionamiento de expertos, interacción humano-maquina, trabajo en equipo, estrés laboral y formación. Busca minimizar estrés, carga mental; incrementa la satisfacción y fiabilidad hombre-ordenador.

La ergonomía organizacional (Rueda & Zambrano, 2018), está orientada al diseño y la forma de optimización de los sistemas que interaccionan entre los métodos de

producción de la organización, la forma tecnológica y las personas. Este sistema socio-técnico conforma desde la estructura organizacional, políticas y procesos; para establecer un buen desempeño productivo, hay que cumplir con los que los parámetros mínimos indicados en la ergonomía física y cognitiva. Los temas más predominantes que toda organización debe abordar son: Horario de trabajo, gestión de calidad, diseño de los procesos, turnos, trabajo en equipo, organización virtual y teletrabajo.

La teoría del desempeño laboral (Zaragoza, Pineda, Salazar, & Silva, 2023), lo define como un conjunto de actividades y conductas registradas sobre el individuo, que forma parte de un puesto laboral dentro de la organización que constituye atribuciones, tareas y actividades a desarrollar de acuerdo al perfil que solicita la institución. Existen variables que pueden influenciar en el cumplimiento de las funciones del trabajador, entre las más destacadas se encuentran: la motivación, las capacidades, actitudes y la organización. La importancia de realizar evaluaciones se centra en analizar los diferentes aspectos que puede tener cada trabajador en su puesto laboral, así como también implementar mejoras que estén alineados a los objetivos de la organización.

La definición del desempeño laboral, lo manifiesta como la forma de cumplimiento de múltiples actividades consignadas dentro de un entorno laboral. (Bautista, Cienfuegos, & Aguilar, 2020) El desempeño muestra la capacidad que tiene cada trabajador, en donde aplica diferentes habilidades, conocimientos y actitudes en ejercicio de sus funciones. (Malpartida & Pomajambo, 2022) La capacitación es un pilar clave, que fortalece las competencias, la eficacia es evaluada razonablemente en concordancia con los objetivos de la empresa; de esta manera se tiene una calidad de trabajo contribuyendo de forma directa sobre la misión y visión de toda organización. (Cuesta, 2018)

En tanto, define el desempeño como un procedimiento completo que integra factores organizaciones, sociales y personales que contribuye a un entorno laboral. (Mendoza & Arriola, 2022) Desde un nuevo panorama, la capacitación es un proceso continuo que estimula al cambio y su adaptación, el trabajo en equipo desde un punto de vista fortalece los lazos entre los integrantes de una misma organización, poniendo en práctica la comunicación y el aprendizaje colaborativo. (Alarcón, 2022) La calidad de trabajo se interpreta como aquel compromiso para llegar a la meta, el desempeño está relacionada al crecimiento de forma individual y colectivo dentro de una organización. (Rodríguez, 2017)

La dimensión eficacia (Mayo, Loredó, & Reyes, 2009), se define como una ciencia social en la que la persona o la organización ha logrado alcanzar los objetivos, también es la forma como la empresa muestra sus capacidades para poder lograr sus metas y gestionar sus resultados propuestos. Existe una relación con la eficiencia, se manifiesta a través de los resultados obtenidos y como se gestionó los medios adecuados para alcanzarlos. Para medir la eficacia es necesario generar evaluaciones orientadas a los criterios de cada grupo de interés dentro de la organización, estos criterios en la modernidad están relacionadas con la capacidad, satisfacción de clientes, eficiencia de los recursos, gestión ambiental y social.

La dimensión capacitación, (Cid & Baldovinos, 2025) lo establece como un proceso primordial que no solo busca atender las habilidades técnicas de cada empleado, sino que es parte significativa del desempeño laboral. Cuando aumenta las competencias de cada trabajador, así como sus actitudes y habilidades, se representa en el aumento de la productividad generando de esta manera un entorno positivo y el empleador lo manifiesta a través de la motivación y compromisos. La capacitación es reconocida como una inversión estratégica, asegurando la competencia y estabilidad laboral, los elementos claves son: Desarrollo de competencia, enfoque de tareas, adaptación, beneficios empresariales y beneficios para el empleador.

(Egg & Aguilar, 2001) define al trabajo en equipo como un grupo de personas, los cuales están debidamente organizados y que comparten diferentes conocimientos, habilidades. Entre todos se complementan para lograr los objetivos y metas que tiene una organización, además el liderazgo se representa como una responsabilidad compartida, todos tienen un mismo objetivo y el producto y/o que se puede generar es a raíz de un esfuerzo del grupo de trabajadores. El equipo debe contar con normas internas como la puntualidad, escucha y el aporte positivo. Además, es importante el análisis de la eficacia del grupo de trabajo a través de los instrumentos de la evaluación.

Calidad en el trabajo (Gorjup, Aparicio, & Ryan, 2010), lo manifestó como aquel conjunto de factores relacionados con el trabajo que tiene influencia en lo económico, social, psíquico y salud de los trabajadores, además considera que los factores mencionados deben estar alineados a los objetivos. Los niveles de calidad laboral los define como características de forma objetiva en un puesto de trabajo: Salarios, beneficios, tiempo de trabajo, promoción, seguridad laboral y condiciones; sobre la dimensión subjetiva aborda la percepción como el contenido de trabajo, relación

interpersonal y calidad de la supervisión. Además, la calidad representa los resultados del bienestar psicológico, bienestar económico, y bienestar social.

Considerando los hallazgos obtenidos a partir del análisis de las variables, se establece la hipótesis general y se expone de la siguiente manera: Existe relación significativa entre los riesgos disergonómicos y el desempeño laboral de los operarios del proceso de empaque en una empresa industrial pecuaria, Chancay 2025. En concordancia, se formulan las siguientes hipótesis específicas orientadas al desarrollo de la investigación: a) Existe relación significativa entre la dimensión ergonomía física y el desempeño laboral de los operarios del proceso de empaque en una empresa industrial pecuaria, Chancay 2025. b) Existe relación significativa entre la dimensión ergonomía cognitiva y el desempeño laboral de los operarios del proceso de empaque en una empresa industrial pecuaria, Chancay 2025. y c) Existe relación significativa entre la dimensión ergonomía organizacional y el desempeño laboral de los operarios del proceso de empaque en una empresa industrial pecuaria, Chancay 2025.

II. METODOLOGÍA

2.1. Enfoque, tipo

La investigación se sustenta en un enfoque de naturaleza cuantitativa, orientándose en la medición objetiva y el análisis de la información, las cuales se basan sobre la cuantificación y evaluación estadísticas de las variables. Al aplicar este enfoque se procura identificar la asociación existente entre las variables riesgos disergonómicos y desempeño laboral. Según (Hernández, Fernández, & Del Pilar, 2014) “Emplea la recolección de información para contrastar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el propósito de identificar patrones de comportamiento y probar teorías”.

Por su finalidad, la investigación es de tipo básica, se enfoca en generar conocimientos teóricos entre los riesgos disergonómicos y el desempeño laboral con el fin de profundizar su comprensión y fortalecer el sustento científico. Según (Romero, Real, Ordoñez, Gavino, & Saldarriaga, 2021), este tipo de investigación se caracteriza por iniciar en un marco teórico y permanece en él, su propósito radica en crear nuevas teorías o modificar las existentes, de esta manera incrementa los conocimientos científicos, sin generar contrastación con ningún aspecto práctico. Lo que busca la investigación es comprender como la ergonomía física, cognitivas y organizacional influyen en la eficiencia y productividad. De esta forma se fortalece el marco conceptual y contribuye en la sustentación de futuras investigaciones en el ámbito de la seguridad y salud.

La presente investigación empleó una metodología hipotética-deductiva, que se caracteriza por formular hipótesis iniciales o generales, que cumplen una serie de etapas deductivas con la finalidad de llegar al contacto con la realidad, etapas que son contrastadas, permitiendo refutar o corroborar las hipótesis. El método parte por las hipótesis verdaderas tras un análisis correcto, el método garantiza priorizar la conservación de la verdad desde las premisas hasta la conclusión (López & Fachelli, 2015). De forma semejante (Sucari, Calsin, & Gil, 2024), menciono que los las hipótesis reflejan teorías existentes, posteriormente son aplicados a pruebas de recolección y análisis de la información emperica, también indica que si resulta falsa se debe analizar la información o descartarlos, en el desarrollo se aplicó los siguientes pasos, observación, formulación de hipótesis, deducción, prueba y conclusión. El presente estudio planteo su origen del supuesto de que existe una relación significativa entre los riesgos

disergonómicos y el desempeño laboral en una empresa de la industria pecuaria, en la investigación se empleó un cuestionario como instrumento y se complementó con el análisis correlacional entre las variables.

2.2. Diseño de investigación

El diseño de la investigación es no experimental, en la cual no se interviene y tampoco se manipula las variables de estudio, naturalmente se observa y no se registra intervención. Según (Sucari, Calsin, & Gil, 2024) el investigador observa y analiza los fenómenos que se presentan en un contexto natural, sin intervención y tampoco modificación de las variables.

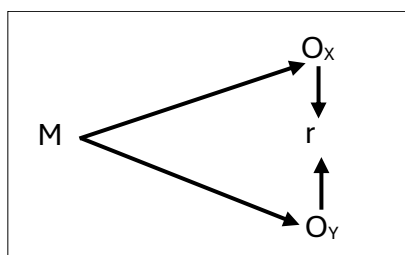
La presente investigación tiene un alcance de estudio correlacional, considerando de interés la relación entre los riesgos disergonómicos y el desempeño laboral, por lo que (Sucari, Calsin, & Gil, 2024) manifiesta que el diseño se encuentra enfocado en el análisis y el grado de asociación entre dos o más variables.

La investigación tiene un corte transversal, su propósito es describir la relación entre el riesgo disergonómico y el desempeño laboral, se evaluará una muestra representativa de toda la población en un momento determinado, además que nos permitirá analizar los datos recopilados a través de la estadística. La investigación, analiza y describe situaciones en un solo momento, además se debe considerar una muestra representativa de toda la población, este análisis de datos se realiza a través de encuestas y son llevadas mediante análisis de tipo estadístico (Hernández, Fernández, & Del Pilar, 2014)

Dónde:

Figura 1

Grafica de la metodología.



M: Muestra

O_x: Variable 1

O_y: Variable 2

r: Correlación entre variables.

2.3. Población y muestra

En la presente investigación se ha establecido una población que está conformada por 85 trabajadores operativos del área de empaque dentro de una planta industrial pecuaria, este grupo de colaboradores comparten ciertas características en común para el desarrollo de la investigación con la finalidad de formar parte del estudio. (Ruiz, Valenzuela, & Valenzuela, 2023) manifiesta que una población es un objeto de investigación, de donde se extrae una información requerida para el estudio, estos individuos poseen las mismas características, y que influye en los resultados alcanzados.

Criterios de Inclusión: Se ha establecido considerar a todos los operadores del área de empaque de la empresa industrial pecuaria que se encuentre en la planilla vigente de la organización.

La muestra está conformada por 85 operarios del área de empaque en la planta industrial pecuaria, por lo que no se aplicó ninguna técnica de muestreo ya que se caracteriza por ser no probabilística. (Cabezas, Andrade, & Torres, 2018) lo define como una selección informal y poco arbitrario, utilizado para una muestra con determinadas características y especificaciones de la investigación.

2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos

La encuesta es el método aplicado en la investigación, siendo considerada la más frecuente dentro del enfoque cuantitativo, que conlleva a recopilar los datos a partir de una muestra definida. La encuesta está comprendida por un grupo de preguntas que se encuentran alineadas a las variables de la investigación. Esta técnica permite recopilar, distribuir y procesar todos los datos obtenidos de forma eficiente, rápida y transparente. (Hernández, Fernández, & Del Pilar, 2014), de esta manera nos permite medir y cuantificar de forma estadística las variables de riesgo disergonómico y desempeño laboral.

El instrumento relacionado con la técnica es el cuestionario, el presente estudio cuenta con dos cuestionarios que ayudaran en la recopilación de datos, generar las tabulaciones y sistematizar los resultados con relación a los riesgos disergonómicos y el desempeño laboral. (Romero, Real, Ordoñez, Gavino, & Saldarriaga, 2021) , el cuestionario debe estar alineado al diseño de la investigación, así como también al planteamiento del problema, objetivos, hipótesis y las variables.

Para la variable de riesgos disergonómico el cuestionario a utilizar en la presente investigación fue elaborado y validado por (Cruz, 2023), este instrumento consta de 19 ítems con un tiempo de ejecución de 19 minutos. Así mismo comprende las dimensiones:

ergonomía física, cognitiva y organizacional, se aplicará la escala de Likert con una ponderación que se detalla a continuación: (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) Ocasional, (4) Casi siempre, (5) siempre.

Para la variable de desempeño laboral el presente cuestionario fue elaborado y acreditado por (Cruz, 2023), el instrumento consta de 19 ítems con un tiempo de ejecución de 25 minutos. Así mismo comprende las dimensiones: Eficacia, capacitación, trabajo en equipo y calidad en el trabajo, se aplicará la escala de Likert con una ponderación que se detalla a continuación: (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) Ocasional, (4) Casi siempre, (5) siempre.

2.5. Técnicas de procesamiento y análisis de la información

La presente investigación se llevó a cabo la encuesta de 85 operarios de área de empaque en una planta industrial pecuaria: a) Se tabularon los datos recabados de los cuestionarios de riesgo disergonómico y desempeño laboral. b) Se elaboro tablas para medir los niveles de las variables con el software SPSS y Excel. c) Se analizo si la distribución corresponde a un modelo paramétrico o no paramétrica a través de la prueba Kolmogórov-Smirnov. d) Identificar la fuerza y la dirección de la relación de variables utilizando la prueba estadística de Rho Spearman.

2.6. Aspectos éticos en investigación

En presente desarrollo se aplicó estándares actuales APA 7ma edición, la investigación abarco los estudios relacionados con el riesgo disergonómico y el desempeño laboral en el área de empaque en una empresa pecuaria, además contempla bases conceptuales y teóricas, la investigación contempla honestidad e independencia, así como el cumplimiento de los principios éticos de todo profesional, esta investigación contribuirá en el bienestar de los trabajadores así como también para futuras investigaciones de los rubros pecuarios.

III. RESULTADOS

En este capítulo se podrá visualizar los indicadores obtenidos a partir de la muestra de 83 colaboradores operativos del área de empaque de la empresa industrial pecuaria en la ciudad de Chancay, los datos alcanzados fue posterior a la puesta en práctica de los instrumentos utilizados para la obtención de los datos, así como su tabulación y procesamiento con software SPSS.

El capítulo tomara partida con los resultados relacionados a el objetivo general: Determinar la relación entre los riesgos disergonómicos y el desempeño laboral de los operarios del proceso de empaque en una empresa industrial pecuaria, Chancay 2025. , posteriormente los resultados de normalidad y inferenciales.

Estadística Descriptivas

Tabla 1

Nivel de riesgos disergonómicos en el área de empaque

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	3	3.6%
	Medio	79	95.2%
	Alto	1	1.2%
	Total	83	100%

De los resultados obtenidos en la tabla 1, se muestra los niveles de la variable riesgo disergonómico en relación a los trabajadores del área de empaque en una empresa industrial pecuaria, 79 encuestados indicaron un nivel medio, esto se debe a que existen factores en el entorno de trabajo relacionados a la ergonomía, la empresa cuenta con mecanismos de ayuda en algunas actividades, por lo tanto, no se podría considerar al riesgo disergonómico inadecuado en su totalidad sino de forma parcial.

Tabla 2

Nivel de riesgo desempeño laboral en el área de empaque

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	3	3.6%
	Medio	48	57.8%
	Alto	32	38.6%
	Total	83	100.0 %

De acuerdo con la tabla 2, se muestra los resultados de la segunda variable desempeño laboral de la empresa industrial pecuaria ubicada en la ciudad de Chancay, 48 encuestados manifiestan un nivel medio, esto se debe que gracias a los mecanismos implementados en ciertos sectores de la organización el personal no se siente muy afectado en sus labores, 32 encuestados manifiestan un nivel alto, esto se debe porque hay algunos sectores que no cuentan con los mecanismos mecánicos y deben realizar actividades manuales, de esta manera afecta de forma considerable su desempeño productivo.

Prueba de Normalidad

Es un proceso estadístico que nos ayuda a poder decidir sobre la validación de la hipótesis, por lo que es necesario comprobar la presencia o ausencia de la normalidad en los datos. Para este estudio se aplicará la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnova por ser una muestra de 83 colaboradores.

Para determinar el estadígrafo se consideró el siguiente criterio:

Tabla 3

Criterios de Normalidad

P- Valor	Interpretación
Valor $p > 0.05$	Distribución normal
Valor $p < 0.05$	Distribución anormal

Se analiza las pruebas:

H_0 : Existe una distribución normal con las variables riesgo disergonómico y desempeño laboral.

H_1 : No existe distribución normal con las variables riesgo disergonómico y desempeño laboral.

	Kolmogorov-Smirnova		
	Estadístico	gl	Sig.
Riesgo Disergonómico	0.438	83	0.000
Ergonomía Física	0.339	83	0.000
Ergonomía Cognitiva	0.418	83	0.000
Ergonomía Organizacional	0.345	83	0.000
Desempeño Laboral	0.462	83	0.000
Eficacia	0.298	83	0.000
Capacitaciones	0.437	83	0.000
Trabajo en Equipo	0.360	83	0.000

Calidad en trabajo	0.313	83	0.000
--------------------	-------	----	-------

De acuerdo al valor de significancia para el riesgo disergonómico ergonómico y sus dimensiones la ergonomía física, cognitiva y organización se obtuvo un nivel de significancia $p=0.00$, lo que significa que es no paramétrica; de la misma manera se evaluó la variable desempeño laboral y sus dimensiones eficacia, capacitación, trabajo en equipo y calidad con valor de significancia $p= 0.00$ siendo considerado como no paramétrica por lo que se acepta la hipótesis alternativa, para determinar la correlación se establece aplicar el Rho de Spearman.

Análisis Inferencial

Contrastación de la Hipótesis General

H₀: No existe relación significativa entre los riesgos disergonomicos y el desempeño laboral de los operarios del proceso de empaque en una empresa industrial pecuaria, Chancay 2025.

H₁: Existe relación significativa entre los riesgos disergonomicos y el desempeño laboral de los operarios del proceso de empaque en una empresa industrial pecuaria, Chancay 2025.

Tabla 4

Coefficiente de correlación entre la variable riesgo disergonómico y desempeño laboral

			Riesgo Disergonómico	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Riesgo Disergonómico	Coeficiente de correlación	1.000	-0.471
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	83	83
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	-0.471	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	83	83

***. La correlación es significativa al nivel de 0,001 (bilateral).

Según lo presentado en la Tabla 5 se detalla la relación significativa entre las variables riesgo disergonomico y desempeño laboral en el proceso de empaque en una empresa industrial pecuaria. Asi mismo el coeficiente de correlación de Rho Spearman, tras el analisis de datos posee un nivel de significancia de $p= 0.000$, dicho resultado es menor que 0.05, en tal sentido existe un relación significativa, por lo tanto se acepta la hipotesis propuesta por la investigación y se rechaza la hipotesis nula. De la tabla detalla un coeficiente de correlación de -0.471, esto representa una correlación negativa moderada entre ambas variables. Esta correlación inversa implica que cada vez que el operario del proceso de empaque, desarrolla actividades de recepción, colgado, clasificación, pesado y apilamiento de bandejas, lo realiza de forma manual utilizando la fuerza corporal y mecanismos de arraste como stockas y a la vez la actibación del sistema automatizado, durante este desarrollo se presentan fallas operativas, como stockas averiadas, generación de sobrecaga en bandejas que superan los 25kg y descalibración de las cadenas transportadoras, lo que refleja que la exposición de riesgos disergonomicos sea mayor, lo que permite la aparición de la presión organizacional para el cumplimiento de metas, limitaciones en el desarrollo de las tareas asi como la fatiga fisica y mental, disminuyendo considerablemente el desempeño laboral en la industria pecuaria ubicanda en la ciudad de Chancay.

Contrastación de la Hipótesis Especifica N°01

H₀: No existe relación significativa entre la dimensión ergonomía fisica y el desempeño laboral de los operarios del proceso de empaque en una empresa industrial pecuaria, Chancay 2025.

H₁: Existe relación significativa entre la dimensión ergonomía fisica y el desempeño laboral de los operarios del proceso de empaque en una empresa industrial pecuaria, Chancay 2025.

Tabla 5*Coeficiente de correlación de la ergonomía física y el desempeño laboral.*

			Ergonomía Física	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Ergonomía Física	Coeficiente de correlación	1.000	-0.266
		Sig. (bilateral)		0.015
		N	83	83
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	-0.266	1.000
		Sig. (bilateral)	0.015	
		N	83	83

*. El nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 6 existe una relación significativa entre el desempeño laboral y la dimensión ergonomía física en el proceso de empaque de una empresa industrial pecuaria 2025. Así mismo se aplicó la prueba de Rho Spearman, generando un nivel de significancia de $p=0.015$, siendo menor a 0.05 de este modo, existe una relación significativa y genera la aceptación de la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula. En la tabla se observa un coeficiente de correlación de -0.266, representa una correlación negativa baja. Esto quiere decir que durante el proceso de empaque se está expuesto a posturas forzadas, manipulación de carga, movimientos repetitivos y espacios reducidos, la organización ante los riesgos disergonómicos detectados en su momento implementó mecanismo como transpaletas, sistema automatizado, distribución diaria de actividades y estándares que no superen los 25kg, cumpliéndose de forma parcial las medidas preventivas en algunas etapas del proceso, lo que genera errores operativos, fatiga muscular, incremento de tiempo en el desarrollo de las actividades, generando así que cada vez que se presente una exigencia física afectara de forma desfavorable el desempeño laboral en algunas etapas sin embargo no todos los trabajadores lo perciben de la misma manera esto se debe a la variación de puestos, diferencia de edades y una percepción distinta dentro del proceso de empaque en la industria pecuaria ubicada en la ciudad de Chancay.

Contrastación de la Hipótesis Específica N°02

H₀: No existe relación significativa entre la dimensión ergonomía cognitiva y el desempeño laboral de los operarios del proceso de empaque en una empresa industrial pecuaria, Chancay 2025.

H₁: Existe relación significativa entre la dimensión ergonomía cognitiva y el desempeño laboral de los operarios del proceso de empaque en una empresa industrial pecuaria, Chancay 2025.

Tabla 6

Correlación entre la ergonomía cognitiva y el desempeño laboral

			Ergonomía Cognitiva	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Ergonomía Cognitiva	Coefficiente de correlación	1.000	-0.402
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	83	83
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	-0.402	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	83	83

***. La correlación es significativa al nivel de 0,001 (bilateral).

En la tabla 7 existe una relación significativa entre el desempeño laboral y la dimensión ergonomía cognitiva en el proceso de empaque de una empresa industrial pecuaria 2025. Así mismo se aplicó la prueba de Rho Spearman, generando un nivel de significancia de $p=0.000$, siendo menor a 0.05 de este modo, existe una relación significativa y genera la aceptación de la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula. En la tabla se observa un coeficiente de correlación de -0.402, representa una correlación negativa moderada. Esto implica que cuando el proceso de empaque presenta fallas en los mecanismos de prevención como transpaletas, sistema automatizado y aumento de pedidos diarios, lo que expone en un aumento de factores cognitivos generando en los colaboradores una sobrecarga mental, presión por cumplimiento, toma decisiones erróneas y las tareas se vuelven mucho más complejas, disminuyendo el desempeño laboral estos a su vez no es percibido por todo los trabajadores como el estrés o carga mental, ya que muchos de ellos cuentan con experiencia bajo los mismo factores, a su vez la automatización ayuda a la necesidad de los trabajadores y los supervisores

generan motivación cuando se presentan dificultades dentro de la empresa industrial pecuaria.

Contrastación de la Hipótesis Específica N°03

H₀: No existe relación significativa entre la dimensión ergonomía organizacional y el desempeño laboral de los operarios del proceso de empaque en una empresa industrial pecuaria, Chancay 2025.

H₁: Existe relación significativa entre la dimensión ergonomía organizacional y el desempeño laboral de los operarios del proceso de empaque en una empresa industrial pecuaria, Chancay 2025.

Tabla 7

Correlación entre la ergonomía organizacional y el desempeño laboral

			Ergonomía Organizacional	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Ergonomía Organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	-0.31
		Sig. (bilateral)		0.004
		N	83	83
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	-0.31	1.000
		Sig. (bilateral)	0.004	
		N.	83	83

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

En la tabla 8 existe una relación significativa entre el desempeño laboral y la dimensión ergonomía organizacional en el proceso de empaque de una empresa industrial pecuaria 2025. Así mismo se aplicó la prueba de Rho Spearman, generando un nivel de significancia de $p=0.004$, siendo menor a 0.05 de este modo, existe una relación significativa y genera la aceptación de la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula. En la tabla se observa un coeficiente de correlación de -0.31 representa una correlación negativa baja. Esto quiere decir que los riesgos ergonómicos organizacionales tienden aumentar cuando se presenta dentro del proceso una mala distribución de tareas, turnos no programados y falta de comunicación de los supervisores, coordinadores y jefaturas, generando una disminución en el desempeño laboral dentro de la empresa industrial pecuaria, sin embargo no todos los trabajadores

tienen la misma percepción esto debido a que la experiencia de los trabajadores compensa las fallas de la organización así como también, el apoyo mutuo entre compañeros y las soluciones improvisadas dentro del proceso de empaque.

IV. DISCUSIÓN

Se planteo como objetivo general evaluar el vínculo existente entre la relación entre los riesgos disergonómicos y el desempeño laboral de los operarios del proceso de empaque en una empresa industrial pecuaria, Chancay 2025. Ante ello la identificación de los riesgos disergonómicos es de vital importancia, contribuye en su seguridad, salud y bienestar. (Ruiz, Herrera, & Herrera, 2024). Así mismo el desempeño laboral es el conjunto actividades y conductas que está relacionado con el perfil de los trabajadores con el propósito de cumplir los objetivos de la organización (Zaragoza, Pineda, Salazar, & Silva, 2023).

Conforme a la información obtenida, se validó una relación negativa moderada presentando un valor de -0.471 y significativa entre las variables riesgo disergonomico y desempeño laboral, el cual manifiesta un p valor <0.05 , aceptando la hipótesis de la investigación. Dichos resultados se corroboran con (Peñafiel, 2021); (Cabrera & Torres, 2022); (Moya, 2024) y (Druet & Edison, 2024), quienes obtuvieron la misma relación entre las variables riesgo disergonómico y desempeño laboral de manera negativa y significativa, pero los autores (Nazratul, 2024); (Nasir & Melissa, 2022); (Duchi, 2023) y (Cruz, 2023), a pesar que aplicaron las mismas variables en su estudio, los resultados obtenidos difieren de los hallados en la presente investigación, los resultados que se observaron fue una relación positiva. Por lo tanto, las presencias de los riesgos disergonómicos en un entorno de trabajo afectan el desempeño laboral de forma considerable.

Se planteo como primer objetivo específico determinar la relación entre la dimensión ergonomía física y el desempeño laboral de los operarios del proceso de empaque en una empresa industrial pecuaria, Chancay 2025. Ante ello, la ergonomía física es clave dentro de la organización busca las mejoras antropométricas, fisiológicas y biomecánicas reduciendo la fatiga. (UGT-Madrid, 2017). Así mismo el desempeño laboral necesita desarrollar habilidades, actitudes y conocimientos, que fortalezcan las competencias de cada trabajador dentro de la organización (Malpartida & Pomajambo, 2022).

Conforme a la información obtenida, se validó una relación negativa baja presentando un valor de -0.266 y significativa entre la primera dimensión y la variable desempeño laboral, el cual manifiesta un p valor <0.05 , aceptando la hipótesis de la investigación. Dichos resultados se corroboran con (Carrasco, López, & Barreno, 2023);

(Inuca, 2023), obteniendo una relación entre la primera dimensión y las variables desempeño laboral, de forma negativa y significativa, pero los actores (Linares, 2025); (Asmat & Layza, 2022), a pesar que aplicaron la misma dimensión y variable en el estudio, los resultados difieren siendo considera dentro del estudio de manera significativa y positiva. Además, la presencia de riesgos ergonómicos físicos dentro de la organización, afecta el desempeño laboral.

Se planteo como segundo objetivo específico establecer la relación entre la dimensión ergonomía cognitiva y el desempeño laboral de los operarios del proceso de empaque en una empresa industrial pecuaria, Chancay 2025. Ante ello, la ergonomia cognitiva tiene un aspecto clave hoy en la actualidad busca la interacción del individuo y su entorno desde el punto de vista de los procesos mentales. (Correa, 2021). Respecto al desempeño laboral se debe diseñar las actividades relacionada a las capacidades de cada individuo, esto ayuda a mejorar el rendimiento y la toma de las decisiones dentro de la organización. (Mendoza & Arriola, 2022).

Conforme a la información obtenida, se validó una relación negativa moderada presentando un valor de -0.402 y significativa entre la segunda dimensión y la variable desempeño laboral, el cual manifiesta un p valor <0.05 , aceptando la hipótesis de la investigación. Los hallazgos coinciden con lo reportado por (Chulde, 2023) y (Peñañiel, 2021) en el análisis de la relación de la dimensión riesgo ergonómico cognitivo y la variable desempeño laboral manifestó un nivel significativo y negativo, pero para los actores (Nasir & Melissa, 2022) y (Gonzales, 2024) considerando la misma dimensión y variable se obtuvo un nivel significativo positivo. Además, si el factor riesgo ergonómicos cognitivo está presente dentro de la organización, se verá afectada en el desempeño laboral.

Se planteo como tercer objetivo específico determinar la relación entre la dimensión ergonomía organizacional y el desempeño laboral de los operarios del proceso de empaque en una empresa industrial pecuaria, Chancay 2025. En relación con la ergonomia organizacional es clave durante la interacción de la producción, tecnología y las personas, la estructura desarrollada es de alto impacto abarcando los aspectos de la ergonomia física y cognitiva. (Rueda & Zambrano, 2018). Así mismo dentro del desempeño laboral se plantea realizar trabajos de calidad abarcando los compromisos individuales y colectivos para cumplir las metas de la organización (Alarcón, 2022).

Conforme a la información obtenida, se validó una relación negativa baja presentando un valor de -0.31 y significativa entre la tercera dimensión y la variable

desempeño laboral, el cual manifiesta un p valor <0.05 , aceptando la hipótesis de la investigación. Estos hallazgos se sustentan en (Cabrera & Torres, 2022) y (Moya, 2024) en relación con la dimensión ergonomía organizacional y la variable desempeño laboral de forma significativa negativa, para los autores (Cohaila, 2023), (Carbajal & Carlos, 2024) quienes consideraron la misma dimensión y variable obtuvieron un resultado de forma significativa y positiva. Además, considera que la presencia de los riesgos ergonómicos organizacionales afecta el desempeño laboral dentro de la empresa.

Con base en lo anterior, se identificaron ciertas limitaciones, una de las principales fue en la recopilación de los datos, el personal operativo del proceso de empaque mostro una renuencia al completar el cuestionario, esto debido al temor a posibles represalias lo que podría afectar de manera significativa el análisis de resultados, otro factor fue que la gran mayoría del personal no diferencia algunos términos dentro del cuestionario lo que podría haber generado una información errónea y haber alterado el análisis de la investigación, una de las limitante es que en la mayoría de los antecedentes consideraban un análisis sobre las posturas ergonómicas y no consideraban las dimensiones como cognitiva y organizacional lo que limitaba la propuesta de la investigación.

La investigación realizada genera aporte tanto teórica por su análisis de fuentes como revisas, repositorios nacionales e internacionales para el desarrollo de nuevas líneas de investigación respecto al seguridad y salud ocupacional. Desde punto de vista práctico demostró la relación de significancia, lo que sugiere tomar acción para mitigar los riesgos disergonómicos y tener un mejor desempeño laboral dentro de la organización.

V. CONCLUSIONES

1. Se comprobó la relación existente entre los riesgos disergonómicos y el desempeño laboral de los operarios del proceso de empaque en una empresa industrial pecuaria, Chancay 2025. Como resultado se obtuvo un valor $p < 0.05$, lo que evidencia la confirmación de la hipótesis de la investigación, adicionalmente, se determinó una correlación entre las variables riesgo disergonomico y desempeño laboral es negativa moderada presentando un valor de -0.471.
2. Se determino la relación entre la dimensión ergonomía física y el desempeño laboral de los operarios del proceso de empaque en una empresa industrial pecuaria, Chancay 2025. El análisis arrojó un $p < 0.05$, indicando la verificación de las hipótesis de investigación, adecionalmente , se evidenció una correlación entre riesgo ergonomico fisico y la variable desempeño laboral es negativa baja presentando un valor de -0.266.
3. Se determino la relación entre la dimensión ergonomía cognitiva y el desempeño laboral de los operarios del proceso de empaque en una empresa industrial pecuaria, Chancay 2025. El valor p obtenido < 0.05 permite demostrar la ratificación de la hipótesis de estudio, se observo una correlación entre riesgo ergonomico cognitivo y la variable desempeño laboral es negativa moderada presentando un valor de -0.402.
4. Se determino la relación entre la dimensión ergonomía organizacional y el desempeño laboral de los operarios del proceso de empaque en una empresa industrial pecuaria, Chancay 2025. El análisis permitió obtener un p valor < 0.05 , lo cual sustenta la demostración de la hipótesis de la investigación, de igual modo, se determinó una correlación entre riesgo ergonomico organizacional y la variable desempeño laboral es negativa baja presentando un valor de -0.31.

VI. RECOMENDACIONES

1. Se propone a la alta dirección de la empresa industrial pecuaria y también al área de salud ocupacional implementar un programa ergonómico que involucre los riesgos de exposición y capacitaciones para los trabajadores, así como establecer los recursos para la realización de monitoreos ocupacionales de acuerdo a la ley 29783 generando de esta manera una vigilancia preventiva de enfermedades ocupacionales.
2. Generar evaluaciones continuas respecto al desempeño laboral del personal del proceso de empaque que contemplen relación con la ergonomía laboral, para proponer estrategias que mejoren el bienestar del colaborador y así aumentar la eficiencia y eficacia de la productividad.
3. El área de SSOMA y mantenimiento deben hacer seguimiento constante de los equipos mecánicos del proceso de empaque, con la finalidad de garantizar su operatividad y buen estado de los equipos, minimizando el riesgo ergonómico y contribuyendo al logro de las metas propuestas de la organización.
4. La alta dirección de la organización debe innovar con sensores wearables y automatización total del proceso de empaque, generando beneficio en la salud del trabajador y mejorando la productividad de la empresa.
5. El área de salud debe implementar programas de apoyo emocional que brinden un equilibrio entre las actividades laborales y la vida personal, criterios que deben ser tomados de los monitoreos psicosociales de forma periódica para mejorar el desempeño laboral.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguagüña, V. (2021). *Riesgo ergonómico y el desempeño laboral del personal de contabilidad en una entidad financiera*. [Tesis de Maestría, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio Institucional UTA. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/server/api/core/bitstreams/5ab1701e-dd65-4c3a-b45d-9461bffb65e/content>
- Alarcón, E. (2022). *Desempeño laboral y motivación de los asesores de atención al cliente de una empresa de telecomunicaciones de Lima Norte*. [Tesis de Maestría, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio Institucional USIL. Obtenido de <https://repositorio.usil.edu.pe/entities/publication/0fa71b37-343a-4b54-9f2e-9f99fae043b0>
- Asmat, J., & Layza, D. (2022). *Evaluación de los riesgos ergonómicos para mejorar el desempeño laboral en el área de soldadura de la empresa Belema S.R.L.* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/108136/Asmat_RJ-J-Layza_ZDE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aguilar, E. (2020). *El desempeño laboral desde una perspectiva teórica*. [Tesis de Maestría, Universidad Peruana Unión]. Repositorio Institucional UPU. doi:10.17162/riva.v7i1.1417
- Cabezas, E., Andrade, D., & Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica* (Primera ed.). Ecuador: Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. Obtenido de <https://calidadsinlagrimas.com/wp-content/uploads/2024/01/Introduccion-a-la-Metodologia-de-la-investigacion-cientifica.pdf>
- Cabrera, K., & Torres, R. (2022). *Riesgo ergonómico y desempeño laboral en los trabajadores de las ladrilleras artesanales de San Agustín de Cajas*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional del Centro del Perú]. Repositorio Institucional UCT. Obtenido de <https://repositorio.uncp.edu.pe/server/api/core/bitstreams/554fedb4-15d4-4957-811a-2dd58a8f84ae/content>
- Carbajal, H., & Carlos, V. (2024). *Factores de riesgos ergonómicos y su influencia en el desempeño laboral del personal de la empresa Constructora HORCA E.I.R.L.* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/147879/Carbajal_AHR-Vargas_GCS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Carrasco, J., López, A., & Barreno, A. (2023). Riesgos ergonómicos y su influencia en el desempeño laboral. *LATAM Revista Latinoamericana De Ciencias Sociales Y Humanidades*, IV(2), 3294–3306. doi:10.56712/latam.v4i2.836
- CENEA. (13 de Abril de 2023). *Centro de Ergonomía Aplicada*. Obtenido de Centro de Ergonomía Aplicada: <https://www.cenea.eu/ergonomia-ocupacional-peru/>

- CENEA. (18 de Febrero de 2025). *Centro de Ergonomía Aplicada*. Obtenido de <https://www.cenea.eu/riesgos-ergonomicos/>
- Chulde, J. (2023). *Riesgo Ergonómico y su incidencia en el desempeño laboral del personal del registro de la propiedad del cantón*. [Tesis de Maestría, Universidad Técnica del Norte]. Repositorio Institucional UTN. Obtenido de <https://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/15282>
- Cid, J., & Baldovinos, I. (2025). Capacitación al personal y su influencia en el desempeño laboral. *REDILAT*, 6(1), 665 – 673. doi:10.56712/latam.v6i1.3368
- Cohaila, A. (2023). *Ergonomía en el trabajo y su relación con el rendimiento laboral de los trabajadores de los almacenes de la intendencia de aduanas de Tacna*. [Tesis de Pregrado, Universidad Privada de Tacna]. Repositorio Institucional UPT. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12969/2934>
- Correa, Á. (2021). *Factores Humanos y Ergonomía Cognitiva* (Primera ed.). Editorial Universidad de Granada. Obtenido de <https://editorial.ugr.es/media/ugr/files/sample-137677.pdf>
- Cruz, K. (2023). *Ergonomía y desempeño laboral del personal de producción de la empresa Helatony's S.A.C.* [Tesis de Maestría, Universidad San Ignación de Loyola]. Repositorio Institucional USIL. Obtenido de <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/83b2f549-1e96-45ea-87e7-177ab49042fd/content>
- Cuesta, A. (2018). *Manual para la evaluación del desempeño laboral* (Primera ed.). Macro EIRL.
- De La Vega, E., Navarro, C., Chacón, E., & Espejo, R. (2025). *Ergonomía Ocupacional, Investigación y Soluciones*. México: Sociedad de Ergonomistas de México, A.C. Obtenido de https://www.semec.org.mx/_src/pdf/libros/LIBRO_SEMAC_2025.pdf
- Delgado, G., & Puma, K. (2020). *Ergonomía y desempeño laboral en la gerencia de administración*. Universidad César Vallejo, Lima.
- Druet, F., & Edison, B. (2024). Análisis de los factores de riesgos ergonómicos de una industria procesadora de alimentos en Guayaquil. *Arandu UTIC*, 11(2), 1586-1607. doi:10.69639/arandu.v11i2.359
- Duchi, É. (2023). *Los riesgos ergonómicos y el desempeño de los trabajadores en el ensamble de artículos plásticos*. [Tesis de Maestría, Universidad Católica de Cuenca]. Repositorio Institucional UCC. Obtenido de <https://dspace.ucacue.edu.ec/server/api/core/bitstreams/d6f47972-8c31-44c6-bc87-f1664196dcba/content>
- Egg, E., & Aguilar, M. (2001). *El trabajo en Equipo* (Primera ed.). Editorial Progreso S.A. Obtenido de https://ayudacontextos.wordpress.com/wp-content/uploads/2018/04/libro_el-trabajo-en-equipo.pdf
- Elio, C., & Cruz, G. (2023). *Ergonomía y productividad laboral en los trabajadores de producción de la empresa morobus SAC*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional del Callao]. Repositorio institucional de la UNAC., Callao. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.14138/9457>

- Flores, J., & Richard, A. (2024). Trastornos musculoesqueléticos en el personal médico de consulta externa de la clínica médica amistad Japón Nicaragua, Granada asociados a enfermedad laboral. *Revista Torreón Universitario*, 13(37), 185–201. doi:10.5377/rtu.v13i37.18155
- Flores, K. (2021). *Riesgos ergonómicos y el bienestar laboral de los trabajadores del área de cultivo de la empresa florícola rosas de mulalo - MULROSAS CIA.Ltda.* [Tesis de Maestría, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio Institucional UTA. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/34746>
- Gestión Ambiental y Ocupacional [AMBISAFE]. (14 de Noviembre de 2023). *La ergonomía en el Perú*. Obtenido de <https://monitoreo-ocupacional.pe/blog/que-es-la-ergonomia-en-el-peru-definiciones/>
- Gonzales, Z. (2024). *La relacion entre la ergonomía y el desempeño laboral de una empresa en el distrito de Huacho*. [Tesis de Maestría, Universidad Privada del Norte]. Repositorio Institucional UPN. Obtenido de https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/43302/D-1-jesus.ipanaq-97E2E9CDFC_PDF_TOTAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gorjup, M., Aparicio, M., & Ryan, G. (2010). Calidad laboral: Concepto Multidimensional, practica mecesaria, responsabilidad de todos. 3(2), 101-128. Obtenido de <https://revistas.cef.udima.es/index.php/rtss/article/view/5155/4605>
- Guerrero, M. (2016). *Estudio de factores de riesgo ergonómico que afectan el desempeño laboral del personal administrativo del palacio municipal descentralizado del cantón Latacunga. Diseño de un sistema de prevención*. Universidad Técnica de Cotopa XI, Ecuador.
- Hernández, R., Fernández, C., & Del Pilar, M. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta ed.). Mc Graw Hill / Interamericana Editores S.A. Obtenido de https://apiperiodico.jalisco.gob.mx/api/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf
- Intriago, A. (2018). *Riesgos ergonómicos en salud y seguridad ocupacional y el desempeño laboral en la empresas textiles*. Universidad técnica de Ambato, Ambato.
- Inuca, V. (2023). *Prevalencia de los riesgos ergonómicos y desempeño laboral del personal de laboratorios clínicos en la ciudad de Ibarra*. [Tesis de Maestría, Universidad de las Américas]. Repositorio Institucional UDLA. Obtenido de <http://dspace.udla.edu.ec/handle/33000/15331>
- Leirós, L. (2009). Historia de la Ergonomía, o de cómo la Ciencia del Trabajo se basa en verdades tomadas de la Psicología. *Revista de Historia de la Psicología*, 30(4), 33-53. Obtenido de https://journals.copmadrid.org/historia/archivos/fichero_salida20210910142258551000.pdf
- Linares, A. (2025). *Riesgo disergonomico en los puestos de trabajo y su relación con el desempeño laboral en una empresa minera de Apurimac*. [Tesis de Maestría, Universidad Católica de Santa María]. Repositorio Institucional UCSM. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12920/15162>

- Llorca, J., Luis, L., & Marta, L. (2015). *Manual de ergonomía aplicada a la prevención de riesgos laborales* (Primera ed.). Ediciones Pirámide. Obtenido de <https://revistas.unbosque.edu.co/index.php/RevTec/article/view/1835>
- López, P., & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la Investigación Social Cuantitativa* (Primera ed.). Universidad Autónoma de Barcelo. Obtenido de https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2020/232105/metinvsoccua_cap1-1a2020.pdf
- Lopez, M. (2022). *Factores de riesgos disergonomicos asociados al desempeño laboral de odontólogos que laboran en los centros odontológicos de Arequipa*. [Tesis de Maestria, Universidad Nacional de San Agustín]. Repositorio Institucional UNSA. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12773/15300>
- Maldonado, F. (2022). Asociación entre riesgos disergonomicos y lesiones musculoesqueléticas en el personal operador minero de la empresa Minervilla S.A. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria de Ciencias de la Salud.*, VII(2), 539-546.
- Malpartida, K., & Pomajambo, T. (2022). *El clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores, caso aplicado de un puesto de salud de atención primaria*. [Tesis de Maestria, Universidad San Juan Bautista]. Repositorio Institucional UPSJB. Obtenido de <https://repositorio.upsjb.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/30ca4274-c78a-4c05-bf5e-4bec347be75b/content>
- Mayo, J., Loredó, N., & Reyes, S. (2009). Procedimiento para evaluar la eficacia organizacional. *Dialnet*, 7(1), 235-275.
- Mendoza, J., & Arriola, C. (2022). *El desempeño laboral de los colaboradores: Una aproximación conceptual*. [Tesis de Maestria, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. Obtenido de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/3165>
- Moya, A. (2024). *Riesgos ergonómicos y desempeño laboral de los trabajadores de las empresa contratistas que laboran en Ferreyros S.A.* [Tesis de Maestria, Universidad Nacional del Centro del Perú]. Repositorio Institucional UNCP. Obtenido de <https://repositorio.uncp.edu.pe/server/api/core/bitstreams/d06f38c0-0092-469e-b332-1bfb399fce65/content>
- Nasir, M., & Melissa, J. (2022). An investigation of ergonomic risk factors and occupational safety and health performace. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, XII(10), 1790 – 1807. doi:10.6007/IJARBSS/v12-i10/15386
- Nazratul, N. (11 de Enero de 2024). Relationship between ergonomic factors and employee performance among employees at proton holdings berhad. *Business & Social Sciences*, XIV(1), 1588-1603. doi:10.6007/IJARBSS/v14-i1/20582
- Nur Alia, S. (18 de Enero de 2024). Ergonomic risk factors and job performance of electronic employee in Malaysia. *Original Article*, 20(1), 112–118. doi:10.47836/mjmhs.20.1.15
- OMS. (8 de Febrero de 2021). *Organismo Mundial de la Salud*. Obtenido de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/musculoskeletal-conditions>

- P.W.Gabrielson, W.H.Adey, G.P.Johnson, & Hernández. (2015). DNA sequencing, anatomy, and calcification patterns support a monophyletic, subarctic, carbonate reef-forming *Clathromorphum* (Hapalidiaceae, Corallinales, Rhodophyta). *Journal of Phycology*, 51(1), 189-203. doi:10.1111/jpy.12266
- Peñafiel, C. (2021). *Factores de riesgo ergonómicos y la productividad laboral en sector florícola*. [Tesis de Maestría, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio Institucional UTA. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/32898>
- Picon, E. (2021). *Riesgo ergonómico y el desempeño de los trabajadores en instituciones financieras del segmento uno de la provincia tungurahua*. [Tesis de Maestría, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio Institucional UTA. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/search?query=PICON%20EDITH&spc.page=1>
- Piñeda, A. (2014). Manejo ergonómico para pantallas de visualización de datos en trabajos de oficina. *Revista de Tecnología – Journal of Technology*, 13(3), 7-18. Obtenido de <https://revistas.unbosque.edu.co/index.php/RevTec/article/view/1835/1408>
- Portocarrero, X. (2024). *La ergonomía y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de las Municipalidades distritales de la Provincia de Rodríguez de Mendoza, Amazonas*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Ricardo Palma]. Repositorio institucional de la URP. Obtenido de <https://repositorio.urp.edu.pe/server/api/core/bitstreams/58fe0d14-8326-47e4-b23a-076d5597e2e2/content>
- Portuguez, R., & Sánchez, A. (2025). *La influencia de la ergonomía en el desempeño laboral de los colaboradores de plaza vea*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional del Callao]. Repositorio institucional de la UNAC. Obtenido de <https://repositorio.unac.edu.pe/item/d6f65c23-2cd5-477a-bb2c-ea10f4fccc34>
- Prince, J., López, R., & Benites, E. (2022). Reduction of the Rate of Accidents at Work through the Implementation of an Occupational Safety and Health Management System (OSHS) in the Industrial Electromechanical Industry. *Chemical Engineering Transactions*, 91(2), 319-324. doi:10.3303/CET2291054
- Rodríguez, L. (2017). *El clima organizacional y el desempeño laboral como herramientas para el éxito empresarial*. [Tesis de Maestría, Universidad Militar Nueva Granada]. Repositorio Institucional UMNG. Obtenido de <https://repository.umng.edu.co/server/api/core/bitstreams/fef24db6-c960-4de4-9e81-f495db588f9e/content>
- Romero, H., Real, J., Ordoñez, J., Gavino, G., & Saldarriaga, G. (2021). *Metodología de la Investigación* (Primera ed.). Edicumbre. Obtenido de https://acvenisproh.com/libros/index.php/Libros_categoria_Academico/article/view/22
- Rueda, M., & Zambrano, M. (2018). *Manual de Ergonomía y Seguridad* (Segunda ed.). Colombia: Alfaomega. Obtenido de https://api.pageplace.de/preview/DT0400.9789587783490_A43538326/preview-9789587783490_A43538326.pdf

- Ruiz, C., Herrera, F., & Herrera, D. (2024). *Análisis integral de los riesgos ergonómicos y psicosociales en el contexto educativo* (Primera ed.). Editorial Grupo AEA. doi:10.55813/egaea.1.96
- Ruiz, C., Valenzuela, A., & Valenzuela, M. (2023). *Introducción Metodología de la Investigación* (Segunda ed.). Professionals On Line SAC. Obtenido de <https://editorialfondo.com/index.php/ProfessionalsOnLine/catalog/download/13/15/42?inline=1>
- Sucari, W., Calsin, M., & Gil, I. (2024). *Paradigmas y Métodos de la Investigación Científica* (Primera ed.). Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C. doi:10.35622/inudip.013
- UGT-Madrid. (2017). *Manual informativo de PRL. Ergonomía, riesgos ergonómicos* (Segunda ed.). UGT-Madrid. Obtenido de https://saludlaboralmadridugt.org/wp-content/uploads/2023/03/manual_riesgos_ergonomicos_2019_on_line_def_0.pdf
- Zaragoza, W., Pineda, J., Salazar, L., & Silva, G. (2023). Desempeño Laboral. Revisión literaria. *COMMERCIUM PLUS*, 5(1), 1-12. doi:10.53897/cp.v5i1.638

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Riesgos disergonomicos y el desempeño laboral de los operarios del proceso de empaque en una empresa industrial pecuaria, Chancay 2025.			
Formulación Del Problema	Hipótesis	Objetivos	Metodología
Problema general: ¿Cuál es la relación entre los riesgos disergonómicos y el desempeño laboral de los operarios de empaque en una empresa industrial pecuaria, Chancay 2025?.	Hipótesis General: Existe relación significativa entre los riesgos disergonomicos y el desempeño laboral de los operarios del proceso de empaque en una empresa industrial pecuaria, Chancay 2025. Hipótesis específicas: Existe relación significativa entre la dimensión ergonomía física y el desempeño laboral de los operarios del proceso de empaque en una empresa industrial pecuaria, Chancay 2025. Existe relación significativa entre la dimensión ergonomía cognitiva y el desempeño laboral de los operarios del proceso de empaque en una empresa industrial pecuaria, Chancay 2025. Existe relación significativa entre la dimensión ergonomía organizacional y el desempeño laboral de los operarios del proceso de empaque en una empresa industrial pecuaria, Chancay 2025.	Objetivo General: Determinar la relación entre los riesgos disergonomicos y el desempeño laboral de los operarios del proceso de empaque en una empresa industrial pecuaria, Chancay 2025. Objetivos específicos: Determinar la relación entre la dimensión ergonomía física y el desempeño laboral de los operarios del proceso de empaque en una empresa industrial pecuaria, Chancay 2025. Determinar la relación entre la dimensión ergonomía cognitiva y el desempeño laboral de los operarios del proceso de empaque en una empresa industrial pecuaria, Chancay 2025. Determinar la relación entre la dimensión ergonomía organizacional y el desempeño laboral de los operarios del proceso de empaque en una empresa industrial pecuaria, Chancay 2025.	Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básica Método: Hipotético deductivo Diseño: No experimental correlacional transversal Población.: 83 personas Muestra:La muestra estará conformada por 83 operarios del proceso de empaque. Técnica: Encuesta Instrumentos:Cuestionario Métodos de análisis de investigación: - Análisis descriptivo - Análisis inferencial

Anexo 2: Cuadro de operacionalización

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones / Categorías	Indicadores	Ítems
Riesgos Disergonómicos	El riesgo disergonómico es aquella disciplina científica, que tiene una interacción entre los seres humanos y elementos del sistema, los expertos aplican diferentes teorías, principios, datos y métodos al diseño lo que busca alcanzar es el bienestar humano. El estudio de la ergonomía y su relación con el factor humano se establece en la ergonomía física, cognitiva y organizacional. (Rueda & Zambrano, 2018)	La variable de riesgo disergonómico, consiste en analizar la exposición del trabajador en un ambiente desfavorable los factores que intervienen son los físicos, cognitivo y organizacionales es importante mejorar la condición para prevalecer la salud del individuo, para el análisis se ha determinado tres dimensiones para abordar y se llevara a cabo mediante la aplicación de un cuestionario en escala Likert de 19 ítems.	Ergonomía Física Ergonomía Cognitiva Ergonomía Organizacional	- Postura /Carga - Movimiento repetitivo - Distribución - Carga mental /Decisiones - Desempeño / Estrés - Confiabilidad Humana - Comunicación - Recursos - Diseño trabajo / tiempo - Trabajo en equipo - Participación - Gestión de calidad	1,4,5,6,7/2,5,7 -3,5,7 -5,6,7 -9,11 /-8,11 -10,11 /-9,,11,12 -10 -13,16,17 -13,18,19 -14,19 /-13 -15,18 -15,16 -17,18,19
Desempeño Laboral	El desempeño laboral comprende la ejecución de tareas o la eficacia en el logro de las metas, este resultado es un conjunto de esfuerzos y de competencias que ha desarrollado cada individuo durante su experiencia, los factores que se consideran para una evaluación constante comprenden: Cantidad y calidad de trabajo, planificación y conocimiento del puesto de trabajo. (Alarcón, 2022)	La variable desempeño laboral es el grado de satisfacción del trabajador, luego de cumplir con sus responsabilidades y contribuyendo con los objetivos de la organización, involucra la eficacia, formación, trabajo colaborativo y calidad del trabajo, para el análisis comprende cuatro dimensiones y se procederá a la aplicación de cuestionario en escala de Likert con 19 ítems	Eficacia Capacitación Trabajo en Equipo Calidad en el Trabajo	- Capacidad /Cumplimiento - Logro -Conocimiento /-Habilidad -Aprendizaje -Participación - Empatía /-Creatividad -Mejoras -Erróneas /-Exigencias	1,4 /-2 -3 -5/-7 -6,8,9 -12,13,14 -10,11 /-13 -15,16,17 -17,19 /-18

Anexo 3: Instrumentos de recolección de la información

Cuestionario de Riesgos Disergonómicos

Tabla 8

Cuestionario de Riesgos Disergonómicos

ERGONOMIA		Nunca	Casi nunca	Ocasional	Casi siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
Ergonomía Física						
1	¿Para el desarrollo de su trabajo día a día adopta posturas estáticas?					
2	¿Con que frecuencia estas sometido a desplazar cargas pesadas?					
3	¿Con que frecuencia trabajas adoptando movimientos repetitivos?					
4	¿Mantiene la postura correcta para realizar sus actividades laborales?					
5	¿Ha sufrido alguna lesión muscular 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 sus brazos, muñecas o manos?					
Ergonomía Cognitiva						
8	¿Tiene o ha 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 los reglamentos, normas, horarios de la jornada laboral?					

14	¿Ud. es sometido a las modificaciones en los turnos de trabajo ofrecido por la empresa?					
15	¿Con que frecuencia la empresa le brinda 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 los equipos de protección individual necesarios para su trabajo?					

Fuente: Kiara Cruz Orosco

Cuestionario del Desempeño Laboral

Tabla 9

Cuestionario del Desempeño Laboral

DESEMPEÑO LABORAL		Nunca	Casi nunca	Ocasional	Casi siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
Eficacia						
1	¿Sus capacidades son valoradas en la empresa?					
2	¿Cumple con las con las tareas que le son asignadas en su puesto de trabajo?					
3	¿Logra culminar con éxito las actividades que se le asignan en la empresa?					
4	¿Considera que el desarrollo de su trabajo es de calidad?					
Capacitaciones						
5	¿ El nivel de conocimiento técnico proporcionado por la organización le permite desempeñarse adecuadamente en su puesto de trabajo?					
6	¿Aplica adecuadamente lo aprendido en sus capacitaciones?					
7	¿Considera que tiene las habilidades para adaptarse ante nuevos cambios?					
8	¿Evalúa los resultados y detecta las oportunidades de mejora en base a los aprendizajes adquiridos?					
9	¿La empresa promueve el aprendizaje y/o la formación profesional de los trabajadores?					
Trabajo en Equipo						
10	¿Considera que hay buena relación entre sus compañeros?					
11	¿Colabora con sus compañeros en el trabajo?					
12	¿Le gusta enseñar las actividades a los nuevos colaboradores?					
13	¿En su área se promueve la lluvia de ideas creativas e innovadoras?					
14	¿ La empresa valora y aplica sus sugerencias para el mejoramiento del ambiente de trabajo?					
Calidad en el Trabajo						
15	¿Manejan el concepto de mejora continua en la empresa?					
16	¿Considera que la mejora continua es uno de los pilares básicos de la gestión?					

17	¿Alguna vez ha identificado actividades innecesarias?					
18	¿ Está familiarizado con las exigencias asociadas a su cargo?					
19	¿Considera usted que las actitudes negativas de sus compañeros afectan la calidad y la productividad?					

Fuente: Kiara Cruz Orosco

Anexo 4: Ficha técnica

Nombre original del instrumento.:	Cuestionario de Riesgo Disergonómico
Autor y año:	Original: Kiara Evelyn Cruz Orozco (2023)
Objetivo del instrumento:	Evaluar el diagnóstico de los riesgos disergonómicos expuestos en la organización.
Usuarios:	Es aplicado para empresas industriales, mineras, construcción, finanzas y servicios garantizando la precisión de los datos analizados.
Forma de administración o modo de aplicación:	El instrumento se aplica a través de cuestionarios que son debidamente instruidos al participante. Tras la recopilación de las respuestas, la información es procesada y analizada empleando herramientas estadísticas especializadas, como el software SPSS.
Validez: (presentar la constancia de validación de expertos)	El autor original aplico la validez con tres expertos: Yataco CaquiamarcDaniel Alexander Flores Chumpitaz, JoeBilbao Taype Lázaro, JosMiguel
Confiabilidad: (presentar los resultados estadísticos)	Se aplico el Alfa de Cronbach con 0,760. Alto grado de confiabilidad.

Nombre original del instrumento:	Cuestionario del Desempeño Laboral
Autor y año:	Original: Kiara Evelyn Cruz Orozco (2023)
Objetivo del instrumento:	Determinar el nivel de desempeño laboral de los colaboradores utilizando un cuestionario. estructurado que permita obtener información válida y confiable
Usuarios:	Su aplicación abarca empresas de diversos sectores, tales como industria, minería, construcción, finanzas y servicios, permitiendo recopilar información de alta precisión para su análisis
Forma de administración o modo de aplicación:	Su aplicación se realiza mediante cuestionarios previamente explicados a los participantes. Una vez recolectada la información, los datos son procesados y analizados utilizando software estadístico, como SPSS
Validez: (presentar la constancia de validación de expertos)	El autor original aplico la validez con tres expertos: Yataco CaquiamarcDaniel Alexander Flores Chumpitaz, JoeBilbao Taype Lázaro, JosMiguel
Confiabilidad : (presentar los resultados estadísticos)	Se aplico el Alfa de Cronbach con 0,737. Alto grado de confiabilidad.

Anexo 5: Validación de instrumentos

En este anexo se presentan las evidencias de validez y fiabilidad de los instrumentos utilizados en la investigación, tomando como referencia las validaciones documentadas por sus autores originales

1. Cuestionario de Riesgo Disergonómico

Instrumento	Tipo de validez reportada	Confiabilidad	Fuente
Cuestionario de Riesgo Disergonómico	Validez de contenido por juicio de expertos en riesgo disergonómico.	Alfa de Cronbach con 0,760. Alto grado de confiabilidad.	Cruz, K. (2023).

1. Cuestionario de Desempeño Laboral

Instrumento	Tipo de validez reportada	Confiabilidad	Fuente
Cuestionario del Desempeño Laboral	Validez de contenido por juicio de expertos en desempeño laboral.	Alfa de Cronbach con 0,737. Alto grado de confiabilidad.	Cruz, K. (2023).

Fuentes de Validación:

Cruz, K. (2023). *Ergonomía y desempeño laboral del personal de producción de la empresa Helatony's S.A.C.* [Tesis de Maestría, Universidad San Ignación de Loyola]. Repositorio Institucional USIL. Obtenido de <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/83b2f549-1e96-45ea-87e7-177ab49042fd/content>

Anexo 6: Declaración jurada

DECLARACIÓN JURADA

El/la/los abajo firmantes, autores del trabajo de investigación titulado: RIESGOS DISERGONOMICOS Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS OPERARIOS DEL PROCESO DE EMPAQUE EN UNA EMPRESA INDUSTRIAL PECUARIA, CHANCAY 2025., egresados del programa de estudios de la **maestría en SEGURIDAD E HIGIENE INDUSTRIAL Y SALUD OCUPACIONAL** de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, declaramos bajo juramento lo siguiente:

Que, conforme a los lineamientos éticos y metodológicos establecidos por la Universidad, y en cumplimiento de las disposiciones establecidas para la presentación de trabajos de investigación, manifestamos que en el presente estudio no se consigna en el título el nombre específico de la institución, empresa u organización en la que se ha desarrollado el estudio de caso o recojo de información.

Por tal motivo, no resulta necesario adjuntar el modelo de consentimiento/asentimiento informado porque el hacerlo público o el presentarlo con los nombres y datos de los participantes delataría la institución/empresa donde se realizó la investigación. Sin embargo, declaro que se contó con el consentimiento o asentimiento de todos los participantes, y de esta manera respetamos así el principio de confidencialidad y anonimato de las instituciones o participantes involucrados indirectamente.

Nos comprometemos a mantener la reserva de la información obtenida, utilizándola únicamente con fines académicos y de acuerdo con los principios éticos de la investigación científica establecidos por la UCT.

En constancia de lo declarado, firmo/firmamos la presente en la ciudad de Trujillo, a los 5 del mes de diciembre del 2025

Eber Miguel Pérez Garcia

DNI N.º 48006086

Firma:



Anexo 7: Reporte de Turnitin

Eber Miguel Pérez García
PÉREZ GARCIA, EBER MIGUEL

 FASE INFORME 2026

Detalles del documento

Identificador de la entrega
trn:oid::3117:557475260

Fecha de entrega
16 feb 2026, 9:42 GMT-5

Fecha de descarga
16 feb 2026, 9:52 GMT-5

Nombre del archivo
PÉREZ GARCIA, EBER MIGUEL.docx

Tamaño del archivo
313.6 KB

62 páginas
14.852 palabras
89.553 caracteres

19% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 16%  Fuentes de Internet
- 6%  Publicaciones
- 18%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

16%		Fuentes de Internet
6%		Publicaciones
18%		Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Trabajos del estudiante	POSGRADO on 2026-01-21	3%
2	Internet	repositorio.uct.edu.pe	2%
3	Trabajos del estudiante	POSGRADO on 2025-12-09	1%
4	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	<1%
5	Internet	hdl.handle.net	<1%
6	Trabajos del estudiante	POSGRADO on 2025-11-25	<1%

Anexo 8: Reporte de escritura de inteligencia artificial

Eber Miguel Pérez García

PÉREZ GARCIA, EBER MIGUEL

 FASE INFORME 2026

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::3117:557475260

Fecha de entrega

16 feb 2026, 9:42 GMT-5

Fecha de descarga

16 feb 2026, 9:52 GMT-5

Nombre del archivo

PÉREZ GARCIA, EBER MIGUEL.docx

Tamaño del archivo

313.6 KB

62 páginas

14.852 palabras

89.553 caracteres

0 % detectado como IA

El porcentaje indica la cantidad de texto calificado en la entrega que probablemente se generó usando IA.

Precaución: Se necesita revisión.

Es esencial comprender los límites de la detección de IA antes de tomar decisiones acerca del trabajo del estudiante. Te alentamos a obtener más información acerca de las funciones de detección de IA de Turnitin antes de usar la herramienta.

Aviso legal

Nuestra evaluación de escritura con IA está diseñada para ayudar a los académicos a identificar texto que podrían haberse preparado mediante una herramienta de IA generativa. Es posible que nuestra evaluación de escritura con IA no siempre sea precisa (existe la posibilidad de que identifique erróneamente redacciones probablemente generadas por humanos como generadas por IA, y redacciones probablemente generadas por IA como generadas por humanos), por lo que no debe usarse como único fundamento para aplicar sanciones a un estudiante. Para determinar si es un caso de deshonestidad académica, se necesita de un escrutinio mayor y el juicio humano, junto con la aplicación de las políticas académicas específicas de la organización.

Preguntas frecuentes

¿Cómo debería interpretar los falsos positivos y el porcentaje de escritura con IA de Turnitin?

El porcentaje que se muestra en el reporte de escritura con IA es la cantidad del texto calificado en la entrega que el modelo de detección de escritura con IA de Turnitin determina se generó probablemente con IA desde un modelo de lenguaje de gran tamaño.

Los falsos positivos (que marcan incorrectamente alertas de texto escrito por humanos como generado con IA) son una posibilidad en los modelos de IA.

Los puntajes de detección de IA inferiores al 20 %, que no aparecen en reportes nuevos, tienen una mayor probabilidad de ser falsos positivos. Para reducir la probabilidad de malinterpretación, no se atribuye ningún puntaje o resaltado y se indican con un asterisco en el reporte (*%).

El porcentaje de escritura con IA no debe ser el único fundamento para determinar si ha ocurrido una mala conducta. El revisor/instructor debería usar el porcentaje como un medio para iniciar una conversación formativa con sus estudiantes o usarlo para examinar el ejercicio entregado según las políticas de la escuela.

¿Qué significa "texto calificado"?

Nuestro modelo sólo procesa texto calificado en la forma de escritura de formato largo. La escritura de formato largo se refiere a los enunciados individuales en párrafos que constituyen una parte más grande del trabajo escrito, como un ensayo, una disertación, un artículo, etc. El texto calificado que se ha determinado que se generó probablemente con IA se resaltarán en color cian en la entrega.

El texto no calificado, como viñetas, bibliografías comentadas, etc., no se procesará y puede crear disparidad entre los puntos destacados de la entrega y el porcentaje mostrado.

