



DOI: [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i3.2415](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2415)

## Factores de riesgo disergonómicos en el desempeño laboral en docentes de dos universidades privadas de la región Junín

**Dulio Oseda Gago**

[dosedag@unmsm.edu.pe](mailto:dosedag@unmsm.edu.pe)

<https://orcid.org/0000-0002-3136-6094>

Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Perú

**Fabricio Miguel Moreno Menéndez**

[d.moreno@upla.edu.pe](mailto:d.moreno@upla.edu.pe)

<https://orcid.org/0000-0001-8741-1192>

Universidad Peruana Los Andes. Perú

**Jesús César Sandoval Trigos**

[d.isandoval@upla.edu.pe](mailto:d.isandoval@upla.edu.pe)

<https://orcid.org/0000-0003-4009-4171>

Universidad Peruana Los Andes. Perú

**Julima Gisella Chuquin Berrios**

[d.jchuquin@upla.edu.pe](mailto:d.jchuquin@upla.edu.pe)

<https://orcid.org/0000-0002-0986-226X>

Universidad Peruana Los Andes. Perú

**Gustavo Nilo Panduro Rocha**

[gustavo\\_panduro@unu.edu.pe](mailto:gustavo_panduro@unu.edu.pe)

<https://orcid.org/0000-0002-3533-4292>

Universidad Nacional de Ucayali. Perú

**Tattiana Katherine Fernández Miranda**

[tfernandez@unach.edu.pe](mailto:tfernandez@unach.edu.pe)

<https://orcid.org/0000-0001-7504-3724>

Universidad Nacional Autónoma de Chota. Perú

**Alejandra Luz Capcha Paucar**

[alejandra.capcha@unh.edu.pe](mailto:alejandra.capcha@unh.edu.pe)

<https://orcid.org/0000-0002-0986-226X>

Universidad Nacional de Huancavelica. Perú

Correspondencia: [dosedag@unmsm.edu.pe](mailto:dosedag@unmsm.edu.pe)

Artículo recibido: 02 mayo 2022. Aceptado para publicación: 25 mayo 2022.

Conflictos de Interés: Ninguna que declarar

Todo el contenido de **Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar**, publicados en este sitio están disponibles bajo

Licencia [Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) 

Como citar: Oseda Gago, D., Moreno Menéndez, F. M., Sandoval Trigos, J. C., Chuquin Berrios, J. G., Panduro Rocha, G. N., Fernández Miranda, T. K., & Capcha Paucar, A. L. (2022). Factores de riesgo disergonómicos en el desempeño laboral en docentes de dos universidades privadas de la región Junín. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(3), 2731-2747. DOI: [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i3.2415](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2415)

## RESUMEN

La investigación parte del objetivo establecer la relación existente entre los factores de riesgo disergonómicos en el desempeño laboral en los docentes de dos universidades privadas de la región Junín. Metodológicamente la investigación fue de enfoque cuantitativo, tipo aplicada, nivel correlacional, y diseño descriptivo correlacional simple; se trabajó con una muestra conformada por 256 docentes pertenecientes a dos universidades privadas de la región Junín, para recopilar la información se utilizó las técnicas e instrumentos documentales como las fichas bibliográficas, de resumen, de párrafo y las no documentales, tales como las encuestas, entrevistas, la observación y, como principal conclusión se tiene que esta investigación ha permitido establecer los factores de riesgo disergonómicos que prevalecen en los profesionales de la docencia universitaria, así como también como este ha influenciado en su desempeño laboral de manera efectiva obteniéndose un coeficiente de correlación del 0,756 siendo esta muy fuerte.

*Palabras clave:* control; factores de riesgo; ergonomía; disergonomía; desempeño laboral.

## Disergonomic risk factors in job performance in teachers from two private universities in the Junín region

### ABSTRACT

The research is based on the objective of establishing the relationship between disergonomic risk factors in job performance in teachers from two private universities in the Junín region. Methodologically, the research had a quantitative approach, basic applied, correlational level, and simple correlational descriptive design; We worked with a sample made up of 256 teachers belonging to two private universities in the Junín region, to collect the information, documentary techniques and instruments were developed, such as bibliographic, summary, paragraph and non-documentary records, such as surveys, interviews, observation and, as the main conclusion, this research has allowed to establish the dysergonomic risk factors that prevail in university teaching professionals, as well as how this has influenced their work performance effectively obtaining a correlation coefficient of 0.756 being this very strong.

**Keywords:** *control; risk factors, ergonomics; disergonomics; job performance.*

## 1. INTRODUCCIÓN

Hoy en día a nivel internacional, se percibe que el uso de la tecnología en las diferentes instituciones públicas se ha convertido en una herramienta fundamental de apoyo a las labores de los trabajadores principalmente en estos tiempos de pandemia, no sólo se trata de proporcionar a los docentes universitarios herramientas con alta tecnología, sino que se debe contemplar contar con áreas de trabajo diseñadas bajo criterios disergonómicos, que le permita al profesional desempeñar sus actividades de la mejor manera posible, sin que se vea afectada su salud y por lo tanto se vea afectado su desempeño laboral en la misma lógica.

Innumerables fuentes explican que el ojo humano es un órgano que se adapta al entorno. Frente a un monitor de computadora, laptop o el mismo celular se le fuerza a enfocar a una distancia próxima, y así, este poco a poco se convierte gradualmente en miope.

En la mayoría de los casos en estudio, la postura que adoptan los profesionales de la docencia universitaria que hacen uso intensivo de los equipos de cómputo ha conducido a la aparición de diferentes males sobre todo los denominados prematuros que representan las lesiones ergonómicas teniendo como causas las cefaleas, dolores de espalda, molestias cervicales, lumbalgias, agarrotamientos musculares... los esfuerzos de mano, muñeca, codo y hombro traen consigo tendinitis, tenosinovitis, etc., a consecuencia de movimientos rápidos, forzados y repetidos que inflaman las articulaciones.

A nivel nacional, se tiene el caso de Soto (2019) quien menciona que no es de extrañarse, pues que quienes trabajen con computadoras y/o laptop, se quejen de un sinnúmero de molestias. Conociendo los estudios que se han realizado sobre los efectos nocivos que provoca trabajar con estos equipos informáticos en un ambiente anti disergonómicos, surge la inquietud y los siguientes planteamientos ¿los docentes universitarios cuentan con mobiliarios y equipos de cómputo diseñados bajo criterios disergonómicos en la región Junín? ¿Se conoce si los docentes universitarios que utiliza computadoras y/o laptop manifiestan malestares durante su jornada laboral en la región Junín? ¿Existe una evaluación periódica del ambiente laboral que predomina en las universidades privadas en la región Junín?

Si bien es cierto los riesgos disergonómicos involucran aquellos factores inadecuados del sistema hombre-máquina desde el punto de vista de diseño, construcción, operación,

ubicación de maquinaria, los conocimientos, la habilidad, las condiciones y las características de los operarios y de las interrelaciones con el entorno y el medio de trabajo, tales como: monotonía, fatiga, malas posturas, movimientos repetitivos y sobrecarga física van influir en cualquier actividad humana, en el caso de los docentes universitarios, en su desempeño laboral frente a sus estudiantes.

A nivel regional, específicamente en la región Junín, se ha podido evidenciar en forma directa a través de la observación, en dos universidades privadas, que el caso de las posturas forzadas, los factores de riesgo son principalmente la frecuencia de movimientos, la duración de la postura, posturas de tronco, posturas de cuello, posturas de la extremidad superior y posturas de la extremidad inferior entre los casos que tienen mayor frecuencia.

Asimismo, cuando se trata de movimientos repetitivos los factores de riesgo como son la frecuencia de movimientos, el uso de fuerza, la adopción de posturas y movimientos forzados, los tiempos de recuperación insuficiente y la duración del trabajo repetitivo también son saltantes y muy frecuente en los docentes universitarios.

Frente a ello nos hemos formulado el problema ¿Cuál es la relación que existe entre los factores de riesgo disergonómicos en el desempeño laboral en los docentes de dos universidades privadas de la región Junín?

La investigación según Hernández, Fernández y Baptista, (2014) se justifica en la medida que es conveniente para este tiempo y espacio, pues ha servido para controlar los riesgos disergonómicos y con ello mejorar el desempeño laboral de los docentes universitarios, asimismo tiene relevancia social, ya que corrobora en el bienestar personal y social de los docentes universitarios y por ende en el de sus estudiantes. Asimismo, tiene implicaciones prácticas, ya que se ha manipulado la variable independiente con la finalidad de concluir en resultados que propicien la mejora del desempeño laboral, y finalmente la investigación tiene utilidad metodológica ya que el instrumento diseñado y elaborado ha servido para recopilar información y analizar los datos recolectados, los mismos que han sido guiado y orientados en todo momento por el método científico.

Respecto a la revisión de literatura se tiene que según Rosero (2020), en su investigación Evaluación de factores de riesgo disergonómicos en una planta de producción de calzado Lona, quien concluye que el puesto y la tarea estudiada demuestra que un porcentaje importante de posturas están relacionadas con la ubicación de las jabas que contienen

cortes de calzado lona previo el armado, estas se encuentran sobre la cabeza, en esta tarea el obrero eleva uno de sus brazos con una frecuencia del 31,8 % generadora de nivel III.

Asimismo Cano (2020) en su tesis *Identificación, Medición y Evaluación de los factores de riesgo psicosocial, en el personal de trabajadores de la Universidad San Francisco de Quito*, quien concluye que las dimensiones que presentan un riesgo mayor son Relaciones Personales (76,92%), Supervisión y Participación (49,23%), Interés en el Trabajo (43,08%) y Contenido del Trabajo (35,15%); a nivel de grupos en el grupo Administrativo, las dimensiones que presentan un riesgo mayor son Relaciones Personales (80,00%), Supervisión y Participación (46,67%), e Interés en el Trabajo (43,08%); en los Docentes, las dimensiones que presentan un riesgo mayor son Relaciones Personales (75,66%), y, Supervisión y Participación (48,89%); y en el Operativo, las dimensiones que presentan un riesgo mayor son Interés en el Trabajo (45,45%), y Definición de Rol (35,35%).

Por su lado, Villareal, (2020), en su tesis *Diseño e implantación de un Sistema de Seguridad y Salud Ocupacional para la Empresa Hunter and Hunter en Quito*, donde también concluye que existen suficientes evidencias científicas en nuestro país que nos indican cuanto pierde en calidad nuestro estado de salud, ejerciendo el derecho al trabajo. Ello se produce cuando las condiciones en que se desarrolla el trabajo no se ajustan a los avances de la ciencia y la técnica o en este caso a los Convenios Internacionales del Trabajo de la OIT y en muchos casos, a nuestra legislación nacional.

Por su lado en el Perú, Malpartida (2018) en su tesis *Aplicación de la gestión de riesgos en un centro educativo*, concluye que las actividades relacionadas a la docencia específicamente en las clases, requieren innovación, ya que los mobiliarios para que en lo posible estos sean ergonómicos y puedan facilitar la labor del usuario.

Respecto a las bases teórico científicas, para Rosero (2020), no existe una definición oficial de la Ergonomía. El término ergonomía deriva de dos palabras griegas: ergo (trabajo) y nomos (leyes, reglas). Por lo tanto, en el estricto sentido de la palabra, significa leyes o reglas del trabajo. Fue introducida en 1949 por el psicólogo británico Murrell. Este la definió como "El estudio científico de las relaciones del hombre y su medio de trabajo". Su objetivo es diseñar el entorno de trabajo para que se adapte al hombre y así mejorar el confort en el puesto de trabajo.

El mismo Rosero (2020), menciona que los principios disergonómicos se fundamentan en que el diseño del puesto de trabajo debe enfocarse a partir del conocimiento de cuáles son las capacidades y habilidades, así como las limitaciones de las personas que van a desarrollarlo, diseñando los elementos que éstas utilizan teniendo en cuenta sus características.

La ergonomía es una ciencia multidisciplinaria que utiliza otras ciencias como la medicina el trabajo, la fisiología, la sociología y la antropometría.

La rama de la medicina que tiene por objeto promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, psíquico y social de los trabajadores en todas las profesiones, en suma, adaptar el trabajo al hombre.

Según Coral, (2019) todo cambia radicalmente en lo relacionado con el uso de los equipos informáticos como son las computadoras y laptop en la docencia universitaria, ya que al aparecer las microcomputadoras incluso los tables y celulares, abarataron en forma drástica los costos de utilizar dichas máquinas en el proceso.

Según Coral (2019) el desarrollo de métodos para evaluar las condiciones de trabajo desde el punto de vista disergonómicos, se da en base a necesidades y condiciones específicas de la actividad que se evalúa, donde se eligen factores específicos y relevantes del trabajo, aunque posteriormente algunos de estos métodos se han corregido y validado para la evaluación de actividades diferentes a las originales para las que se desarrolló.

Esta forma de desarrollar los métodos de evaluación hace que se enfoquen al análisis de un área específica de la tarea, y aunque algunos de los métodos involucren varios aspectos dentro de su evaluación, no hay un solo método que sea de aplicación general para todas las actividades. La selección del método de evaluación depende de factores que predominen y representen un mayor riesgo para quien realiza el trabajo, así como de la profundidad del análisis requerido en tiempo y de condiciones de análisis disponible. Esto permite encontrar y conocer los factores críticos que se deben corregir para disminuir el nivel de riesgo. Sin embargo, es importante considerar que el resultado que proporcionan las evaluaciones ergonómicas con estos métodos, sólo representa una referencia o aproximación al nivel de riesgo al que se expone el usuario y en ningún caso es una medida absoluta.

***Las dimensiones de los riesgos disergonómicos, según Ochoa (2018) son los siguientes:***

- Factores de salud, que son los problemas asociados a la salud, que se vincula a las posturas estáticas que se mantienen en muchas tareas de oficina y que pueden provocar trastornos músculo esquelético.
- Factores ambientales, aquí se aprecia los problemas asociados a las condiciones de iluminación, ventilación, temperatura, humedad y exposición al ruido. Entre los principales riesgos tenemos los riesgos asociados al daño auditivo, estrés por ruido de conversaciones, iluminación inadecuada y alergias respiratorias.
- Factores psicosociales, entre ellos los problemas asociados a la carga mental, estrés, monotonía, falta de motivación.

La Teoría de la Ergonomía, naturalmente una intervención ergonómica considera a todos esos factores en forma conjunta e interrelacionada. Además, se ha desarrollado desde hace ya un tiempo una ampliación del concepto ergonómico, dando lugar a la *macroergonomía*, la que es conceptualizada como la optimización ergonómica de los Sistemas Hombres-Máquinas desde el punto de vista organizacional y últimamente se encuentra en pleno desarrollo la *ecoergonomía*, ampliando aún más el campo de la optimización ergonómica.

Para practicar la ergonomía se necesita, según Osorio (2011) por lo tanto, poseer una buena capacidad de relación interdisciplinaria, un agudo espíritu analítico, un alto grado de síntesis creativa, los imprescindibles conocimientos científicos y, sobre todo, una firme voluntad de ayudar a los trabajadores para lograr que su labor sea lo menos penosa posible y que produzca una mayor satisfacción tanto a ellos mismos como a la sociedad en su conjunto, ratifica (Luis, 2007).

Por otro lado, para Chávez (2015) el desempeño laboral es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad.

Es en el desempeño laboral donde el individuo manifiesta las competencias laborales alcanzadas en las que se integran, como un sistema, conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores que contribuyen a alcanzar los resultados que se esperan, en correspondencia con las exigencias técnicas, productivas y de servicios de la empresa.

El término desempeño laboral se refiere a lo que en realidad hace el trabajador y no solo lo que sabe hacer, por lo tanto le son esenciales aspectos tales como: las aptitudes (la eficiencia, calidad y productividad con que desarrolla las actividades laborales asignadas en un período determinado), el comportamiento de la disciplina, (el aprovechamiento de la jornada laboral, el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, las específicas de los puestos de trabajo) y las cualidades personales que se requieren en el desempeño de determinadas ocupaciones o cargos y, por ende, la idoneidad demostrada.

Chinchilla (2016) sostiene que la idoneidad demostrada es el principio por el que se rige la administración para la determinación del ingreso de los trabajadores al empleo, su permanencia y promoción, así como su incorporación a cursos de capacitación y desarrollo. Comprende el análisis integral de los requisitos generales que implican:

- La realización del trabajo con la eficiencia, calidad y productividad requeridas.
- La experiencia y conocimientos demostrados en los resultados concretos obtenidos en su trabajo.
- El cumplimiento de las normas de conducta y disciplina establecidas y las específicas de los puestos de trabajo y de características personales que se exijan en el desempeño de determinadas ocupaciones o cargos.
- La demostración de habilidades y de la capacitación adquirida en el desempeño de los cargos establecidos. Solo se exigirá la calificación formal a través de los certificados de estudios o títulos, en correspondencia con los requisitos exigidos para el cargo.

En la evaluación del desempeño laboral se mide el grado en que cada trabajador mantiene su idoneidad y la eficacia y eficiencia con la que realizan sus actividades laborales durante un período de tiempo determinado y de su potencial desarrollo afirma (Beatriz, 2005) y (Brueil, 2002).

***Las dimensiones del desempeño laboral, según Orestes (2018) son las siguientes:***

- Desempeño individual. La mayor parte de la vida de las personas transcurre en contextos organizacionales formales, es decir, en sistemas de significados cuyos elementos fundamentales son roles, normas y valores y que responden a una lógica de coordinación planificada de actividades, división y jerarquía con el fin de alcanzar unos objetivos comunes (Fernández, 2002; Gonzales, 2009; Llana, 2009). La actividad laboral que allí realizan responde a unas líneas de acción para generar o

cambiar una situación determinada en orden a una mayor eficiencia lo que, en el caso que nos ocupa, se conoce como ¿diseño del trabajo?

- Este proceso, que concierne al modo como se estructura y configura la actividad laboral en una organización, impacta a su vez en su estructura y funcionamiento, lo cual se traduce en unos determinados resultados a nivel individual, grupal y organizacional (Torraco, 2005).
- Desempeño en equipo. El trabajo en equipo se define como la unión de dos o más personas organizadas de una forma determinada, las cuales cooperan para lograr un fin común que es la ejecución de un proyecto.
- Desempeño actitudinal. El desempeño actitudinal se relaciona directamente con el “saber-ser” o “saber-actuar” frente a una situación determinada. Por esta razón son competencias extremadamente útiles para nuestro desempeño profesional y sin las cuales muchos de nuestros conocimientos no podrían ser aprovechados.
- Estas competencias son las que nos permiten trabajar de un modo más eficaz y saludable para nosotros y para los demás. Así, por ejemplo, el optimismo, la proactividad, la resiliencia, la habilidad para trabajar en equipo (temas sobre los que hemos hablado antes) son competencias que nos ayudan a llevar a cabo nuestras tareas diarias con mayor facilidad y menos conflictos y frustraciones.

La teoría del desempeño laboral está asociada al Coaching. Withmore (2013), menciona los principios del Coaching que se originó en el deporte por Timothy Gallwey, la cual hace referencia de la siguiente forma: El Coaching, no es una manera técnica que hay que desempolvar y aplicar rígidamente en ciertas circunstancias concretas. Es una manera de gestionar, de tratar a las personas, de pensar, de ser y estar. Ojalá llegue el día en que termino coaching desaparezca del vocabulario y se convierta en la manera en que nos relacionamos con los demás tanto en el trabajo como en otros contextos. Sin embargo, el objetivo subyace a todas las interacciones de coaching en potenciar la confianza de la persona en sí misma independientemente del contenido de la tarea o su dificultad.

El mismo Whitmore (2013) manifiesta que el coaching tiene como principios básicos la Conciencia y la Responsabilidad personal que se encuentra en el núcleo central del crecimiento y de la efectividad humana; el cual consiste en liberar el potencial de las personas, para que puedan llevar su rendimiento al máximo.

Según Bravo y Rivas (2010) el coaching implica una orientación de entrenamiento, pero no significa exactamente lo mismo. El coach es el que nos guía y orienta para encontrar el camino correcto, a eliminar obstáculos y a sacar el mejor partido a nuestras capacidades.

Mientras Parsloe (2009) hace referencia que el Coaching está directamente interesado en la mejora inmediata del desempeño y el desarrollo de habilidades mediante una forma de tutoría o instrucción, Werther (2000) sostiene que el coaching es el producto de una serie integrativa de conocimientos a lo largo de la historia del pensamiento, en relación con el desarrollo del potencial humano.

## 2. METODOLOGÍA

El estudio realizado corresponde al tipo de investigación aplicada, lo cual es sustentado por Oseda, et al (2019) al decir que la investigación básica, por ser una puesta en práctica del saber científico, constituye el primer esfuerzo para transformar los conocimientos científicos en tecnología, de allí que pueda confundirse en algún momento con la investigación tecnológica.

El nivel de investigación es el Correlacional. Según Kerlinger y Lee, (2002) Tiene como finalidad establecer el grado de relación o asociación no causal existente entre dos o más variables. Se caracterizan porque primero se miden las variables y luego, mediante pruebas de hipótesis correlacionales y la aplicación de técnicas estadísticas, se estima la correlación.

Asimismo el método empleado en la investigación fue el Descriptivo, así tenemos a Ary et al. (1993) quienes dicen que el método descriptivo consiste en describir analizar e interpretar sistemáticamente un conjunto de hechos relacionados con otras variables tal como se dan en el presente.

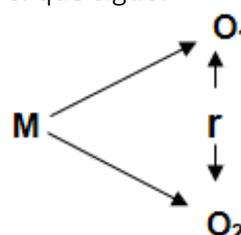
El diseño que se utilizó para la presente investigación corresponde al diseño descriptivo correlacional, que, según Sánchez y Reyes, (1996) consideran que este diseño se orienta a la determinación del grado de relación existente entre dos o más variables de interés en una misma muestra de sujetos, y cuyo esquema es el que sigue:

**Donde:** M = Muestra.

O<sub>1</sub> = Observación de la variable 1.

O<sub>2</sub> = Observación de la variable 2.

r = Correlación entre las variables de estudio.



### La Población

En el caso de nuestra investigación, la población objetiva estuvo conformada por 852 docentes de dos universidades privadas de la región Junín, (Universidad Peruana Los Andes y Universidad Privada Franklin Roosevelt).

### Muestra

Como la población fue relativamente grande, se justifica que se haya trabajado con un muestreo probabilístico, conformada por 256 docentes de ambas universidades.

Para la elaboración y procesamiento de datos se utilizaron los modelos tabulares numéricos y gráficos, además el uso de los softwares aplicativos como el SPSS v.26 y el Ms-Excel v. 2019; donde se consideró las tablas de distribución de frecuencia y el coeficiente de correlación de la rho de Spearman y la prueba t de Student para investigaciones correlacionales (Mayer, 2006). Durante la aplicación de los instrumentos de investigación se tuvo en cuenta el criterio del consentimiento informado tal como lo precisa (Sierra, 2003).

## 3. RESULTADOS

A continuación, se muestra los resultados de la variable riesgos disergonómicos, empleado en 256 docentes universitarios de la muestra de estudio.

**Tabla 1.** Niveles de los riesgos disergonómicos

Niveles	Variable 1 factores de Riesgos disergonómicos	
	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0.00%
Moderado	15	5.86%
Alto	241	94.14%
Muy alto	0	0.00%
Total	256	100.00%

*Fuente. Base de datos de los investigadores.*

En tabla 1, se aprecia que la mayoría de docentes universitarios evaluados, 241 de ellos que representa el 94.14 se encuentran en el nivel Alto, asimismo 15 docentes que representa el 5.86 estuvieron en el nivel moderado y en los demás niveles (bajo y muy alto) no se tuvo a ningún docente. A manera de síntesis la mayoría estuvo en el nivel alto el cual es muy favorable.

**Tabla 2:** Niveles de desempeño laboral

Variable 2 desempeño laboral		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	0	0.00%
Medio	0	0.00%
Bueno	214	83.59%
Muy bueno	42	16.41%
Total	256	100.00%

*Fuente. Base de datos de los investigadores.*

En la tabla 2, se aprecia que la mayoría de docentes que fueron 214 y que representa el 83.59% tienen un buen desempeño laboral, asimismo 42 docentes y que representa el 16.41% se encontraron en el nivel muy bueno, y en los niveles inferiores no se tuvo ningún docente.

**Tabla 3:** Relación de ambas variables

		Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Factores de riesgos disergonómicos	Coefficiente de correlación	,756**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	256

*Fuente. Base de datos de los investigadores.*

En tabla 3, se aprecia que existe una relación directa y altamente significativa entre los factores de riesgos disergonómicos y el desempeño laboral en los docentes universitarios de la muestra de estudio a un nivel de significancia del 5%.

#### 4. DISCUSIÓN

Los resultados de la investigación, coinciden con los obtenidos por Oseda, et al. (2020) cuando concluyeron que el principal resultado considera que el nivel predominante de riesgo disergonómico del personal administrativo de la universidad en el pre test fue el 53,33% nivel medio, y en el post test fue de 76.67% nivel muy alto, con lo que se concluye que la aplicación del programa de intervención laboral ha producido efectos significativos en el control de riesgo disergonómico en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Cañete en el periodo 2019, con el cual estamos de acuerdo, con la única diferencia que el trabajo en este caso fue de corte correlacional, en cambio en la

referencia fue explicativo, siendo la variable dependiente la variable medible.

También la investigación tiene relación con lo planteado por Ponce (2018) cuando concluye que con el estadígrafo Prueba t de Student -6,76 y con un nivel de confianza del 5%, la aplicación de un prontuario de capacitación enfocado al conocimiento ha producido efectos significativos en el control de riesgo disergonómico en los trabajadores del área pos prensa del Centro de Aplicación Editorial Imprenta Unión – Lima en el periodo 2018. Igual que el caso anterior, hay una relación de dependencia merced a la aplicación de un programa denominado prontuario de capacitación enfocado al conocimiento.

Dichos resultados también guardan coherencia con los hallados por Oseda et al, (2021) cuando concluyen que el aporte más importante de la presente investigación considera que en base a los datos analizados y procesados, con un nivel de significancia del 5% que existe una relación directa fuerte ( $\rho=0,916$ ) y altamente significativo entre los factores de riesgo psicológico - social y la valoración del desempeño laboral en los doctorandos de Educación de la Universidad César Vallejo de Trujillo en el periodo 2020, con el cual también estamos de acuerdo dada la estrecha relación de ambas variables de estudio con la única diferencia que en el primer caso se toma una dimensión de la variable en general que es nuestro caso, talo como lo argumenta también (Navarro, 2007) con similares resultados.

Finalmente también se tiene los resultados de Quispe (2020) quien en su investigaciones desarrollada en la Universidad Nacional del Centro del Perú concluye que se aplicó una evaluación de Factores psicosociales usando la herramienta Cuestionario de Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo ISTAS21 (CoPsoQ) versión corta o versión 1.5 y se tomó los datos de la evaluación del desempeño laboral aplicada a los docentes del ICPNA durante el periodo enero junio 2019 diseñada por la gerencia académica de la misma. El análisis estadístico, ( $Rho =0.811$ ) indica que la exposición a los factores psicosociales más favorable para la salud influye directa y positivamente al desempeño laboral de los docentes. Además, entre los resultados obtenidos se observó una exposición más desfavorable en las dimensiones de estima (45.6%), doble presencia (42.1%). De acuerdo a los resultados, se propusieron estrategias para minimizar los riesgos psicosociales en los docentes del instituto y así mejorar su desempeño laboral, similar resultado se tiene en la investigación de González (2009) quien ratifica dicho

coeficiente de correlación con un 0.816 entre ambas variables de estudio.

Similar casuística ha sucedido también en nuestra investigación, ya que se ha manipulado la variable factores sociales que es justo una de nuestras dimensiones y se apreciado su efecto en la variable desempeño laboral, obteniendo resultados similares con argumentación análoga a las nuestras.

Finalmente se tiene la investigación de Núñez y Aguilar (2021) quienes concluyen que el capital humano en las Instituciones es un factor importante por el aporte directo que brindan los colaboradores al ejecutar sus tareas o actividades, por esta razón la ergonomía viene tomando mayor relevancia en los últimos años dentro de las organizaciones ya que busca promover la salud del trabajador, su bienestar, controlando los riesgos que atentan contra la salud de sus trabajadores, recursos materiales y financieros. La investigación además estableció la relación de las condiciones, normas y posturas inadecuadas de los riesgos ergonómicos causados por las actividades de docencia y coordinaciones referente a los procesos sustantivos; en esa óptica los resultados obtenidos en la investigación guardan estrecha relación con la nuestra, dado su contexto espacial y temporal.

## 5. CONCLUSIONES

1. Se ha demostrado que existe una correlación directa y altamente significativa entre los factores de riesgos disergonómicos y el desempeño laboral en los docentes de dos universidades privadas de la región Junín.
2. Se ha identificado que la mayoría de docentes universitarios evaluados, 241 de ellos que representa el 94.14 se encuentran en el nivel Alto, asimismo 15 docentes que representa el 5.86 estuvieron en el nivel moderado y en los demás niveles (bajo y muy alto) no se tuvo a ningún docente, el cual es muy favorable.
3. Finalmente se ha identificado que la mayoría de docentes que fueron 214 y que representa el 83.59% tienen un buen desempeño laboral, asimismo 42 docentes y que representa el 16.41% se encontraron en el nivel muy bueno, en los niveles inferiores no se tuvo ningún docente.

## 6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ary, D., Jacob. L. y Razavie, M. (1993), *Introducción a la Investigación científica*. (4ta. Ed). Mc Graw Hill.
- Beatriz, J. M. (2005). *Cómo crear un entorno de trabajo seguro*. Thomson Editores Spain.

- Bravo, C. y Rivas, I. (2010) *Propuesta Gerencial Basada en el Modelo Bedoya y Launer para una Adecuada Evaluación de los Trabajadores de Sodimac Chiclayo 2009 – 2010*. Chiclayo: Universidad Señor de Sipan.
- Brueil, L. (2002). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones: definición, diagnóstico y consecuencias*. Trillas.
- Cano, Y. (2020), *Identificación, Medición y Evaluación de los factores de riesgo psicosocial, en el personal de trabajadores de la Universidad San Francisco de Quito*.
- Chávez, M. (2015) *Administración de recursos humanos*. Lima: USIL.
- Chinchilla, R. (2016). *Salud y seguridad en el Trabajo*. Madrid: Thomson Editores Spain.
- Coral, M. (2019) *Análisis, evaluación y control de riesgos disergonómicos y psicosociales en una empresa de reparación de motores eléctricos*. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Fernández, T. (2002) *Diseño y desarrollo de sistemas diacrónicos*. México: Interamericana.
- González, A. (2009). *Manual para la Prevención de Riesgos Laborales para mejorar el desempeño profesional en las oficinas del sector público*. Madrid.
- Hernández, R., Fernández, C. y Bautista, P. (2014) *Metodología de la investigación científica*. México: Mc Graw Hill.
- Kerlinger, F. y Lee (2002). *Investigación del Comportamiento*. México: Mc Graw Hill. 3ra. Ed.
- Llaneza, J. (2009). *Ergonomía y Psicología Aplicada*. España.
- Luis, V. Z. (2007). *Gestión integral e integrado de seguridad y salud*. Modelo Ecuador. Madrid.
- Malpartida, M. (2018) *Aplicación de la gestión de riesgos en un centro educativo*. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Mayer, L. (2006) *Métodos y técnicas de investigación social*. Buenos Aires: Trillas.
- Navarro, J. L. (2007). *El factor humano en la seguridad laboral*. España: Lettera Publicaciones.
- Oseda, D. Cori, S. Cerrón, J. y Vélez, E. (2019), *Métodos y Técnicas de Investigación Científica*. Perú: Pirámide.
- Oseda, D., Gutiérrez, S. G., Oseda, M. A. y Carruitero, N. A. (2021) Factores de riesgo psicológico-social y desempeño laboral en los doctorandos de educación de una

- universidad. *Revista de Investigación en Ciencias de la Educación Horizontes*. 5(1).
- Oseda, D., Ramos, M. C. Bendezú, L. y Gutiérrez, S. G. (2020) Programa de intervención laboral en el control de riesgo disergonómicos en la Universidad Nacional de Cañete. *Universidad y Sociedad*. 12(1).
- Parsloe, E. (2009) *Coaching and Mentoring: Practical Conversations to Improve Learning*. Nueva York: Sonipat Replika Press.
- Ponce, C. (2019) Eficacia de un prontuario de capacitación enfocado al conocimiento del control de riesgo disergonómico en el Centro de Aplicación Editorial Imprenta Unión – Lima. Lima: Universidad Peruana Unión.
- Quispe, V. E. (2020) Influencia de los factores psicosociales en el desempeño laboral de los docentes de la Asociación Cultural Peruana Norteamericana Huancayo 2019. Huancayo: UNCP.
- Rosero, L. (2020), *Evaluación de factores de riesgo disergonómicos en una planta de producción de calzado Lona*, en la Escuela de Post Grado de la Universidad de Huelva – España.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (1996) *Métodos y diseños de investigación científico*. Lima: Mantaro.
- Sierra, R. (2003) *Tesis doctorales y trabajos de investigación científica*. Madrid: Paraninfo.
- Torraco, E. (2005). *Seguridad y salud en el trabajo*. México DF: Mc Graw Hill.
- Villareal, G. (2020), *Diseño e implantación de un Sistema de Seguridad y Salud Ocupacional para la Empresa Hunter and Hunter en Quito*. Universidad de Guayaquil.
- Werther, B. (2000) *Aministración de Personal y Recursos*. Colombia: Mc Graw Hill.
- Withmore, J. (2013) *Coaching. El método para mejorar el rendimiento de las personas*. México Paidós.