



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE INGENIERÍA DE SISTEMAS

ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA



**REDISEÑO ERGONÓMICO DEL ÁREA DE TRABAJO DE
SERVICIO PARA PREVENIR RIESGOS PSICOSOCIALES
EN EL PERSONAL DE LA EMPRESA GESSMED
DE LA CIUDAD DE TACNA**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. JUNIOR CIRO SUCA APAZA

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
INGENIERO DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA**

JULIACA - PERÚ

2024



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE INGENIERÍA DE SISTEMAS

ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA

**REDISEÑO ERGONÓMICO DEL ÁREA DE TRABAJO DE
SERVICIO PARA PREVENIR RIESGOS PSICOSOCIALES
EN EL PERSONAL DE LA EMPRESA GESSMED
DE LA CIUDAD DE TACNA**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. JUNIOR CIRO SUCA APAZA

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
INGENIERO DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA**

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE


: _____
M. Sc. JUAN CARLOS HERRERA MIRANDA

PRIMER MIEMBRO


: _____
Dr. RICHARD CONDORI CRUZ

SEGUNDO MIEMBRO


: _____
Dr. PAUL MAMANI TISNADO

ASESOR DE TESIS


: _____
Dr. JUAN BENITES NORIEGA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN : SEGURIDAD Y GESTIÓN DE RIESGOS - P26

**RESOLUCIÓN N° 157-2024-D-FIS-UANCV-J**

Juliaca, 02 de agosto del 2024

VISTOS:

El expediente N° 2024-CU-10059 (fecha y hora de sustentación), expediente N° 2024-CU-10052 (Título), la RESOLUCIÓN N° 033-2023-D-FIS-UANCV que aprueba el Borrador de Tesis de fecha y el DICTAMEN N° DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN presentado por el (la) bachiller, **SUCA APAZA, JUNIOR CIRO** quien solicita FECHA Y HORA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS, titulado: **REDISEÑO ERGONÓMICO DEL ÁREA DE TRABAJO DE SERVICIO PARA PREVENIR RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL PERSONAL DE LA EMPRESA GESSMED DE LA CIUDAD DE TACNA** conducente a la obtención del Título Profesional de **INGENIERO DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA** por la modalidad de Sustentación de Tesis,

CONSIDERANDO:

Que, con Resolución N° 0827-2023-UANCV-CU-R se aprueba la ampliación de Sustentación de Tesis y/o examen de suficiencia para el mes de enero del 2024 y acorde al artículo 5° numeral 5.14 de la Ley Universitaria N° 30220 establece que las universidades se rigen por el principio del interés superior del estudiante.

Que es necesario dar cumplimiento a la Ley 30220 y sus modificatorias, al Estatuto Universitario y al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de Juliaca y de la Facultad de Ingeniería de Sistemas.

En uso de las atribuciones conferidas al Decano de la Facultad de Ingeniería de Sistemas y, estando al informe de la Comisión de Grados y Títulos de la Facultad.

SE RESUELVE:

PRIMERO.- NOMINAR JURADOS PARA LA SUSTENTACIÓN DE TESIS del tema titulado: **REDISEÑO ERGONÓMICO DEL ÁREA DE TRABAJO DE SERVICIO PARA PREVENIR RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL PERSONAL DE LA EMPRESA GESSMED DE LA CIUDAD DE TACNA** presentado por el (la) bachiller: **SUCA APAZA, JUNIOR CIRO**, para optar el Título Profesional de **INGENIERO DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA** habiéndose designado por sorteo a la siguiente terna de jurados:

- Presidente : M. SC. JUAN CARLOS HERRERA MIRANDA
- 1er. Miembro : DR. RICHARD CONDORI CRUZ
- 2do. Miembro : DR. PAUL MAMANI TISNADO
- Asesor de Tesis : DR. JUAN BENITES NORIEGA

SEGUNDO.- PROGRAMAR la FECHA Y HORA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS VIRTUAL para el día **JUEVES, 08 DE AGOSTO DEL 2024** a horas **10:00 a.m.** hora exacta. El acto académico de sustentación virtual se llevará a cabo a través de la plataforma de video conferencia Cisco Webex Meetings.

TERCERO.- Realizada la Sustentación de Tesis, el Presidente de la terna de jurados levantará y firmará el Acta de Sustentación de Tesis, en el cual se consignará el resultado obtenido por el (la) Bachiller sustentante, del mismo modo firmaran los otros dos miembros de jurado y asesor de tesis, dando conformidad al acto.

CUARTO.- La Dirección de la Escuela Profesional de Ingeniería de Seguridad y Gestión Minera, el Jurado y el Presidente de la Comisión de Grados y Títulos, quedan encargados de dar cumplimiento a la presente Resolución.

157

Regístrese, Comuníquese y Archívese.

UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"M.Sc. Juan Carlos Herrera Miranda
DECANOC.c.
Arch. 2024
JCHM/**Distribución:** Jurados, Interesado



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" FACULTAD DE INGENIERÍA DE SISTEMAS

RESOLUCIÓN N° 033-2024-D-FIS-UANCV

Juliaca, 27 de marzo del 2024

VISTOS; el Expediente N° 2023-CU-216529 y el Acta de Aprobación de Borrador de Tesis de fecha 08 de marzo del 2024 y la RESOLUCIÓN N° 021-2024-D-FIS-UANCV que aprueba el Perfil de Tesis de fecha 05 de marzo del 2024, presentado por el (la) Bachiller: **SUCA APAZA, JUNIOR CIRO** con el tema titulado: **REDISEÑO ERGONÓMICO DEL ÁREA DE TRABAJO DE SERVICIO PARA PREVENIR RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL PERSONAL DE LA EMPRESA GESSMED DE LA CIUDAD DE TACNA**, para optar el Título Profesional de **INGENIERO DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA**.

CONSIDERANDO:

Que, el (la) Bachiller **SUCA APAZA, JUNIOR CIRO**, ha presentado su Borrador de Tesis titulado: **REDISEÑO ERGONÓMICO DEL ÁREA DE TRABAJO DE SERVICIO PARA PREVENIR RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL PERSONAL DE LA EMPRESA GESSMED DE LA CIUDAD DE TACNA**, para optar el Título Profesional de **INGENIERO DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA**.

Que, habiendo procedido de acuerdo al Reglamento de Grados y Títulos de la UANCV y el Presidente de la Comisión de Grados y Títulos de la Facultad de Ingeniería de Sistemas, nominó como Jurados a los siguientes Docentes:

- Presidente : M. Sc. Juan Carlos Herrera Miranda
- 1er. Miembro : Dr. Richard Condori Cruz
- 2do. Miembro : Dr. Paul Mamani Tisnado
- Asesor de Tesis : Dr. Juan Benites Noriega

Que, la terna de jurados ha aprobado en su integridad el Borrador de Tesis titulado: **REDISEÑO ERGONÓMICO DEL ÁREA DE TRABAJO DE SERVICIO PARA PREVENIR RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL PERSONAL DE LA EMPRESA GESSMED DE LA CIUDAD DE TACNA**.

Estando en la opinión favorable del Presidente de la Comisión de Grados y Títulos de la Facultad de Ingeniería de Sistemas, en concordancia al Reglamento de Grados y Títulos de la UANCV y en uso de las atribuciones que le concede la Ley Universitaria 30220, Ley de Creación de la UANCV 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto Modificado de la UANCV.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR EL BORRADOR DE TESIS, presentado por el (la) Bachiller: **SUCA APAZA, JUNIOR CIRO**, con el tema titulado: **REDISEÑO ERGONÓMICO DEL ÁREA DE TRABAJO DE SERVICIO PARA PREVENIR RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL PERSONAL DE LA EMPRESA GESSMED DE LA CIUDAD DE TACNA**, quedando apto para tramitar el Dictamen de Originalidad de Trabajo de Investigación y posteriormente solicitar la Fecha y Hora de Sustentación de Tesis previa presentación de los requisitos correspondientes según lo establecido en el Reglamento de Grados y Títulos de la UANCV, la misma que conducirá a la obtención del **TÍTULO PROFESIONAL DE INGENIERO DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA**

ARTÍCULO SEGUNDO.- La Comisión de Grados y Títulos de la Facultad de Ingeniería de Sistemas y el Secretario Académico de la Facultad de Ingeniería de Sistemas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

M.Sc. Juan Carlos Herrera Miranda
DECANO

<http://repositorio.uancv.edu.pe/>



RESOLUCIÓN N° 021-2024-D-FIS-UANCV

Juliaca, 05 de marzo del 2024

VISTOS; el Expediente N° 2023-CU-18104 de fecha 05 de marzo del 2024, presentado por el (la) Bachiller **SUCA APAZA, JUNIOR CIRO** quien ha solicitado CAMBIO DEL SEGUNDO MIEMBRO DE JURADO Y ASESOR DEL PERFIL DE TESIS, asignado con RESOLUCIÓN N° 750-2023-D-FIS-UANCV de fecha 15 de noviembre del 2023.

CONSIDERANDO:

Que, el (la) Bachiller **SUCA APAZA, JUNIOR CIRO**, ha presentado su Perfil de Tesis titulado: **REDISEÑO ERGONÓMICO DEL ÁREA DE TRABAJO DE SERVICIO PARA PREVENIR RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL PERSONAL DE LA EMPRESA GESSMED DE LA CIUDAD DE TACNA**, para optar el Título Profesional de **INGENIERO DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA**.

Que, con RESOLUCIÓN N° 750-2023-D-FIS-UANCV de fecha 15 de noviembre del 2023 se aprobó el Perfil de Tesis titulado: **REDISEÑO ERGONÓMICO DEL ÁREA DE TRABAJO DE SERVICIO PARA PREVENIR RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL PERSONAL DE LA EMPRESA GESSMED DE LA CIUDAD DE TACNA**, con la siguiente terna de jurados:

- Presidente : M. Sc. Juan Carlos Herrera Miranda
- 1er. Miembro : Dr. Richard Condori Cruz
- 2do. Miembro : Dr. Oscar Gonzalo Apaza Perez
- Asesor de Tesis : Mgr. Jackeline Flores Apaza

Estando en la opinión favorable del Presidente de la Comisión de Grados y Títulos de la Facultad de Ingeniería de Sistemas, en concordancia al Reglamento de Grados y Títulos de la UANCV y en uso de las atribuciones que le concede la Ley Universitaria 30220, Ley de Creación de la UANCV 23738 y modificatoria; y el Estatuto Modificado 2020 de la UANCV aprobado con Resolución N° 0018-2020-UANCV-AU-R.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR el CAMBIO DEL SEGUNDO MIEMBRO DE JURADO Y ASESOR DEL PERFIL DE TESIS, de (l) (la) Bachiller: **SUCA APAZA, JUNIOR CIRO**, del tema de tesis titulado: **REDISEÑO ERGONÓMICO DEL ÁREA DE TRABAJO DE SERVICIO PARA PREVENIR RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL PERSONAL DE LA EMPRESA GESSMED DE LA CIUDAD DE TACNA**, considerándose a partir de la fecha los siguientes Jurados y Asesor de Tesis:

- **Presidente** : **M. Sc. Juan Carlos Herrera Miranda**
- **1er. Miembro** : **Dr. Richard Condori Cruz**
- **2do. Miembro** : **Dr. Paul Mamani Tisnado**
- Asesor de Tesis** : **Dr. Juan Benites Noriega**

ARTÍCULO SEGUNDO.- La Comisión de Grados y Títulos de la Facultad de Ingeniería de Sistemas y el Secretario Académico de la Facultad de Ingeniería de Sistemas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

M.Sc. Juan Carlos Herrera Miranda
DECANO

C.c.
Arch. 2024
JCHM/

Distribución: Jurados, Interesado

**RESOLUCIÓN N° 750-2023-D-FIS-UANCV**

Juliaca, 15 de noviembre del 2023

VISTOS; el Expediente N° 2023-CU-07464, y la copia del Acta de Aprobación de Perfil de Tesis de fecha 08 de noviembre del 2023, para optar el Título Profesional de INGENIERO DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA, presentado por el (la) Bachiller: **SUCA APAZA, JUNIOR CIRO** con el tema titulado: **REDISEÑO ERGONÓMICO DEL ÁREA DE TRABAJO DE SERVICIO PARA PREVENIR RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL PERSONAL DE LA EMPRESA GESSMED DE LA CIUDAD DE TACNA.**

CONSIDERANDO:

Que, el (la) Bachiller **SUCA APAZA, JUNIOR CIRO**, ha presentado su Perfil de Tesis titulado: **REDISEÑO ERGONÓMICO DEL ÁREA DE TRABAJO DE SERVICIO PARA PREVENIR RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL PERSONAL DE LA EMPRESA GESSMED DE LA CIUDAD DE TACNA**, para optar el Título Profesional de INGENIERO DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA.

Que, habiendo procedido de acuerdo al Reglamento de Grados y Títulos de la UANCV y el Presidente de la Comisión de Grados y Títulos de la Facultad de Ingeniería de Sistemas, nominó como Jurados a los siguientes Docentes:

- Presidente : M. Sc. Juan Carlos Herrera Miranda
- 1er. Miembro : Dr. Richard Condori Cruz
- 2do. Miembro : Dr. Oscar Gonzalo Apaza Perez
- Asesor de Tesis : Mgtr. Jackeline Flores Apaza

Que, la terna de jurados ha aprobado en su integridad el Perfil de Tesis titulado: **REDISEÑO ERGONÓMICO DEL ÁREA DE TRABAJO DE SERVICIO PARA PREVENIR RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL PERSONAL DE LA EMPRESA GESSMED DE LA CIUDAD DE TACNA**, procediendo con el levantamiento de Acta y firma de Aprobación correspondiente.

Estando en la opinión favorable del Presidente de la Comisión de Grados y Títulos de la Facultad de Ingeniería de Sistemas, en concordancia al Reglamento de Grados y Títulos de la UANCV y en uso de las atribuciones que le concede la Ley Universitaria 30220, Ley de Creación de la UANCV 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto Modificado de la UANCV.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR EL PERFIL DE TESIS, presentado por el (la) Bachiller: **SUCA APAZA, JUNIOR CIRO**, con el tema titulado: **REDISEÑO ERGONÓMICO DEL ÁREA DE TRABAJO DE SERVICIO PARA PREVENIR RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL PERSONAL DE LA EMPRESA GESSMED DE LA CIUDAD DE TACNA**, quedando apto para el desarrollo y presentación del Borrador de Tesis según lo establecido en el Reglamento de Grados y Títulos de la UANCV.

ARTÍCULO SEGUNDO.- La Comisión de Grados y Títulos de la Facultad de Ingeniería de Sistemas y el Secretario Académico de la Facultad de Ingeniería de Sistemas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

M.Sc. Juan Carlos Herrera Miranda
DECANO



REDISEÑO ERGONÓMICO DEL ÁREA DE TRABAJO DE SERVICIO PARA PREVENIR RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL PERSONAL DE LA EMPRESA GESSMED DE LA CIUDAD DE TACNA

INFORME DE ORIGINALIDAD

10%

INDICE DE SIMILITUD

8%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

6%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	3%
2	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	revista.religacion.com Fuente de Internet	1%
4	repositorio.uta.edu.ec Fuente de Internet	<1%
5	repositorio.unsaac.edu.pe Fuente de Internet	<1%
6	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	<1%
7	1library.co Fuente de Internet	<1%
8	dspace.esPOCH.edu.ec Fuente de Internet	<1%



Metadatos complementarios



TÍTULO DE LA TESIS	
REDISEÑO ERGONÓMICO DEL ÁREA DE TRABAJO DE SERVICIO PARA PREVENIR RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL PERSONAL DE LA EMPRESA GESSMED DE LA CIUDAD DE TACNA	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	JUNIOR CIRO SUCA APAZA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	70112466
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0004-9941-5093
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	JUAN BENITES NORIEGA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	06195745
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-3842-8435
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	JUAN CARLOS HERRERA MIRANDA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	29606930
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	RICHARD CONDORI CRUZ
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02442917
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	PAUL MAMANI TISNADO
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01314987



Datos de investigación	
Línea de investigación	SEGURIDAD Y GESTIÓN DE RIESGOS - P26
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	<p>País: Perú Departamento: Tacna Provincia: Tacna Distrito: Tacna</p> <p>Coordenadas: Latitud: -18.0230925 Longitud: -70.2428529</p> <p>https://maps.app.goo.gl/Efjy8EY1CZUX4k3L8</p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Marzo 2024 – Agosto 2024
URL de disciplinas OCDE	<p>Ingeniería, Tecnología https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#2.00.00</p> <p>Minería, Procesamiento de minerales https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#2.07.05</p>



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
"NESTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
DIRECCIÓN
M.Sc. Juan Carlos Herrera Miranda
DIRECTOR (e)
Unidad de Investigación FIS



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo JUNIOR CIRO SUCA APAZA, identificado con DNI Nro. 70112466 en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional**
- Programa de Segunda Especialidad,**
- Programa de Maestría o Doctorado**

INGENIERÍA DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación, Trabajo Académico denominada:

REDISEÑO ERGONÓMICO DEL ÁREA DE TRABAJO DE SERVICIO PARA PREVENIR RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL PERSONAL DE LA EMPRESA GESSMED DE LA CIUDAD DE TACNA

Asesorado por: Dr. JUAN BENITES NORIEGA

Es un tema original.


Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 29 de Agosto del 2024


Firma del Asesor
(obligatoria)


FIRMA (obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

A Dios por concedernos la dicha de llevar una vida fructífera en la que supero una serie de obstáculos, pruebas y muchos sacrificios que nos hicieron más fuertes para levantarnos una y otra vez y así poder superar toda prueba de vida.



AGRADECIMIENTO

A mi institución formativa superior la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez; en el que me forme de manera post profesional, sumando conocimientos básicos a mi formación profesional.

A su plana docente, en particular a los que impartieron de manera directa sus conocimientos y contribuyeron a mi formación compartiendo sus experiencias y sabias enseñanzas de manera didáctica, estratégica y con el tino correcto para una absorción de conocimientos y formación.



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
ÍNDICE GENERAL	v
ÍNDICE DE TABLAS	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN	xii

CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1.1. Problema General	2
1.1.2. Problemas Específicos.....	2
1.2. OBJETIVOS.....	3
1.2.1. Objetivo General	3
1.2.2. Objetivos Específicos.....	3
1.3. JUSTIFICACIÓN.....	3
1.4. Teórico	3
1.4.1. Practico	4
1.4.2. Metodológico.....	4
1.4.3. Social.....	4
1.5. HIPÓTESIS.....	5
1.5.1. Hipótesis General.....	5
1.5.2. Hipótesis Especificas	5
1.6. VARIABLES	5



1.6.1. Independientes.....	5
1.6.2. Dependientes	6
1.6.3. Operacionalización de Variables.....	6

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES.....	7
2.1.1. Internacionales	7
2.1.2. Nacionales.....	9
2.1.3. Local.....	9
2.2. MARCO TEÓRICO	10
2.2.1. Ergonomía y salud psicosocial	10
2.2.1.1. Definición y conceptos claves.....	11
2.2.1.2. Riesgos de ergonomía y psicosociales en el personal	11
2.2.2. La ergonomía	12
2.2.2.1. Principios de la ergonomía	13
2.2.2.2. Tipos de riesgos ergonómicos	13
2.2.2.3. Consecuencias de riesgo en la salud del personal	14
2.2.2.4. Aspectos fundamentales de salud psicosocial	15
2.2.2.5. Definición y componentes claves	15
2.2.2.6. Riesgo psicosocial en el entorno laboral	16
2.2.2.7. Interacción entre factores ergonómicos y psicosociales	16
2.2.2.8. Relación entre condiciones de trabajo y salud física y mental.	17
2.2.2.9. Estrategias de prevención	18
2.2.2.10. Diseño ergonómico de puestos de trabajo	19
2.2.2.11. Programas de promoción de la salud psicosocial	19



2.2.2.12. Herramientas de evaluación de riesgos	20
2.2.2.13. Métodos para identificar riesgos ergonómicos y psicosociales	21
2.2.2.14. Legislación y normativas aplicables	22
2.2.2.15. Marco legal de ergonomía y salud psicosocial en el ámbito laboral	23
2.3. MARCO CONCEPTUAL.....	24

CAPÍTULO III

PROCEDIMIENTOS METODOLÓGICOS

3.1. Enfoque.....	26
3.2. Tipo	26
3.3. Nivel	26
3.4. Diseño.....	26
3.5. Método.....	26
3.6. Ámbito de la investigación.....	27
3.7. Población y muestra	27
3.7.1. Población.....	27
3.7.2. Muestra	27
3.8. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	27
3.9. Validación de la contrastación de hipótesis.....	28
3.10. Validez y confiabilidad del instrumento.....	28
3.11. Plan de recolección y procesamiento de datos.....	29

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS	30
CONCLUSIONES.....	41



RECOMENDACIONES	43
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	45
ANEXOS.....	51



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables	6
Tabla 2 Tiempo en el puesto de trabajo	30
Tabla 3 Adecuación del mobiliario.....	31
Tabla 4 Realización de pausas activas	31
Tabla 5 Frecuencia de las molestias	32
Tabla 6 Duración de las molestias	32
Tabla 7 Tratamiento médico recibido	33
Tabla 8 Ausentismo laboral por molestias.....	33
Tabla 9 Capacitación en ergonomía.....	34
Tabla 10 Comodidad en el puesto de trabajo	34



RESUMEN

El trabajo examina factores que afectan los riesgos ergonómicos en la salud psicosocial del personal que trabajan de la Empresa GESSMED en ciudad Tacna y desarrolla bajo la tutoría de acápite de la especialidad un rediseño ergonómico que puede servir para prevenir la reducción de riesgos que afecta la salud y la vida de los colaboradores buscando el mejoramiento de bienestar de la empresa. Para ello se ha ejecutado una serie de ensayos con pruebas para poner en práctica enfatizando el modelo mixto significativo como el uso correcto de mobiliario, falta de pausas activas y posturas forzadas prolongadas, que contribuyen a molestias físicas para prevenir el estrés y agotamiento corpórea.

De tanta exigencia de parte de los trabajadores, se propone un modelo integral de rediseño ergonómico que incluye mejoras en el mobiliario, implementación pausas activas, manejo del estrés.

Las conclusiones destacan que la aplicación de estas medidas puede reducir los factores de los riesgos ergonómicos, mejorar la salud, alto valor de estima psicosocial del personal para aumentar la productividad de la empresa.

Palabras Clave: Riesgo ergonómico, salud psicosocial, rediseño ergonómico, pausas activas, bienestar laboral.



ABSTRACT

The present research aims to determine how ergonomic risk factors affect the psychosocial health of the operational staff of the GESSMED Company in the city of Tacna and to develop an ergonomic redesign model that contributes to the reduction of these risks and the improvement of their well-being. Through a mixed approach, significant risk factors were identified, such as inadequate furniture, lack of active breaks and prolonged forced postures, which contribute to physical discomfort and psychosocial health problems, such as stress and exhaustion. A comprehensive ergonomic redesign model is proposed that includes improvements in furniture, the organization of the workspace, the implementation of active breaks, and continuous training programs in ergonomics and stress management. The conclusions highlight that the application of these measures can reduce ergonomic risk factors, improve the psychosocial health of staff and increase the overall productivity of the company.

Keywords: Ergonomic risk, psychosocial health, ergonomic redesign, active breaks, occupational well-being, ergonomics.



INTRODUCCIÓN

El problema psicosocial es una instancia tan importante para el desarrollo de las actividades laborales en una institución pública y privada, pues, han cobrado una importancia crucial, especialmente en los sectores operativos donde los empleados perciben acciones muy funestas tanto físico y mental. La Empresa GESSMED, ubicada en la ciudad de Tacna, no es ajena a esta realidad. El personal operativo de esta empresa enfrenta diversos factores de los riesgos ergonómicos, como la falta de mobiliario adecuado, la ausencia de pausas activas, y las posturas prolongadas y forzadas, que impactan negativamente en su salud psicosocial. Estos riesgos no solo comprometen la satisfacción laboral de trabajadores afectando baja productividad y deficiencia por mala acción de organización.

En la investigación buscamos centrar nuestra misión en encontrar los factores que influyen considerablemente como riesgos ergonómicos que afectan profundamente en los puestos donde prestan servicios el personal de la Empresa GESSMED. Además, con ensayos realizados en varias instancias proyecta proponer modelos altamente satisfactorios para mitigar los riesgos que puede afectar el bienestar de salud del personal, busca identificar los riesgos existentes, analizar consecuencias negativas y proponer intervenciones que contribuyan recuperar buenos ambientes seguros y saludables.

La relevancia de esta investigación radica de encontrar en forma positiva las causas que trae como problemas psicosociales y empeñar cómo prevenir problemas consecuencias funestas que trae como caso el ausentismo laboral prebendo fomentar más productividad y satisfactorio para la empresa. Al



identificar las causas subyacentes de los problemas ergonómicos y desarrollar soluciones prácticas en beneficio de la organización y propios trabajadores.

Con base en estos objetivos, este estudio no solo busca generar conocimiento teórico, sino también ofrecer una guía práctica aportando a la construcción de un espacio de trabajo que priorice el bienestar de su personal y promueva un rendimiento sostenido en el tiempo.



CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Las condiciones ergonómicas deficientes físicas y psicológicas empleados son problemas reconocidos en diversos sectores. Según (OMS) y la (OIT), el riesgo de la ergonomía no solo provoca lesiones físicas como trastornos musculoesqueléticos, sino que también contribuyen significativamente incluyendo el estrés laboral, la ansiedad y el agotamiento emocional. Estas organizaciones advierten que la ausencia de estos riesgos puede conducir a una reducción significativa en la productividad, el aumento del ausentismo y altos costos para las empresas y los sistemas de salud. Por ello, existe una creciente demanda internacional por enfoques integrales que combinen el rediseño ergonómico con la mejora de la salud psicosocial en el trabajo.

En Perú, el problema del riesgo de la ergonomía y psicosociales en el trabajo. Según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), la falta de adecuación de los espacios laborales a los estándares ergonómicos establecidos representa un desafío importante para las empresas, especialmente en sectores operativos. Las estadísticas nacionales reflejan aumento de enfermedades con factores ergonómicos, así como un incremento derivados de entornos laborales estresantes. Aunque el gobierno ha



implementado normativas para la aplicación de estas medidas sigue siendo limitada. Esto evidencia la necesidad urgente de adoptar soluciones prácticas y efectivas simultáneamente.

En Tacna, donde se ubica la empresa GESSMED, el impacto del riesgo de la ergonomía y psicosociales en el personal operativo es una preocupación creciente. La empresa enfrenta desafíos particulares relacionados con el aumento de quejas por el estrés, la fatiga, y el malestar emocional contribuye clima laboral negativo, agotamiento emocional y baja motivación. Todas estas circunstancias funestas resaltan la necesidad de un rediseño ergonómico que mejore tanto las condiciones físicas como la salud psicosocial del personal operativo, con el fin de promover un entorno de trabajo más seguro, saludable y productivo.

1.1.1. Problema General

- ¿Cómo afecta los factores ergonómicos en el aspecto psicosocial del personal Empresa GESSMED, Tacna?

1.1.2. Problemas Específicos

- ¿Qué factores influyen riesgos ergonómicos en los puestos de trabajo del personal de la Empresa GESSMED?
- ¿Qué efectos determina los riesgos ergonómicos en salud psicosocial del personal de la Empresa?
- ¿Qué modelos ergonómicos puede reducir los riesgo y tratar de mejorar la salud psicosocial del personal de la Empresa?



1.2. OBJETIVOS

1.2.1. Objetivo General

- Identificar los factores ergonómicos que afectan la salud psicosocial del personal de la Empresa GESSMED Tacna, y desarrollar un modelo que contribuya la reducción de estos riesgos y al mejoramiento de bienestar.

1.2.2. Objetivos Específicos

- Determinar los factores ergonómicos en los puestos de trabajo del personal de la Empresa GESSMED.
- Analizar los efectos de factores ergonómicos la salud psicosocial y ocupacional del personal de la Empresa.
- Diseñar un modelo de rediseño ergonómico que minimice los factores ergonómicos promueva mejora de salud psicosocial del personal.

1.3. JUSTIFICACIÓN

1.4. Teórico

Este estudio amplía el conocimiento en ergonomía y salud ocupacional, con un énfasis particular en explorar y evaluar riesgos de la ergonomía que afectan el estado psicosocial de empleados. Se fundamenta en teorías de ergonomía, salud ocupacional y psicología organizacional, aportando evidencia empírica que amplía la comprensión de cómo los factores ergonómicos que afectan la salud física y psicosocial de los empleados. Además, proporciona combinar rediseñar estrategias para prevenir riesgos psicosociales.



1.4.1. Practico

La investigación tiene una importancia significativa para la empresa GESSMED y otras organizaciones similares, ya que proporciona un modelo de rediseño ergonómico que puede ser implementado para reducir los riesgos en el entorno laboral. Este modelo tiene potencial operativo para aumentar productividad, reducir ausentismo, y minimizar costos asociados a la atención médica y la rotación de personal.

1.4.2. Metodológico

Desde esta perspectiva combina técnicas cualitativas y cuantitativas para minimizar riesgos de ergonomía y su efecto en la salud psicosocial. Esta combinación de métodos proporciona una base robusta para evaluar la efectividad del modelo de rediseño garantizando resultados innovadores como herramientas y técnicas de análisis psicosocial que pueden ser replicadas en estudios futuros.

1.4.3. Social

Aborda un desafío crucial que impacta directamente el bienestar de salud y vida de los empleados. Al proponer un modelo de intervención ergonómica que busca mejorar la salud psicosocial del personal, este estudio no solo beneficia a los empleados de la empresa GESSMED, sino que también puede ser replicado en otros contextos laborales. Contribuye al bienestar social al promover entornos laborales más seguros, saludables y sostenibles, es fundamental en el desarrollo humano.



1.5. HIPÓTESIS

1.5.1. Hipótesis General

- Los factores ergonómicos influyen directamente en los puestos de trabajo del personal de la Empresa GESSMED, afectan la salud psicosocial del personal, necesita implementación de un modelo ergonómico para minimizar riesgos y mejorar bienestar.

1.5.2. Hipótesis Específicas

- Existen riesgos ergonómicos significativos que afectan los puestos de trabajo del personal de la Empresa GESSMED ocasionando problemas de salud psicosocial.
- La salud psicosocial está directamente relacionada con la exposición de riesgos ergonómicos en el entorno laboral.
- La implementación un modelo de rediseño ergonómico reducirá los factores ergonómicos y mejorará la salud psicosocial del personal de la Empresa.

1.6. VARIABLES

1.6.1. Independientes

- **Factores ergonómicos:** muestran efectos físicos en los puestos de trabajo, la postura, la repetitividad de movimientos, la falta de equipo adecuado, entre otros. Esta variable abarca los elementos ergonómicos presentes en los puestos de trabajo que se espera estén influyendo en la salud psicosocial del personal operativo.



1.6.2. Dependientes

- **Salud psicosocial del personal operativo:** es el bienestar mental, emocional y social del personal de la Empresa GESSMED. Incluye estrés, ansiedad, agotamiento emocional, satisfacción laboral en el entorno de trabajo.

1.6.3. Operacionalización de Variables

Tabla 1

Operacionalización de variables

VARIABLE	INDICADORES	INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN
Variable Independiente	- Diseño del puesto de trabajo	Observación directa Encuestas ergonómicas Listas de verificación ergonómica Evaluaciones ergonómicas mediante software especializado
	- Postura laboral	
	- Movimientos repetitivos	
	- Iluminación y ventilación	
	- Uso de herramientas y equipos	
	- Carga física del trabajo	
	- Nivel de estrés	
	- Ansiedad	
	- Agotamiento emocional	
	- Satisfacción laboral	
Variable Dependiente	- Calidad de relaciones interpersonales	Cuestionarios de salud psicosocial (Ej. Escala de Estrés Laboral de Karasek)
	- Sentimiento de pertenencia	Encuestas de satisfacción laboral
	- Motivación laboral	Entrevistas semi-estructuradas
		Escalas de evaluación emocional

Nota: elaboración propia



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES

2.1.1. Internacionales

Smith, J., y Carayon, P. (2019). Impacto del diseño ergonómico en la salud psicosocial del personal sanitario. Universidad de Wisconsin-Madison, Estados Unidos.

La investigación, realizada a través un enfoque mixto (cuantitativo y cualitativo), incluyó encuestas a 500 profesionales de la salud y entrevistas en profundidad con 50 de ellos. Los resultados indicaron que un entorno ergonómico deficiente —caracterizado por posturas incómodas, equipos inadecuados, y falta de apoyo físico adecuado— contribuye significativamente a la aparición de estrés laboral y agotamiento emocional, especialmente en trabajos con alta carga mental y física. Se recomendó la implementación de ajustes en el mobiliario, la reorganización del flujo de trabajo y la optimización de herramientas para reducir estos niveles de estrés, promoviendo un bienestar general del personal.

Martínez, A., y Pérez, M. (2018). Factores ergonómicos y su impacto en la salud mental del personal médico y de enfermería. Universidad de Barcelona, España.



Este estudio examinó cómo los factores ergonómicos influyen el aspecto psicosocial del personal médico en hospitales públicos de España. A través de un diseño descriptivo de 300 usuarios, se descubrió que aquellos que trabajaban en entornos con condiciones ergonómicas deficientes (como mobiliario inadecuado, iluminación deficiente y organización desordenada del espacio) presentaban mayores niveles de satisfacción laboral. La investigación destacó intervención los espacios de trabajo, para reducir la fatiga con uso de equipos ergonómicos.

Torres, C., Jiménez, R., y Da Silva, A. (2017). Evaluación de riesgos ergonómicos y su relación con la salud psicosocial en trabajadores de manufactura en América Latina. Universidad de São Paulo, Brasil.

Este estudio se centró en el impacto de la ergonomía en la salud psicosocial de los trabajadores en Colombia y Brasil. Con un enfoque cuantitativo, el estudio utilizó técnicas de observación directa y cuestionarios aplicados a 800 trabajadores de diferentes industrias manufactureras. Se encontró que los factores ergonómicos, como la repetitividad de movimientos, las posturas forzadas, y las condiciones ambientales inadecuadas, con el aumento del estrés laboral, la ansiedad y otros problemas de salud mental. El estudio adoptó un enfoque integral ergonómico para promover ambientes de trabajo más saludables.



2.1.2. Nacionales

García, L., y Fernández, E. (2020). Riesgos ergonómicos y psicosociales en el sector manufacturero de Lima. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú.

Este estudio abordó el riesgo de la ergonomía y psicosociales en el sector manufacturero de Lima, Perú, utilizando un enfoque mixto para identificar factores de riesgo y su impacto en la salud del personal. La investigación, basada en encuestas a 200 trabajadores de la industria manufacturera y entrevistas semi-estructuradas con gerentes de planta, encontró que los principales factores de condiciones ambientales inadecuadas, como iluminación insuficiente y ventilación deficiente. Además, se identificó una correlación directa entre estos factores y problemas de salud psicosocial, tales como ansiedad, agotamiento emocional y estrés crónico. El estudio recomendó implementar programas de rediseño ergonómico, además de capacitar al personal en buenas prácticas ergonómicas, para mejorar la salud laboral.

2.1.3. Local

Ramos, D., y Quiñones, S. (2021). Impacto de las condiciones ergonómicas en la salud psicosocial del personal operativo en una empresa de servicios en Tacna. Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, Perú.

Este estudio, realizado en Tacna, Perú, se centró en investigar el impacto del personal operativo de una empresa de servicios. A través de una combinación de cuestionarios estandarizados sobre salud psicosocial (n=49) y observaciones directas de las condiciones de trabajo, los autores encontraron que más del 60% del personal experimentaba síntomas de estrés, fatiga, y ansiedad, todos ellos



relacionados con configuraciones ergonómicas inadecuadas. Los factores críticos identificados incluían asientos inadecuados, alturas de trabajo incorrectas, y falta de descansos programados. El estudio concluye el rediseño mejora la iluminación, ventilación, uso de mobiliario y percibe mejorar el bienestar del personal.

2.2. MARCO TEÓRICO

2.2.1. Ergonomía y salud psicosocial

La introducción a la ergonomía y la salud son factores cruciales en el lugar de trabajo. La ergonomía se refiere al estudio de sistemas y entornos de manera que mejore el bienestar y desempeño de las personas que interactúan con ellos. Por otro lado, la salud psicosocial abarca los aspectos psicológicos, emocionales y sociales del bienestar de un individuo en el lugar de trabajo. Estos dos factores son vitales para garantizar la salud y productividad general del personal operativo (Mancilla-Aliste).

Reconocer la importancia de abordar el riesgo de la ergonomía y psicosociales para promover un ambiente de trabajo seguro y saludable. Al comprender y gestionar los riesgos que se puede minimizar lesiones y enfermedades laborales. Además, abordar estos factores también puede mejorar la satisfacción laboral, la motivación y el rendimiento general. Por lo tanto, es esencial que las empresas prioricen la identificación y mitigación de el riesgo de la ergonomía y psicosociales.



2.2.1.1. Definición y conceptos claves

los conceptos fundamentales de riesgo de ergonomía y salud psicosocial del personal operativo. La ergonomía se enfoca interacción entre las personas y el bienestar de los empleados que implica diseñar equipos que ajusten las capacidades y limitaciones de los trabajadores para prevenir trastornos musculoesqueléticos (Valero Castro, 2024).

Por otro lado, la salud psicosocial implica bienestar mental en la carga de trabajo, mostrando satisfacción y buen desempeño del personal. Entender estos conceptos son cruciales para identificar y mitigar los riesgos que afectan los empleados en sus actividades. (Villacres-Castro and Velásquez-Gutiérrez2022).

Al explorar las definiciones y conceptos de salud psicosocial, sentaremos bases para abordar de manera integral la importancia de estos problemas en el personal operativo. Esto proporcionará una base sólida para comprender las implicaciones para desarrollar estrategias efectivas para mitigar los riesgos asociados (Calumani2022).

2.2.1.2. Riesgos de ergonomía y psicosociales en el personal

Los riesgos psicosociales afectan el entorno laboral del empleado en su productividad, es crucial comprender y mitigar estos riesgos. Al reconocer y abordar factores, las empresas intervienen acciones para prevenir trastornos musculoesqueléticos debido a lesiones corporales. Además, prestar atención a los riesgos psicosociales, incluyendo mayor satisfacción laboral, menores tasas de rotación y un entorno laboral más saludable en general (Nuñez Soriano & Valencia Chávez, 2022).



Adoptar un enfoque proactivo para abordar estos riesgos que afectan al bienestar físico y mental del personal fomentando trabajo seguro y de apoyo. Para ello proporciona capacitación adecuada, fomento de cultura de comunicación abierta, pueden sentar las bases para abordar el riesgo de la ergonomía y psicosociales, las empresas pueden demostrar seguridad al mismo tiempo mejoran su eficiencia y efectividad operativa (Ortiz Montealegre & Manrique Cortes, 2024).

2.2.2. La ergonomía

La ergonomía se caracteriza del cuerpo humano, sus movimientos y sus capacidades cognitivas. El objetivo de este campo es comprender los principios de la ergonomía, las empresas pueden crear espacios laborales que reduzcan al mínimo tensiones físicas en los empleados.

Además, exploraremos los diferentes tipos de riesgos ergonómicos que pueden afectar a la fuerza laboral. Estos riesgos pueden derivar de diversos factores como movimientos repetitivos, posturas incómodas, fuerza excesiva y compresión mecánica. Comprender estos riesgos es crucial para identificar posibles peligros y aplicar medidas preventivas adecuadas para mitigarlos. Además, examinaremos las consecuencias con la exposición prolongada a peligros ergonómicos puede provocar trastornos musculoesqueléticos, fatiga, estrés y disminución de la productividad.



2.2.2.1. Principios de la ergonomía

Los principios son clave para entender y gestionar los factores que determinan las capacidades y limitaciones del cuerpo humano, buscando optimizar los aspectos físicos, cognitivos, sociales y organizativos del trabajo, reconociendo las herramientas que utilizan para promover la salud y reducir riesgo de lesiones y enfermedades (Ojeda, 2024).

Uno de los principios de la ergonomía es entender el tamaño, la forma, la fuerza y otras características físicas del cuerpo, los lugares de trabajo pueden ser diseñados para acomodar a una fuerza laboral diversa y reducir el riesgo de trastornos musculoesqueléticos. Además, enfatiza considerar los aspectos cognitivos, psicológicos, carga mental, cultura organizacional que ayudan establecer el bienestar de los empleados (Ojeda, 2024).

En general, los principios básicos de la ergonomía resaltan la necesidad de diseñar y organizar el trabajo de una manera que promueva la comodidad para los trabajadores. Estos principios proporcionan una base para comprender y abordar los tipos de riesgos ergonómicos que pueden provocar resultados adversos para la salud del personal operativo (Díaz Tuanama, 2024).

2.2.2.2. Tipos de riesgos ergonómicos

En el campo de la ergonomía, es crucial identificar y comprender diferentes tipos de riesgos que afectan la salud y el bienestar del personal. Los riesgos se manifiestan de diversas formas, incluidas tensiones físicas debido a movimientos repetitivos, posturas incómodas o exceso de fuerza ejercida. Además, factores ambientales como la iluminación inadecuada, temperaturas incómodas o ruido excesivo también pueden contribuir a el riesgo de la ergonomía. Además, los



factores psicológicos como alta carga de trabajo, presión temporal influyen en el proceso de bienestar de los empleados (Rozas Quispe, 2024).

Además, es importante considerar el equipo y las herramientas que los empleados utilizan en sus actividades diarias. Las herramientas mal diseñadas o inadecuadas pueden llevar a riesgos ergonómicos, ya que pueden requerir posturas corporales incómodas o fuerza excesiva para su operación. Estos riesgos generan la mala productividad de los empleados (Aliaga Yarasca, 2023).

2.2.2.3. Consecuencias de riesgo en la salud del personal

Las consecuencias del riesgo son variadas y significativas, como movimientos repetitivos, posturas incómodas y fuerza excesiva, puede provocar trastornos musculoesqueléticos. Estas condiciones no solo causan malestar físico y disminución de la movilidad, sino que también resultan en una productividad reducida y un aumento del ausentismo entre la fuerza laboral. Además, puede manifestarse en tasas de rotación más altas y una disminución del ánimo general dentro de la organización (León García, 2022).

Es fundamental que los empleadores comprendan las posibles consecuencias del riesgo del personal para mitigar intervenciones ergonómicas adecuado con pausas regulares y capacitación del personal en mecánica corporal adecuada, puede reducir significativamente mejorar el bienestar general de los empleados. Además, fomentar una cultura organizacional valorando beneficios para la salud física y mental del personal. (Tejada Santisteban & Leyva Evaristo, 2022).



2.2.2.4. Aspectos fundamentales de salud psicosocial

Los individuos en el lugar de trabajo, y es esencial para mantener una fuerza laboral saludable y productiva. Esta sección profundizará en la definición de la salud psicosocial y explorará sus componentes clave. Además, destacará los diversos factores que representan un riesgo para la salud psicosocial en el entorno laboral, arrojando luz sobre los posibles desafíos enfrentados por los empleados (Ruiz Moyano & Carabali Viafara..., 2024).

La salud psicosocial se refiere a la interacción entre el estado psicológico de un individuo y las dinámicas sociales dentro de su entorno, especialmente en el contexto del lugar de trabajo. Comprende factores como relaciones interpersonales que incluyen bienestar emocional, estrés, apoyo social para mantener una integración saludable entre el trabajo y la vida personal. (Palacios Farias de Guerrero, 2024).

Factores de entorno laboral incluyen también altas demandas laborales, como acoso laboral y conflictos entre los trabajadores. Es imperativo que las organizaciones reconozcan estos factores para mitigar el impacto en el aspecto psicosocial de los empleados. Al identificar se debe fomentar principios de solidaridad, competitividad para emprender una acción conjunta de productividad. (Acaro Moreno, 2023).

2.2.2.5. Definición y componentes claves

profundiza en los aspectos fundamentales de la salud psicosocial, con el objetivo de proporcionar una comprensión clara del concepto y sus componentes clave. La salud psicosocial se refiere a la relación que muestra un individuo como un aspecto psicológico en su entorno social determinado con factores de



relaciones interpersonales, cultura organizacional. Los componentes claves de salud psicosocial incluyen satisfacción laboral, equilibrio entre trabajo y vida personal entorno laboral y respetuoso (Paredes Alarcón, 2023).

La salud psicosocial se identifica en el entorno laboral con muestras de solidaridad, bienestar en la productividad. (Tur Escandell, 2024).

2.2.2.6. Riesgo psicosocial en el entorno laboral

El ámbito laboral se refiere a las condiciones y características propias que influye diversos aspectos del entorno de trabajo, como exigencias laborales elevadas, falta de autonomía en las tareas, insuficiente apoyo social o situaciones de injusticia organizacional. Además, la presencia de violencia laboral, acoso y bullying puede contribuir significativamente al desarrollo de riesgos psicosociales (Zapata-Constante and Riera-Vázquez2024).

Las altas demandas laborales provocan estrés, agotamiento y otros resultados negativos para la salud mental. Por otro lado, el bajo control en el trabajo, donde los empleados sienten que tienen poca autonomía o poder de toma de decisiones, también puede contribuir a un aumento del estrés y a una reducción del bienestar. Además, afecta la capacidad de un individuo para enfrentar los estresores relacionados con el trabaj (Martínez, 2020).

2.2.2.7. Interacción entre factores ergonómicos y psicosociales

La interacción entre los factores ergonómicos y psicosociales en el entorno laboral es fundamental al considerar la salud y el bienestar del personal operativo. La conexión es compleja y abarca múltiples dimensiones. Factores como mala postura y períodos descanso insuficientes pueden contribuir a



trastornos musculoesqueléticos y malestar físico, mientras el apoyo social inadecuado lleva al estrés, ansiedad y depresión (Huaman Bacalla, 2023).

Es importante reconocer que estos dos conjuntos de factores están entrelazados y pueden interactuar de diversas formas para impactar la salud general de los empleados. Por ejemplo, un trabajo físicamente exigente combinado con falta de apoyo social y altas exigencias laborales puede llevar a un mayor riesgo tanto de problemas de salud física como mental. De manera similar, una persona con malas condiciones ergonómicas y un alto nivel de estrés laboral puede experimentar efectos negativos compuestos en su bienestar (Quintana and Muñoz2020).

Es esencial crear intervenciones laborales integrales destinadas a promover trabajar en un entorno laboral más solidario y saludable; esto conduce una mayor satisfacción laboral, mayor productividad (Calumani2022).

2.2.2.8. Relación entre condiciones de trabajo y salud física y mental

Estas relaciones son compleja y multifacética. Varios factores ergonómicos y psicosociales entran en juego, impactando el entorno físico, incluyendo factores que contribuyen a trastornos musculoesqueléticos y sobrecarga física. Además, los aspectos psicológicos del trabajo, como altas demandas laborales, bajo control sobre el trabajo que llevan niveles de estrés y problemas de salud mental (Trinidad, 2022).

Además, puede exacerbar los efectos negativos en la salud. Por ejemplo, un entorno laboral de alto estrés combinado con tareas físicamente exigentes puede llevar a una demanda que influye el bienestar de los empleados. Al implementar intervenciones ergonómicas y medidas de apoyo psicosocial, las



organizaciones pueden mitigar los factores de riesgo para recuperar beneficio de fuerza laboral (Pinargote Boza, 2021).

2.2.2.9. Estrategias de prevención

El enfoque se centra en el diseño de una estrategia clave es el diseño ergonómico para adaptar el entorno laboral para minimizar la sobrecarga y maximizar la eficiencia. Esto puede incluir utilizar herramientas y equipos que reduzcan los movimientos repetitivos. Al priorizar los principios ergonómicos en el diseño de las estaciones de trabajo, las organizaciones significativas en la probabilidad de lesiones y trastornos musculoesqueléticos entre sus empleados (Diaz Tuanama, 2024).

Además del diseño ergonómico, los programas destinados a promover la salud psicosocial son fundamentales para mitigar los factores de riesgo asociados al bienestar psicológico del personal operativo. Estos programas pueden incluir capacitaciones, habilidades de comunicación y recursos para la resolución de conflictos. Al fomentar un ambiente laboral positivo en reducir tensiones laborales, minimizar riesgos de angustia psicológica. La incorporación del diseño ergonómico es para prevenir factores de riesgo que afectan el bienestar del personal. Estas estrategias se alinean con el objetivo general de este trabajo, que es abordar la naturaleza multifacética de los riesgos laborales y promover la seguridad de los empleados (Robayo Borja, 2023).



2.2.2.10. Diseño ergonómico de puestos de trabajo

Este caso es crucial considerar las demandas físicas y cognitivas impuestas a los trabajadores. Esto implica garantizar que las tareas se realicen de manera que permita una correcta posición corporal, minimice los movimientos repetitivos y reduzca el riesgo de trastornos musculoesqueléticos. Los empleadores también deben tomar en cuenta las capacidades y limitaciones individuales de sus empleados al diseñar estaciones de trabajo, proporcionando muebles y equipos ajustables cuando sea necesario. Además, el diseño del espacio de trabajo debería facilitar el flujo de trabajo eficiente y minimizar movimientos innecesarios, promoviendo en última instancia la productividad y reduciendo la tensión física (Álvarez Camarena, 2023).

Además, debe integrar datos antropométricos para garantizar que la distribución y dimensiones del espacio de trabajo sean adecuados para la diversidad de la fuerza laboral. Esto implica considerar el rango de tamaños y proporciones corporales dentro de la fuerza laboral, adaptándose a las variaciones en altura, alcance y requisitos de espacio. Al incorporar estos principios en el diseño de las estaciones de trabajo. En resumen, la seguridad laboral, que tiene como objetivo prevenir lesiones laborales y mejorar la calidad general del trabajo para los empleados (Andía Fernández & Ojeda Soto).

2.2.2.11. Programas de promoción de la salud psicosocial

El objetivo del programa es buscar las formas cómo mejorar el bienestar emocional, mental y social de los empleados mediante acciones de fomentar un ambiente saludable en el entorno laboral, aplicando medidas preventivas de



promoción de vida saludable en la promoción de relaciones laborales positivas. (Guamán Guamán, 2024).

Cabe destacar que estos programas deben estar diseñados de manera personalizada, considerando la participación activa de la alta dirección y los mandos intermedios, así como con la colaboración de los propios trabajadores. La implementación de estos programas puede contribuir significativamente a la satisfacción laboral y salud psicosocial para garantizar un ambiente laboral equilibrado y favorable para el bienestar integral de los trabajadores (García García & Zapata Quiceno, 2023)

2.2.2.12. Herramientas de evaluación de riesgos

Estas herramientas son cruciales para evaluar los peligros potenciales que pueden afectar el bienestar físico y mental del personal operativo. Al utilizar estos métodos, las organizaciones pueden obtener valiosos conocimientos de los factores que influyen riesgos en el entorno laboral, que permite desarrollar intervenciones dirigidas y medidas preventivas (Calixtro Poma, 2024).

Las herramientas como listas de observación, cuestionarios y mediciones biomecánicas para identificar riesgos físicos. Por otro lado, la evaluación de riesgos psicosociales puede incluir encuestas, entrevistas e instrumentos de evaluación psicológica para medir factores como la carga de trabajo, control laboral, apoyo social y cultura organizacional. Estas herramientas proporcionan una comprensión integral de los posibles factores estresantes y tensiones psicológicas a las que los empleados pueden enfrentarse en sus roles (Rozas Quispe, 2024).



Es fundamental tener en cuenta que la selección de herramientas de evaluación apropiadas debe alinearse con la naturaleza específica de las tareas laborales, el contexto organizacional y los resultados deseados. Además, el uso de estas herramientas debe ir acompañado de un análisis exhaustivo de los datos obtenidos para identificar con precisión las áreas de preocupación y priorizar las intervenciones. En general, la utilización de estas herramientas de evaluación es fundamental para gestionar de manera proactiva el riesgo de la ergonomía y psicosociales, protegiendo así la salud y el bienestar del personal operativo (Villanueva Barreto, 2024).

2.2.2.13. Métodos para identificar riesgos ergonómicos y psicosociales

Hay varios métodos técnicos que se pueden utilizar para identificar la presencia de riesgos ya sea estresores físicos y mentales que afectan a los trabajadores. Estas herramientas pueden ayudar a evaluar periodos de trabajo, organización de tareas para identificar posibles riesgos ergonómicos. Además, pueden evaluar factores como estrés laboral, etc. (Coloma et al., 2022).

Otro método de la ergonomía y psicosociales es a través del uso de mediciones directas y recopilación de datos. Esto puede incluir el uso de instrumentos para medir factores físicos como la fuerza, la postura y movimientos repetitivos, así como la recopilación de datos sobre el ausentismo, riesgos psicosociales. Al cuantificar estos factores, las organizaciones pueden obtener valiosos conocimientos sobre las áreas específicas para la salud y el bienestar de los empleados. (Buitrago et al.2022).

En definitiva, la integración de estos métodos ofrece una evaluación completa del riesgo de la ergonomía y psicosociales, lo que facilita a las



organizaciones diseñar intervenciones y estrategias específicas para reducir estos riesgos y fomentar la solidaridad entre los empleados. Al utilizar estos métodos, los empleadores pueden tomar medidas proactivas para abordar problemas potenciales, lo que conducirá a una mayor productividad, menor absentismo y un bienestar general mejorado de los empleados (Luz et al.2024).

2.2.2.14. Legislación y normativas aplicables

La legislación que rigen la ergonomía es para aguardar la seguridad de los trabajadores en riesgos físicos, mentales y psicosociales que puede ocasionar peligros contra la vida y salud de los empleados de una empresa.

Las normas son vigentes de acuerdo del marco legal que establece el bienestar de todos sus trabajadores. En esta sección, nos adentraremos en las leyes y regulaciones específicas que son aplicables para el manejo de riesgos de salud psicosocial relevantes para una gestión eficaz. Esto incluirá una exploración detallada y minuciosa del marco legal a nivel nacional e internacional, así como un análisis exhaustivo y en profundidad de cómo estas leyes se implementan y hacen cumplir en diferentes contextos organizacionales y sectoriales. Al comprender en su totalidad los requisitos legales asociados con la ergonomía y la salud psicosocial, las organizaciones pueden garantizar el cumplimiento riguroso y efectivo de las regulaciones relevantes, y así priorizar de manera excepcional el bienestar de su fuerza laboral, promoviendo seguro personal (Zapata Vidarte, 2023).



2.2.2.15. Marco legal de ergonomía y salud psicosocial en el ámbito laboral

Dentro del marco normativo peruano en el entorno laboral, es de suma importancia considerar las normativas y leyes que regulan y velan por su bienestar. En este sentido, las leyes laborales suelen incluir disposiciones específicas que Su objetivo es asegurar condiciones de trabajo seguras, saludables y satisfactorias, minimizando la ergonomía en el entorno laboral. Como disciplina científica las interacciones en el entorno de trabajo, es esencial para equilibrar las capacidades y limitaciones de los empleados con los requerimientos de sus tareas. Aplicando principios ergonómicos, se pretende utilizar equipos el ambiente laboral en forma eficiente, productividad y bienestar de los trabajadores.

Asimismo, es de suma importancia, dado que se enfoca bienestar mental y emocional de los empleados. Es por ello que las normativas peruanas en esta materia buscan no solo prevenir estos problemas, sino también promover un entorno laboral que fomente la satisfacción, el bienestar y el desarrollo personal de los trabajadores.

En este sentido, es fundamental que los empleadores y las empresas cumplan con las normativas y leyes laborales vigentes, Diseñando programas específicos que deben incorporar acciones concretas, como la evaluación de los espacios laborales, la capacitación y sensibilización de los empleados, la introducción de pausas activas.

En conclusión, el marco normativo peruano toma como una herramienta fundamental para prevenir y mitigar la ergonomía promoviendo así un ambiente



laboral favorable para el desarrollo personal y profesional de los trabajadores (Paredes Juan De Dios & Pérez Rojas).

En numerosos países, las leyes establecen requisitos mínimos para los empleadores en materia de ergonomía y salud psicosocial en la implementación de medidas preventivas en capacitaciones a los trabajadores para promover la salud mental en el entorno laboral.

2.3. MARCO CONCEPTUAL

1. Ergonomía

Es la disciplina que consiste en adaptar las características de los trabajadores para mejorar su bienestar y eficiencia. Busca optimizar las condiciones de trabajo minimizando riesgos físicos, cognitivos y organizacionales (International Ergonomics Association, 2022).

2. Salud Psicosocial en el Trabajo

Se refiere al bienestar mental, emocional y social. Incluye factores como el estrés, el clima organizacional. Un entorno de trabajo saludable no solo previene problemas físicos, sino también trastornos mentales como el agotamiento y la depresión.

3. Factores de los riesgos ergonómicos

Elementos que causan lesiones musculoesqueléticas o problemas de salud. Identificar elementos para prevenir lesiones físicas y promover el bienestar de los empleados.



4. Rediseño Ergonómico

El rediseño ergonómico implica modificar el entorno laboral para minimizar riesgos mejorando la salud. Esto puede incluir cambios en el mobiliario, la organización del espacio, la altura de las mesas y pantallas, y la promoción de pausas activas (Grandjean, 1987).

5. Factores Ergonómicos y Salud Psicosocial

Un entorno con malas condiciones ergonómicas puede aumentar el estrés, la fatiga y la insatisfacción laboral, bienestar psicológico de los trabajadores (Sauter et al., 1990).

6. Prevención de Riesgos Psicosociales

Consiste detectar y gestionar los factores para mejorar la comunicación, fomentar un ambiente de apoyo evitando riesgos (Leka & Jain, 2010).



CAPÍTULO III

PROCEDIMIENTOS METODOLÓGICOS

3.1. Enfoque

Mixto. Combina métodos para analizar los factores de riesgos ergonómicos y su impacto en la salud psicosocial. (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014).

3.2. Tipo

Aplicada. Desarrolla un modelo para prevenir riesgos psicosociales dentro de la empresa GESSMED (Bisquerra, 2014).

3.3. Nivel

Explicativo, orienta a identificar las causas y efectos de riesgos ergonómicos en la salud psicosocial del personal.

3.4. Diseño

No experimental, transversal y descriptivo-correlacional.

3.5. Método

Deductivo, parte de la teoría para deducir hipótesis y aplicarlas (Kerlinger & Lee, 2002).



3.6. **Ámbito de la investigación**

El estudio se ubicada en la ciudad de Tacna.

3.7. **Población y muestra**

3.7.1. **Población**

La población conformada por 49 colaboradores de la empresa GESSMED, quienes corren riesgos ergonómicos y psicosocial (Kish, 1965).

3.7.2. **Muestra**

Se ha considerado los 49 colaboradores de la empresa GESSMED.

3.8. **Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

- **Técnicas:**

- Observación directa en el entorno laboral (Lankshear & Knobel, 2004).
- Encuestas para verificar el nivel de riesgo de ergonomía y psicosociales.
- Entrevistas semiestructuradas para las percepciones y experiencias del personal (Yin, 2018).

- **Fuentes:**

- Primarias: Datos recolectados directamente de los colaboradores a través de encuestas y entrevistas (Kvale, 2007).
- Secundarias: Documentación de la empresa, informes previos sobre ergonomía y salud ocupacional, literatura científica relevante (Hernández Sampieri et al., 2014).

- **Instrumentos:**



- Cuestionarios validados de evaluación ergonómica y salud psicosocial (por ejemplo, el cuestionario de evaluación de estrés laboral de Karasek) (Karasek et al., 1998).
- Guías de observación para la identificación de factores de los riesgos ergonómicos (Lankshear & Knobel, 2004).
- Grabadoras de audio para entrevistas (Yin, 2018).

3.9. Validación de la contrastación de hipótesis

Se realizará mediante técnicas de análisis estadístico (correlación de Pearson o Spearman) para determinar relación de factores de riesgos ergonómicos y salud psicosocial del personal (Field, 2013). Adicionalmente, se utilizarán métodos cualitativos (Miles, Huberman, & Saldaña, 2014).

3.10. Validez y confiabilidad del instrumento

• Validez:

- Los cuestionarios y guías de observación son revisados por expertos en ergonomía (Polit & Beck, 2012).
- La validez garantiza utilizar instrumentos previamente validados (Cronbach, 1951).

• Confiabilidad:

- Se evaluará los cuestionarios utilizando el coeficiente alfa de Cronbach (Cronbach, 1951).
- Se realizarán ajuste de instrumentos con claridad y precisión (Hernández Sampieri et al., 2014).



3.11. Plan de recolección y procesamiento de datos

- **Recolección de Datos:**

- Fase 1: Revisión y ajuste de instrumentos mediante un piloto con un pequeño grupo de colaboradores (Creswell, 2014).
- Fase 2: Aplicación de cuestionarios, observación directa y realización de entrevistas semi-estructuradas con la totalidad de la muestra (49 colaboradores) (Yin, 2018).
- Fase 3: Recopilación de documentos y fuentes secundarias relevantes (Kvale, 2007).

- **Procesamiento de Datos:**

- Cuantitativo: los cuestionarios ingresan y analizan al software estadístico (como SPSS o R) para determinar relación de las variables (Field, 2013).
- Cualitativo: Las entrevistas son transcritas y analizadas buscando hallazgos determinantes (Miles et al., 2014).



CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS

1. Tiempo en el Puesto de Trabajo

Tabla 2

Tiempo en el puesto de trabajo

	Frec.	%
Menos de 1 año	1	14
Entre 1 y 5 años	4	57
Más de 5 años	2	29
Total	7	100

Nota: elaboración propia

INTERPRETACIÓN

Los trabajadores (57%) prestan sus servicios en el trabajo 1 y 5 años, indica experiencia moderada. Este grupo puede ser clave para entender cómo las condiciones ergonómicas afectan a aquellos con una permanencia media en su puesto.



2. Adecuación del Mobiliario

Tabla 3

Adecuación del mobiliario

	Frec.	%
Sí	3	43
No	4	57
Total	7	100

Nota: elaboración propia

INTERPRETACIÓN

57% de trabajadores consideran el mobiliario no es adecuado para una buena prestación de servicios, sugieren rediseñar otro tipo de mobiliario para mejorar la ergonomía en el trabajo.

3. Realización de Pausas Activas

Tabla 4

Realización de pausas activas

	Frec.	%
Sí	2	25
No	6	75
Total	8	100

Nota: elaboración propia

INTERPRETACIÓN

75% encuestados indican las pausas son inactivas en la jornada laboral, corre el peligro de riesgos de trastornos musculoesqueléticos y fatiga.

4. Frecuencia de las Molestias

Tabla 5

Frecuencia de las molestias

Zona de Dolor	Frecuencia (Alta)	Frecuencia (Baja)
Cuello, hombros y/o espalda dorsal	4	2
Espalda lumbar	3	2
Codos y/o manos	2	1
Piernas	3	1
Rodillas	2	1
Pies	2	2

Nota: elaboración propia

INTERPRETACIÓN

Las zonas del cuerpo que muestra mayor frecuencia de molestias son el cuello, hombros, espalda dorsal, y lumbar, asociado con postura inadecuada y falta de pausas activas.

5. Duración de las Molestias

Tabla 6

Duración de las molestias

	Frec.	%
3 meses o menos	3	43
3 a 6 meses	1	14
Más de 6 meses	3	43
Total	7	100

Nota: elaboración propia

INTERPRETACIÓN

43% de los encuestados reporta molestias que duran más de 6 meses, lo que indica que las molestias son persistentes y podrían afectar la salud a largo plazo.



6. Tratamiento Médico Recibido

Tabla 7

Tratamiento médico recibido

	Frec.	%
Sí	3	43
No	4	57
Total	7	100

Nota: elaboración propia

INTERPRETACIÓN

57% encuestados no han recibido tratamiento médico, a pesar de reportar molestias prolongadas, lo que sugiere la necesidad de mayor atención médica y prevención.

7. Ausentismo Laboral por Molestias

Tabla 8

Ausentismo laboral por molestias

	Frec.	%
Sí	3	43
No	4	57
Total	7	100

Nota: elaboración propia

INTERPRETACIÓN

43% encuestados se han ausentado de su trabajo debido a molestias, resalta impacto negativo en la productividad de la empresa, sugieren mejorar las condiciones ergonómicas.



8. Capacitación en Ergonomía

Tabla 9

Capacitación en ergonomía

	Frec.	%
Sí	6	86
No	1	14
Total	7	100

Nota elaboración propia

INTERPRETACIÓN

Los encuestados (86%) han recibido capacitación en ergonomía, mencionan positivo. Pero, esta capacitación no está aplicando de manera efectiva para mitigar el riesgo de la ergonomía.

9. Comodidad en el Puesto de Trabajo

Tabla 10

Comodidad en el puesto de trabajo

	Frec.	%
Sí	4	57
No	3	43
Total	7	100

Nota: elaboración propia

Interpretación

57% encuestados consideran el puesto de trabajo es adecuado y cómodo, 43% no lo percibe así. Esto indica una percepción dividida que puede estar influenciada por la variabilidad en las condiciones individuales de cada puesto.

Propuesta de Rediseño Ergonómico del Área de Trabajo



1. Mejora del Mobiliario y Equipos de Trabajo

- Implementación con sillas Ergonómicas: para el soporte lumbar, altura personalizable y reposabrazos, contribuirá mantener una postura correcta en la zona lumbar y cervical.
- Mesas Altura Regulable: Incorporar mesas con ajuste de altura que faciliten a los empleados cambiar entre posiciones de trabajo sentado y de pie, ayudando minimizar fatiga muscular y riesgo de lesiones prolongadas.
- Soportes para Monitores y Documentos: Instalar soportes ajustables para monitores y documentos que permitan alinear la vista del trabajador con la pantalla y el material de trabajo, evitando forzar el cuello y los hombros.
- Reposapiés: Colocar reposapiés regulables para evitar posiciones estáticas prolongadas.
- Superficies Antideslizantes: utilizar alfombras antifatiga y superficies antideslizantes para reducir el cansancio muscular.

2. Organización del Espacio de Trabajo

- Reorganización del Layout: Disponer el mobiliario y los equipos para minimizar los movimientos innecesarios y posiciones incómodas que permitan fácil acceso a los materiales.
- Una buena presentación de la Iluminación en el área de trabajo, utilizando reducir fatiga y mejorar la visibilidad. Las lámparas deben ser ajustables y colocadas para minimizar reflejos en las pantallas.
- Control de Ruido y Temperatura: Implementar medidas para reducir el ruido ambiental y mantener una temperatura adecuada en el área de trabajo, utilizando paneles acústicos y sistemas de ventilación o climatización.



3. Promoción de Pausas Activas

- Las pausas activas deben tener una duración de 5-10 minutos cada hora. Estas pausas deben ser acompañados con ejercicios de estiramiento y movilidad corporal con el asesoramiento de tutores especialistas.
- Áreas de Descanso Adecuadas: Crear zonas de descanso cómodas y accesibles, equipadas con asientos ergonómicos, donde los empleados puedan relajarse brevemente durante sus pausas.

Formas de Prevención de Riesgos Psicosociales

1. Mejora del Clima Organizacional

- Promover una Cultura de Comunicación Transparente: Crear y mantener canales de comunicación abiertos y accesibles, compartir inquietudes, sugerencias y comentarios sin riesgo de represalias. Esto puede lograrse a través de reuniones de equipo periódicas, buzones de sugerencias anónimos o herramientas digitales para recibir retroalimentación.
- Reconocimiento y Valoración del Trabajo: la contribución de los empleados. Reconocer públicamente logros individuales y de equipo ayuda a fortalecer la moral y el compromiso.

2. Capacitación en Gestión de Estrés y Resiliencia

- Capacitación en Gestión del Estrés: Implementar talleres y sesiones formativas centradas en técnicas para gestionar el estrés, como la práctica de mindfulness, ejercicios de respiración profunda, métodos de relajación y estrategias de manejo del tiempo.
- Promoción de la Resiliencia Emocional: Implementar talleres de salud psicológico, tales como coaching, mentorías y actividades de vida laboral y personal.



3. Diseño de Políticas de Trabajo Saludables

- Cronogramar flexibilidad en horarios de trabajo con remoto parcial, equilibrio de responsabilidades personales y laborales.
- Políticas de rotación de Tareas bajo las normas de responsabilidades en la carga física y prever trabajos repetitivos para fomentar el desarrollo de habilidades de satisfacción laboral.

4. Apoyo Psicológico y Asesoramiento

- Asesoramiento Psicológico al empleado (PAE) incluye consultas individuales con psicólogos especializados en el manejo del estrés laboral.
- Grupos de Apoyo y Talleres Psicoeducativos para crear situaciones de compartir experiencias, recibir orientación profesional y participar en talleres sobre temas relevantes, como manejo del estrés.

5. Evaluación y Monitoreo Continuo

- Realizar en forma periódica encuestas de clima laboral para evaluar e identificar problemas emergentes en la jornada laboral encomendada.
- Revisión Anual de las Condiciones de Trabajo: Revisar anualmente las condiciones de trabajo y los resultados de las intervenciones, ajustando las estrategias de acuerdo del entorno laboral.

Contrastación De La Hipótesis

1. Hipótesis General:

Contrastación de la Hipótesis General:

Resultado Observado:

Los datos obtenidos muestran que un 57% del personal considera que el mobiliario no es adecuado, y un 75% indica que no se realizan pausas activas. Además, hay una alta frecuencia de molestias musculoesqueléticas. 43% de los



empleados ha reportado ausentarse del trabajo por molestias relacionadas con problemas ergonómicos.

Interpretación

Los resultados confirman riesgos ergonómicos que afectan negativamente la salud psicosocial, evidenciado por las altas tasas de molestias físicas y ausentismo. La propuesta de rediseño ergonómico, que incluye la mejora del mobiliario y la implementación de pausas activas, está alineada con las necesidades identificadas.

Conclusión:

Existe evidencia la presencia de riesgos ergonómicos que afectan negativamente la salud psicosocial del personal, se plantea implementación un modelo de rediseño ergonómico para reducir los posibles riesgos.

2. Hipótesis Específica 1:

Contrastación de la Hipótesis Específica 1:

Resultado Observado:

Evaluación de resultados revela 57% del personal considera que el mobiliario no es adecuado para su trabajo, y un 75% indica la ausencia de pausas activas. 43% han sufrido molestias durante 6 meses, y 57% no ha recibido tratamiento médico.

Interpretación

Estos resultados identifican claramente la presencia de factores de los riesgos ergonómicos significativos (como mobiliario inadecuado y falta de pausas activas) que contribuyen controlar salud psicosocial, estrés, fatiga e insatisfacción laboral.



Conclusión

Se acepta la hipótesis específica 1. Hay evidencia suficiente de que existen riesgos significativos que afectan negativamente la salud psicosocial del personal operativo.

Hipótesis Específica 2:

Contrastación de la Hipótesis Específica 2:

Resultado Observado:

75% de los encuestados confirma la falta de pausas activas, lo cual contribuye a la aparición de molestias frecuentes en diferentes partes del cuerpo (cuello, espalda, piernas). Además, el 43% del personal ha tenido que ausentarse debido a estos problemas que producen factores ergonómicos que producen la salud psicosocial y ocupacional.

Interpretación:

La relación observada entre la falta de pausas, el uso de mobiliario inadecuado, y las quejas por molestias físicas y ausentismo laboral sugiere prever la exposición a riesgos ergonómicos y los problemas de salud psicosocial.

Conclusión:

Se acepta la hipótesis específica 2. Se percibe exposición continua a los efectos de salud psicosocial y ocupacional.

4. Hipótesis Específica 3:

Contrastación de la Hipótesis Específica 3:

Resultado Observado:

La propuesta de rediseño ergonómico incluye mejoras clave, uso de sillas movedizas, mesas ajustables; capacitación continua, todas dirigidas a mitigar el riesgo de la ergonomía identificados. Dado que una parte significativa del



personar ya ha recibido capacitación en ergonomía (86%), pero no ha visto mejoras prácticas en su entorno, reducir quejas y ausentismo laboral.

Interpretación

Si se llevan a cabo las propuestas de rediseño ergonómico, es probable que se observe una disminución para la mejora psicosocial, tal como lo respaldan estudios previos sobre intervenciones ergonómicas efectivas.

Conclusión:

La evidencia sugiere implementación de un modelo de rediseño ergonómico es una estrategia viable para mejorar salud psicosocial del personal operativo.



CONCLUSIONES

PRIMERA: La investigación ha permitido determinar los factores de riesgos que afectan la salud psicosocial de los empleados. A través de un análisis detallado, se identificó que estos factores se manifiestan en altos niveles de molestias físicas, estrés y ausentismo laboral. La evidencia recopilada sugiere que la implementación de un modelo de rediseño ergonómico, que incluya mejoras en el mobiliario. la capacitación está dirigida a la reducción de riesgos y percibir el mejoramiento del bienestar del personal.

SEGUNDA: Se han identificado diversos factores que ocasionan riesgos significativos causados del mobiliario inadecuado, distribución y dimensiones no recomendados. 75% de los trabajadores no realizan pausas activas en la jornada laboral, existe incremento de riesgo de molestias musculoesqueléticas. Asimismo, la exposición a posturas forzadas y la permanencia en posiciones fijas durante largos periodos contribuyen a molestias en zonas del cuerpo como el cuello, espalda, hombros y piernas. Estos factores han demostrado estar claramente asociados con la salud física y psicosocial del personal.

TERCERA: Los efectos de riesgos ergonómicos que afectan la salud psicosocial del personal reveló una relación directa entre la exposición continua a condiciones ergonómicas deficientes y los problemas de salud psicosocial. Se encontró que un 43% del personal ha experimentado molestias persistentes durante más de 6 meses, lo que indica problemas crónicos asociados a estas



exposiciones. Además, un 43% de los empleados ha reportado ausencias laborales debido a estas molestias, lo que repercute negativamente la productividad. Es importante destacar 57% de los empleados que experimentan molestias no han recibido tratamiento médico de un diagnóstico preventivo. Por lo tanto, los efectos del riesgo de la ergonomía identificados son significativos, afecta no solo la salud física, sino el bienestar psicológico y capacidad para desempeñarse de manera efectiva.

CUARTA: Se ha diseñado un modelo de rediseño ergonómico destinado a minimizar riesgos identificados y promover mejorar de la salud psicosocial del personal operativo. Este modelo incluye varias mejoras, como la incorporación de sillas ergonómicas con soporte lumbar ajustable, mesas de trabajo con altura regulable, soportes para monitores y reposapiés, así como la reorganización del espacio de trabajo para optimizar la distribución y facilitar movimientos más eficientes. Además, se propone la implementación de pausas activas obligatorias y la creación de zonas de descanso adecuadas para reducir la fatiga muscular y mejorar el bienestar psicosocial. Este modelo integral tiene el potencial de mejorar la salud psicosocial para aumentar la satisfacción laboral.



RECOMENDACIONES

- PRIMERA:** Se recomienda realizar una revisión completa del mobiliario existente y proceder a su rediseño ergonómico para adaptarlo a las necesidades del personal operativo. Esto incluye la adquisición de sillas ergonómicas con soporte lumbar ajustable, mesas de trabajo de altura regulable, soportes para monitores y reposapiés. Además, se debe reorganizar el espacio de trabajo para facilitar movimientos eficientes y evitar posturas forzadas, lo que contribuirá a reducir significativamente las molestias musculoesqueléticas.
- SEGUNDA:** Se sugiere pausas activas de 5-10 minutos cada hora, dirigidas a todos los empleados, para reducir la fatiga muscular y prevenir los trastornos musculoesqueléticos. Además, es fundamental crear zonas de descanso cómodas y accesibles dentro del área de trabajo, equipadas con mobiliario adecuado, donde los empleados puedan relajarse brevemente durante sus pausas, lo que ayudará a mejorar tanto la salud física como psicosocial del personal.
- TERCERA:** Se recomienda orientar y fomentar prácticas de trabajo saludables y sostenibles. Estos programas deben incluir sesiones de la importancia de las pausas activas, técnicas para contrarrestar el estrés laboral. La formación debe ser periódica para que el personal esté bien informado y aplique los principios ergonómicos en el trabajo diario.
- CUARTA:** Realizar evaluaciones ergonómicas regulares y periódicas de clima laboral para identificar problemas emergentes para ser intervenidas por especialistas. Las evaluaciones deben ser mensuales,



semestrales y anuales de las condiciones laborales y el logro alcanzado en su responsabilidad, con ajustes estratégicos según sea necesario para tomar decisiones y cambios en el entorno de trabajo conforme el seguimiento direccionado.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Dul, J., & Weerdmeester, B. (2008). Ergonomics for beginners: A quick reference guide (3rd ed.). CRC Press.
- Grandjean, E. (1987). Fitting the task to the man: An ergonomic approach. Taylor & Francis.
- International Ergonomics Association. (2022). What is ergonomics? Recuperado de <https://iea.cc/what-is-ergonomics/>.
- Karasek, R. A., & Theorell, T. (1990). Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life. Basic Books.
- Leka, S., & Jain, A. (2010). Health impact of psychosocial hazards at work: An overview. World Health Organization.
- Martínez, A., & Pérez, M. (2018). Factores ergonómicos y su impacto en la salud mental del personal médico y de enfermería. Universidad de Barcelona.
- National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH). (2019). Ergonomic guidelines for manual material handling. U.S. Department of Health and Human Services.
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2021). Mental health in the workplace. Recuperado de <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-in-the-workplace>.
- Ramos, D., & Quiñones, S. (2021). Impacto de las condiciones ergonómicas en la salud psicosocial del personal operativo en una empresa de servicios en Tacna. Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann.
- Sauter, S. L., Murphy, L. R., & Hurrell, J. J. (1990). Prevention of work-related psychological disorders: A national strategy proposed by the National



Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH). American Psychologist, 45(10), 1146-1158.

Smith, J., & Carayon, P. (2019). Impacto del diseño ergonómico en la salud psicosocial del personal sanitario. Universidad de Wisconsin-Madison.

Torres, C., Jiménez, R., & Da Silva, A. (2017). Evaluación de riesgos ergonómicos y su relación con la salud psicosocial en trabajadores de manufactura en América Latina. Universidad Nacional de Colombia y Universidad de São Paulo.

Wilson, J. R., & Corlett, N. (2005). Evaluation of human work (3rd ed.). CRC Press.

Mancilla-Aliste, J. A. (). Impacto de la intervención ergonómica en desempeño financiero de las organizaciones. Ergonomía. udec.cl

Castro Sarco, D. G. & Arivilca Dominguez, J. G. (2020). Plan de mitigación en los factores de riesgo psicosocial y ergonómico de los operadores interprovinciales en la empresa de transporte Turismo Escobar SAC Lima upeu.edu.pe

Valero Castro, N. M. (2024). Ergonomía y satisfacción laboral del servicio de enfermería de la Clínica San Bernardo de Lima 2024. uwiener.edu.pe

Villacres-Castro, I. K., & Velásquez-Gutiérrez, M. T. (2022). Estudio de la carga laboral en el desempeño de trabajo del personal operativo del cuerpo de bomberos del Cantón Quevedo. Sapienza: International Journal of Interdisciplinary Studies, 3(7), 197-214. sapienzaeditorial.com

Calumani, N. L. C. (2022). Riesgo ocupacional y estado psicosocial del equipo de salud de un centro de salud de Tacna. Investigación e Innovación: Revista Científica de Enfermería, 2(1), 92-101. unjbg.edu.pe



- Núñez Soriano, G. A. & Valencia Chávez, A. Y. (2022). Relación entre el estrés laboral y la motivación laboral. ulima.edu.pe
- Ortiz Montealegre, J. A. & Manrique Cortes, J. A. (2024). Diseñar un sistema de Vigilancia epidemiológico en riesgo psicosocial para la empresa Carcafe LTDA. uniminuto.edu
- Ojeda, D. R. R. (2024). La incidencia de la formación continua en la ergonomía y la seguridad industrial. reincisol.com
- Díaz Tuanama, C. (2024). Conocimiento ergonómico y prevención de lesiones musculoesqueléticas de los trabajadores de la Clínica Santa Cruz, Huancayo-2023. uncp.edu.pe
- Rozas Quispe, E. E. (2024). Niveles de riesgos ergonómicos para mejorar el desempeño laboral del personal de gerencia de recursos humanos-municipalidad distrital de San Sebastián del ucv.edu.pe
- Aliaga Yarasca, I. S. (2023). Evaluación del riesgo ergonómico aplicando el método Reba en trabajadores de la empresa M&P Andina SAC, 2023. uncp.edu.pe
- León García, T. D. (2022). Riesgos Ergonómicos asociados a trastornos musculoesquelético en el personal de enfermería de centro quirúrgico, Hospital Goyeneche de Arequipa, 2022.. uwiener.edu.pe
- Tejada Santisteban, G. M. & Leyva Evaristo, M. G. (2022). Efectividad del programa educativo: intervención ergonomica para disminuir los problemas musculoesqueleticos en trabajadores del sector industrial.. uwiener.edu.pe



- Ruiz Moyano, A. C., Carabali Viafara, D. F., & Díaz Betancur, D. M. (2024). Bienestar laboral como estrategia de innovación y productividad hacia la alta gerencia en empresas de la salud en Colombia. areandina.edu.co
- Palacios Farias de Guerrero, M. S. (2024). Estrés laboral por trabajo remoto durante la pandemia de los docentes de una Institución Educativa Sechura, 2020. ucv.edu.pe
- Acaro Moreno, E. C. (2023). Factores de riesgo Psicosociales laborales en los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado municipal del cantón Yantzaza, de la provincia de Zamora ucacue.edu.ec
- Paredes Alarcón, A. D. (2023). Relación entre el bienestar psicológico y factores de riesgo psicosocial en personal de odontología que labora durante la pandemia del COVID-19-Arequipa-2021. ucsu.edu.pe
- Tur Escandell, L. (2024). Diseño de un programa de intervención para abordar los riesgos laborales vinculados a factores mentales y sociales en el entorno marítimo. upc.edu
- Zapata-Constante, C. A., & Riera-Vázquez, W. L. (2024). Riesgos psicosociales y estrés laboral en trabajadores del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, Ambato, Ecuador. Gestio et Productio. Revista Electrónica de Ciencias Gerenciales, 6(10), 4-23. scielo.org
- Martínez, L. M. (2020). Riesgos psicosociales y estrés laboral en tiempos de COVID-19: instrumentos para su evaluación.. Revista de comunicación y salud. revistadecomunicacionysalud.es
- Huaman Bacalla, S. N. (2023). Factores de riesgo en salud ocupacional y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Housemart Perú SAC en el 2021. upn.edu.pe



- Quintana, P. A., & Muñoz, A. M. C. (2020). Riesgos biomecánicos presentes en mujeres que desarrollan actividades de limpieza en hoteles. *Journal of business and entrepreneurial studie*, 4(2). journalbusinesses.com
- Trinidad, M. L. M. (2022). Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de las enfermeras del Complejo Hospitalario PNP Luis N Sáenz. *Revista Científica*. revistacientifica.edu.pe
- Pinargote Boza, G. T. (2021). Factores de riesgos ocupacionales que comprometen la calidad de vida del personal sanitario del Hospital Martín Icaza, Babahoyo-Ecuador 2021. ucv.edu.pe
- Robayo Borja, D. M. (2023). Riesgos ergonómicos en el personal de enfermería de centro quirúrgico. *revisión bibliográfica*. uniandes.edu.ec
- Alvarez Camarena, G. L. (2023). Evaluación y propuesta de mejora ergonómica del área de soldadura en Hermanos Blancas Servicios Generales SAC-2023. uncp.edu.pe
- Andía Fernández, J. F. & Ojeda Soto, K. B. (). ... de Accidentes por Trastorno Musculoesquelético en una Empresa del Sector Industrial mediante la Aplicación de Diseño de puestos de trabajo Antropométrico. repositorioacademico.upc.edu.pe. upc.edu.pe
- Guamán Guamán, M. T. (2024). Programa edu comunicacional para la prevención del estres académico en estudiantes de cuartos semestres de la carrera de promoción de la salud de la Escuela epoch.edu.ec
- García García, M. M. & Zapata Quiceno, M. C. (2023). Intervención en factores psicosociales: revisión crítica de la labor dentro del contexto organizacional colombiano, como parte fundamental del SG-SST. poligran.edu.co



- Calixtro Poma, Y. P. (2024). Metodologías para la evaluación de riesgos ergonómicos aplicadas en el sector industrial latinoamericano, una revisión de la literatura de los últimos 10 años. upn.edu.pe
- Villanueva Barreto, C. E. (2024). La Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en los trabajadores de seguridad ciudadana de la Municipalidad Distrital de San Borja, Lima–2023. utp.edu.pe
- Coloma, G. G., Cecioni, G., Pereira, F., & Álvarez, F. (2022). Evaluación del riesgo cardíaco previo a la cirugía no cardíaca. *Rev. Chil. Anest.* researchgate.net
- Buitrago, S. C. C., Hernández, A. F. A., Agudelo, J. M. P., Pineda, C. J. D., Hernández, L. V. S., & Sánchez, K. Y. R. (2022). Estrés escolar en la cuarentena por COVID-19 en adolescentes y sus familias. *Revista del Hospital Psiquiátrico de La Habana*, 18(2). medigraphic.com
- Luz, E. M. F. D., Munhoz, O. L., Greco, P. B. T., Santos, J. L. G. D., Camponogara, S., & Magnago, T. S. B. D. S. (2024). Riesgos ergonómicos y dolor musculoesquelético en trabajadores de limpieza hospitalaria: Investigación Convergente Asistencial con métodos mixtos. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 32, e4176. scielo.br
- Zapata Vidarte, K. M. (2023). Estrategia de monitoreo de riesgos psicosociales para la reducción del estrés ocupacional en personal de salud de la clínica soluciones médicas. uss.edu.pe
- Paredes Juan De Dios, K. J. & Pérez Rojas, A. J. R. (). Modelo de un Sistema de Gestión de Seguridad de una ECM basado en la mejora continua en el proceso de mantenimiento de una Planta Concentradora al Sur del repositorioacademico.upc.edu.pe. upc.edu.pe



ANEXOS

ANEXO 1 MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problema	Objetivos	Hipótesis	VARIABLES	Metodología
General	General	General	Independiente	El método utilizado es el método deductivo, que parte de la teoría general sobre ergonomía y salud ocupacional para deducir hipótesis y aplicarlas al caso específico de la empresa GESSMED (Kerlinger & Lee, 2002).
<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo afectan los factores de riesgo ergonómico en la salud psicosocial del personal operativo de la Empresa GESSMED en la ciudad de Tacna? 	<ul style="list-style-type: none"> • Determinar cómo los factores de riesgo ergonómico afectan la salud psicosocial del personal operativo de la Empresa GESSMED en la ciudad de Tacna, y desarrollar un modelo de rediseño ergonómico que contribuya a la reducción de estos riesgos y al mejoramiento de su bienestar. 	<ul style="list-style-type: none"> • Los factores de riesgo ergonómico presentes en los puestos de trabajo del personal operativo de la Empresa GESSMED afectan negativamente la salud psicosocial del personal, y la implementación de un modelo de rediseño ergonómico contribuirá a la reducción de estos riesgos y a la mejora de su bienestar. 	<ul style="list-style-type: none"> • Factores de riesgo ergonómico 	
Específicas	Específicas	Específicas	Dependiente	
<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuáles son los factores de riesgo ergonómico presentes en los puestos de trabajo del personal operativo de la Empresa GESSMED? • ¿Qué efectos tienen estos factores de riesgo ergonómico en la salud psicosocial y ocupacional del personal operativo? • ¿Qué modelo de rediseño ergonómico puede implementarse para reducir los factores de riesgo y mejorar la salud psicosocial del personal operativo? 	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar los factores de riesgo ergonómico presentes en los puestos de trabajo del personal operativo de la Empresa GESSMED. • Analizar los efectos de estos factores de riesgo ergonómico en la salud psicosocial y ocupacional del personal operativo. • Diseñar un modelo de rediseño ergonómico que minimice los factores de riesgo ergonómico y promueva la mejora de la salud psicosocial del personal operativo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Existen factores de riesgo ergonómico significativos en los puestos de trabajo del personal operativo de la Empresa GESSMED que contribuyen a problemas en su salud psicosocial. • Los efectos negativos en la salud psicosocial y ocupacional del personal operativo están directamente relacionados con la exposición continua a los factores de riesgo ergonómico presentes en su entorno laboral. • La implementación de un modelo de rediseño ergonómico reducirá los factores de riesgo ergonómico y mejorará significativamente la salud psicosocial del personal operativo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Salud psicosocial del personal operativo 	



ANEXO 2. VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

I. REFERENCIAS

- a. **Experto/Nombres** : LENIN ROBERTH HUALLA CALZADA
- b. **Especialidad** : INGENIERO DE SEGURIDAD Y GESTION MINERA
- c. **Cargo Actual** : SUPERVISOR DE SEGURIDAD
- d. **Grado académico** : TITULO PROFESIONAL DE ISGM

II. **TÍTULO DE TESIS:** REDISEÑO ERGONÓMICO DEL ÁREA DE TRABAJO DE SERVICIO PARA PREVENIR RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL PERSONAL DE LA EMPRESA GESSMED DE LA CIUDAD DE TACNA

III. AUTOR DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN:

Bach. JUNIOR CIRO SUCA APAZA

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

(1 = Deficiente; 2 = Regular; 3 = Buena; 4 = Muy buena; 5 = Excelente)

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
1. Claridad	Está redactado con lenguaje apropiado					X
2. Objetividad	Está expresado en capacidades observables					X
3. Actualidad	Está adecuado al avance de la ciencia					X
4. Organización	Existe una organización lógica de los ítems y las variables					X
5. Suficiencia	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes				X	
6. Intencionalidad	Esta adecuada para cumplir los objetivos de la investigación					X
7. Consistencia	Está basado en aspectos teóricos y científicos					X
8. Coherencia	Entre las dimensiones, indicadores e ítems				X	
9. Metodología	Responde al propósito de la investigación					X
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					X

Coefficiente de valoración porcentual. $C = \text{Total}/50$

V. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

VI. RESOLUCIÓN DEL EXPERTO

Aprobado (C>75%=0.75)

Desaprobado (C<75%=0.75)

LUGAR Y FECHA: Juliaca, 01 de febrero del 2024

LENIN ROBERTH HUALLA CALZADA
Ingeniero De Seguridad Y Gestion Minera
CIP N° 325291

FIRMA DEL EXPERTO
DNI:76864630



UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE INGENIERÍA DE SISTEMAS
ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA DE SEGURIDAD Y
GESTION MINERA

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS

I. REFERENCIAS

- a. Experto/Nombres : CRISTIAN GROSVI RAMIREZ MARCA
- b. Especialidad : INGENIERO DE SEGURIDAD Y GESTION MINERA
- c. Cargo Actual : SUPERVISOR DE SEGURIDAD
- d. Grado académico : TITULO PROFESIONAL DE ISGM

II. TÍTULO DE TESIS: REDISEÑO ERGONÓMICO DEL ÁREA DE TRABAJO DE SERVICIO PARA PREVENIR RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL PERSONAL DE LA EMPRESA GESSMED DE LA CIUDAD DE TACNA

III. AUTOR DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN:

Bach. JUNIOR CIRO SUCA APAZA

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

(1 = Deficiente; 2 = Regular; 3 = Buena; 4 = Muy buena; 5 = Excelente)

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
1. Claridad	Está redactado con lenguaje apropiado					X
2. Objetividad	Está expresado en capacidades observables					X
3. Actualidad	Está adecuado al avance de la ciencia					X
4. Organización	Existe una organización lógica de los ítems y las variables					X
5. Suficiencia	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes					X
6. Intencionalidad	Esta adecuada para cumplir los objetivos de la investigación					X
7. Consistencia	Está basado en aspectos teóricos y científicos					X
8. Coherencia	Entre las dimensiones, indicadores e ítems				X	
9. Metodología	Responde al propósito de la investigación					X
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					X

Coficiente de valoración porcentual. C = Total/50

V. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

.....

VI. RESOLUCIÓN DEL EXPERTO

Aprobado (C>75%=0.75)

Desaprobado (C<75%=0.75)

LUGAR Y FECHA: Juliaca, 01 de febrero del 2024



Cristian G. Ramirez Marca
 ING. DE SEGURIDAD Y GESTION MINERA
 CIP. 334363

DNI:78878477



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS
TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital

Fecha de entrega: 29-08-2024

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: JUNIOR CIRO SUCA APAZA

Dirección: URBANIZACIÓN PRADERAS DEL INCA II ETAPA MZ H2 LOTE 16

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 70112466

Teléfono: 986 775 953 email: j.miguel_9@hotmail.com

Nombres y Apellidos: _____

Dirección: _____

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____

Teléfono: _____ email: _____

Facultad y/o Escuela de Posgrado: FACULTAD DE INGENIERÍA DE SISTEMAS

Escuela Profesional o Mención: ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA

Título o Grado Académico a optar: INGENIERO DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA

Asesor: Dr. JUAN BENITES NORIEGA

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación Tesis Trabajo de Suficiencia Profesional Trabajo Académico

Título: REDISEÑO ERGONÓMICO DEL ÁREA DE TRABAJO DE SERVICIO PARA PREVENIR RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL PERSONAL DE LA EMPRESA GESSMED DE LA CIUDAD DE TACNA

Palabras claves, (3 a 5 términos): Rediseño ergonómico, prevención, riesgos laborales

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1,2}?

1

¹ Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entre otros relacionados.

² Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

- Bachiller Título 2da Especialidad Maestría Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción intelectual, otorgo a la Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez” una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez” podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez” consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

- Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
- No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- Sí autorizo
- No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción "internacional" o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción "internacional" emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción "internacional" goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional

Nacional

Línea de investigación: SEGURIDAD Y GESTIÓN DE RIESGOS - P26

Firma de Autor



huella digital

29 - 08 - 2024

Fecha