



**FACULTAD DE MEDICINA HUMANA Y CIENCIAS DE LA  
SALUD**

**ESCUELA PROFESIONAL DE MEDICINA HUMANA**

**TESIS**

**FACTORES DE RIESGO RELACIONADOS AL DESEMPEÑO  
LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA  
UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS SEDE PUEBLO LIBRE, 2019.**

**PARA OPTAR EL TÍTULO DE MÉDICO CIRUJANO**

**Autor: Bachiller Stefani Victoria Rojas Yactayo**

**Asesor: Dr. Filomeno Teodoro Jáuregui Francia**

**Lima – Perú**

**2019**

Dedico este trabajo a Dios, a mis padres Gamaliel A. Rojas Vidal y María del Pilar Yactayo Yataco, quienes con su amor, paciencia y esfuerzo me han permitido llegar a cumplir hoy un sueño más.

Y a mi prima Maribel Ramirez G. por su gran apoyo incondicional, consejos y palabras de aliento hicieron de mí una mejor persona.

Quiero expresar mi más grande y sincero agradecimiento al Dr. Filomeno Teodoro Jáuregui Francia principal colaborador durante todo este proceso, quien con su orientación, conocimiento y enseñanza permitió el desarrollo de esta investigación.

## RESUMEN

**OBJETIVO:** Determinar los factores de riesgo relacionados al desempeño laboral en el personal administrativo de la Universidad Alas Peruanas sede pueblo libre, 2019.

**MÉTODOS:** Enmarca dentro de una investigación de tipo aplicada, transversal, descriptiva y correlacional, con la participación de 50 trabajadores del área administrativa de la Universidad Alas Peruanas. Se aplicaron como instrumentos: los cuestionarios, índice de masa corporal. Se ingresó los datos al paquete estadístico SPSSV230 se utilizó la estadística descriptiva e inferencial.

**RESULTADOS:** Dentro de los factores sociodemográfico se obtuvo que un 46% tienen entre 31-40 años; un 32% tienen entre 41 - 50 años; un 22% tienen entre 20 - 30 años, asociado a que un 66% son de sexo femenino y un 34% de sexo masculino.

Se observó un porcentaje alto en sobrepeso (36%), seguido que presentan obesidad tipo 1 (28%) y los que tienen un peso normal (32%), en relación a la Calidad, esmero y orden en el trabajo ejecutado es satisfactorio y su cumplimiento es regular. con un nivel de significancia de 0,001

**CONCLUSIONES:** Existe correlación significativa entre los factores de riesgo y el desempeño laboral en el personal administrativo de la Universidad Alas Peruanas sede pueblo libre, 2019, puesto que en la población estudiada se encontró sobrepeso y obesidad tipo 1 en relación con la calidad, exactitud, esmero y orden en el trabajo ejecutado es satisfactorio pero su cumplimiento es regular.

## ABSTRACT

**OBJECTIVE:** To determine the risk factors related to the job performance in the administrative staff of the Alas Peruanas University, free town, 2019.

**MATERIAL AND METHODS:** This is part of an applied, cross-sectional, descriptive and correlational research, with the participation of 50 workers from the administrative area of Alas Peruanas University. The following instruments were applied: questionnaires, body mass index. The information was included in the statistical package SPSSV230. Descriptive and inferential statistics are described.

**RESULTS:** Among the sociodemographic factors, 46% were between 31-40 years old; 32% are between 41 - 50 years old; 22% are between 20 - 30 years old, 66% are female and 34% are male.

It included a high percentage of overweight (36%), a percentage of normal weight (32%), a relationship to quality, a dedication and an order in the work performed is satisfactory and compliance is regular. with a level of significance of 0.001

**CONCLUSIONS:** There is a significant relationship between risk factors and work performance in the administrative staff of Alas Peruanas University, where the free population is located, 2019, since in the population studied the topic and type 1 obesity have been reported in relation to The quality, accuracy, dedication and order in the work executed is satisfactory but its compliance is regular.

## INTRODUCCION

Según la organización mundial de salud (OMS). Aproximadamente entre un 30 y 50% de los trabajadores del personal asistencial reportan estar expuestos a altos factores de riesgos, biológicos, físicos o inexplicables sobre cargas de trabajo, además de factores ergonómicos, los cuales son una amenaza para su salud y su capacidad de trabajo. La obesidad enfermedad crónica caracterizada por un aumento de grasa, Según la (OMS), el Perú tiene altos índices de obesidad y que actualmente tiene repercusiones notables en el desempeño laboral y así mismo hacia la sociedad. (36)

El Perú tiene altos índices de obesidad: el 58% de los peruanos tiene exceso de peso y el 21% sufre de obesidad. (6)

En cuanto al desempeño laboral se conoce que es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad. (8)

Dada la importancia de los factores de riesgo; es que surge la necesidad de conocer la relación que tiene en el desempeño laboral, el cual nos permitiría disminuir la incidencia de enfermedades, de esta manera fomentar la formación de valores con fines al mejoramiento de la calidad de vida para desarrollar cambios en los ambientes, a fin de ofrecer un mayor ambiente en las áreas de trabajo, promover entre el personal el auto respeto, fomentar técnicas de relajación física y acondicionamiento muscular como forma de evitar problemas de salud.(36)

# ÍNDICE

<b>RESUMEN</b> .....	4
<b>ABSTRACT</b> .....	5
<b>INTRODUCCION</b> .....	6
<b>ÍNDICE</b> .....	7
<b>CAPITULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b> .....	12
<b>1.1 DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA</b> .....	12
<b>1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA</b> .....	14
1.2.1 PROBLEMA GENERAL.....	14
1.2.2 PROBLEMAS SECUNDARIOS.....	14
<b>1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION</b> .....	15
1.3.1 OBJETIVO GENERAL .....	15
1.3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	15
<b>1.4 JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACION</b> .....	15
1.4.1 IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACION.....	17
1.4.2 VIABILIDAD DE LA INVESTIGACION .....	18
<b>1.5 LIMITACIONES DEL ESTUDIO</b> .....	18
<b>CAPITULO II MARCO TEORICO</b> .....	19
<b>2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN</b> .....	19
2.1.1 ANTECEDENTES INTERNACIONALES .....	19
2.1.2 ANTECEDENTES NACIONALES .....	22
<b>2.2 BASES TEORICAS</b> .....	24
2.2.1 FACTORES DE RIESGO .....	24
2.2.1.1 FACTORES SOCIODEMOGRÁFICOS:.....	24
2.2.1.2 FACTORES DE RIESGO ASOCIADOS A ENFERMEDAD CRÓNICA.....	25
2.2.1.2.1 OBESIDAD .....	25
2.2.2 DESEMPEÑO LABORAL .....	30
2.2.2.1 LOS FACTORES DEL DESEMPEÑO LABORAL .....	30
2.2.2.2 MEDICION DEL DESEMPEÑO LABORAL .....	37
<b>2.3 DEFINICION DE TERMINOS BASICOS</b> .....	38

<b>CAPITULO III HIPOTESIS Y VARIABLES DE LA INVESTIGACION</b> .....	40
<b>3.1 FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS PRINCIPAL Y DERIVADAS:</b> .....	40
3.1.1 GENERAL: .....	40
3.1.2 DERIVADAS:.....	40
<b>3.2 VARIABLES; DEFINICIÓN CONCEPTUAL Y OPERACIONAL:</b> .....	41
<b>CAPITULO IV METODOLOGIA</b> .....	42
<b>4.1 DISEÑO METODOLÓGICO</b> .....	42
<b>4.2 DISEÑO MUESTRAL</b> .....	43
4.2.1 POBLACIÓN .....	43
4.2.2 MUESTRA .....	43
4.2.3 CRITERIOS DE INCLUSIÓN.....	43
4.2.4 CRITERIOS DE EXCLUSIÓN.....	43
<b>4.3 TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS</b> .....	43
4.3.1 INSTRUMENTO.....	44
<b>4.4 TÉCNICAS ESTADÍSTICAS PARA EL PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN</b> ....	44
<b>CAPÍTULO V ANALISIS Y DISCUSION</b> .....	45
5.1 ANÁLISIS DESCRIPTIVO .....	45
5.2 ANALISIS INFERENCIAL.....	58
5.3 COMPROBACION DE HIPOTESIS .....	59
5.4 DISCUSIÓN.....	65
5.5 CONCLUSIONES .....	75
5.6 RECOMENDACIONES .....	76
FUENTES DE INFORMACIÓN:.....	77
<b>ANEXOS</b> .....	83
ANEXO N°2: ENCUESTA 01 .....	85
ANEXO N° 3: ENCUESTA 02 .....	87
ANEXO N°4: CONSENTIMIENTO INFORMADO.....	88
ANEXO N°7: RESULTADOS.....	91

## LISTA DE TABLAS

Tabla 1: Recuento sobre Conocimiento del puesto.....	45
Tabla 2: Recuento sobre la Actitud para el trabajo.....	46
Tabla 3: Recuento sobre la Puntualidad, tiempo que entrega el trabajo.....	47
Tabla 4: Recuento sobre la Calidad, esmero y orden en el trabajo ejecutado.....	48
Tabla 5: Recuento sobre la Producción, volumen y cantidad del trabajo ejecutado...	49
Tabla 6: Recuento sobre si Propuso solución de algún problema importante.....	50
Tabla 7: Recuento sobre si Idea una nueva forma para hacer alguna actividad.....	51
Tabla 8: Recuento sobre Mejoramiento continuo de las actitudes, compromiso y responsabilidad.....	52
Tabla 9: Recuento sobre la Comunicación.....	53
Tabla 10: Recuento sobre la Relaciones Interpersonales.....	54
Tabla 11: Recuento sobre Obesidad - IMC.....	55
Tabla.12: Recuento de Edad.....	56
Tabla.13: Recuento de Sexo.....	57
Tabla14. Prueba de normalidad.....	58

Tabla 15. Prueba estadística no paramétrica.....	59
Tabla 16. Correlaciones Factores Sociodemográficos/ Nivel de Pertinencia.....	60
Tabla 17. Correlaciones Factores Sociodemográficos/ Factores Motivacionales.....	61
Tabla 18. Correlaciones Factores Asociados a enfermedad crónica/ Nivel de pertinencia.....	63
Tabla 19. Correlaciones Factores Asociados a enfermedad crónica/ Factores Motivacionales.....	64

## LISTA DE GRAFICOS

Grafico 1: Distribución sobre Conocimiento del puesto.....	45
Grafico 2: Distribución sobre la Actitud para el trabajo.....	46
Grafico 3: Distribución sobre la Puntualidad, tiempo que entrega el trabajo.....	47
Grafico 4: Distribución sobre la Calidad, esmero y orden en el trabajo ejecutado.....	48
Grafico 5: Distribución sobre la Producción, volumen y cantidad del trabajo ejecutado.....	49
Grafico 6: Distribución sobre si Propuso solución de algún problema importante.....	50
Grafico 7: Distribución sobre si Idea una nueva forma para hacer alguna actividad...51	
Grafico 8: Distribución sobre Mejoramiento continuo de las actitudes, compromiso y Responsabilidad.....	52
Grafico 9: Distribución sobre la Comunicación.....	53
Grafico 10: Distribución sobre la Relaciones Interpersonales.....	54
Grafico 11: Distribución sobre Obesidad - IMC.....	55
Grafico 12: Recuento de Edad.....	56
Grafico 13: Recuento de Sexo.....	57

## CAPITULO I

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

#### 1.1 DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

Desde la antigüedad ha resultado relevante conocer el rendimiento de los trabajadores y esto ha propiciado el desarrollo de la humanidad a partir de sus diferentes culturas.

La obesidad es un problema de salud pública y ha sido llamada la “Epidemia del siglo XXI” por su impacto en la morbilidad, la calidad de vida, el gasto sanitario y porque se presenta a nivel mundial en los países desarrollados y en vías de desarrollo.

La obesidad afecta principalmente a los adultos jóvenes y adultos; uno de cada dos adultos tiene obesidad. (1)

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), el Perú tiene altos índices de obesidad: el 58% de los peruanos tiene exceso de peso y el 21% sufre de obesidad.(6)

En la obesidad intervienen factores ambientales, genéticos y condiciones que en forma secundaria favorecen el desarrollo de la obesidad. En la actualidad, se ha extendido el sedentarismo, por una serie de facilidades que no existía o no estaban tan extendidas en épocas pasadas, como la televisión, el internet, el automóvil, la carga laboral, entre otras que no da tiempo a la expansión mediante la actividad física saludable.(3)

El Ministerio de Salud (Minsa) resalta la importancia de una cultura que incluya momentos de actividad física durante la jornada laboral, en especial para quienes pasan muchas horas frente a una computadora, estos ejercicios físicos de corta duración mejoran el rendimiento laboral, previene las enfermedades. La Organización Mundial de la Salud (OMS) considera al ejercicio como la principal estrategia de prevención de la obesidad. (4)

Para así poder disminuir ciertas complicaciones que pueda conllevar esta enfermedad ya sea en el aparato respiratorio, cardiovascular, digestivo, alteraciones psicológicas, lesiones articulares entre otras las cuales se ve que la alimentación y los hábitos de vida tienen una influencia directa en el ámbito laboral. (2)

En cuanto al desempeño laboral pues se conoce que es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad. (8)

Así como en México la obesidad tiene un impacto directamente en el desempeño laboral y la productividad de los empleados de dicho país, en el estudio realizado a 10 mil empleados y dado a conocer por Publímetro, se descubrió que 70% presentan dichas enfermedades, el 30% tenía colesterol elevado; 20% padece de hipertensión y 30% registro depresión. La firma aseguro que estos padecimientos impactan directamente en la productividad de su trabajo, por lo que se necesita proyectos en el cual promuevan buenos hábitos en las empresas. (29)

Dada la importancia de los factores de riesgo; es que surge la necesidad de conocer la relación que tiene en el desempeño laboral, el cual nos permitiría disminuir la incidencia de enfermedades, de esta manera fomentar la formación de valores con fines al mejoramiento de la calidad de vida para desarrollar cambios en los ambientes, a fin de ofrecer un mayor ambiente en las áreas de trabajo, capacitarlos periódicamente, promover entre el personal el auto respeto y las buenas relaciones interpersonales y fomentar técnicas de relajación física y acondicionamiento muscular como forma de evitar problemas de salud.(36)

## 1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

### 1.2.1 PROBLEMA GENERAL

¿Cuáles son los factores de riesgo relacionados al desempeño laboral en el personal administrativo de la Universidad Alas Peruanas sede pueblo libre, 2019?

### 1.2.2 PROBLEMAS SECUNDARIOS

- ¿Existe relación entre los factores sociodemográficos y el nivel de pertinencia en el personal administrativo de la Universidad Alas Peruanas sede pueblo libre, 2019?
- ¿Existe relación entre los factores sociodemográficos y los factores motivacionales en el personal administrativo de la Universidad Alas Peruanas sede pueblo libre, 2019?
- ¿Existe relación entre los factores asociados a la enfermedad crónica y el nivel de pertinencia en el personal administrativo de la Universidad Alas Peruanas sede pueblo libre, 2019?
- ¿Existe relación entre los factores asociados a la enfermedad crónica y los factores motivacionales en el personal administrativo de la Universidad Alas Peruanas sede pueblo libre, 2019?

### **1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION**

#### **1.3.1 OBJETIVO GENERAL**

Determinar los factores de riesgo relacionados al desempeño laboral en el personal administrativo de la Universidad Alas Peruanas sede pueblo libre, 2019.

#### **1.3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS**

- Identificar los factores sociodemográficos y el nivel de pertinencia en el personal administrativo de la Universidad Alas Peruanas sede pueblo libre, 2019.
- Identificar los factores sociodemográficos y los factores motivacionales en el personal administrativo de la Universidad Alas Peruanas sede pueblo libre, 2019.
- Identificar los factores asociados a la enfermedad crónica y el nivel de pertinencia en el personal administrativo de la Universidad Alas Peruanas sede pueblo libre, 2019.
- Identificar los factores asociados a la enfermedad crónica y los factores motivacionales en el personal administrativo de la Universidad Alas Peruanas sede pueblo libre, 2019.

### **1.4 JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACION**

Según la organización mundial de salud (OMS). Aproximadamente entre un 30 y 50% de los trabajadores del personal asistencial reportan estar expuestos a altos riesgos físicos, químicos, biológicos o inexplicables sobre cargas de trabajo, además de factores ergonómicos, y altos síntomas de estrés producidos por sobrecarga psicológica que son una amenaza para su salud y su capacidad de trabajo. (36)

La obesidad se ha convertido en una epidemia a nivel mundial y Chile no está exenta de ella. Su prevalencia ha aumentado en todas las edades en la última década. En la población adulta, según la Encuesta Nacional de Calidad de Vida del MINSAL (2009), existe un 25.1% de dicha población que presenta obesidad, con mayor prevalencia en mujeres (30,7%) que hombres (19,2%), y esto aumenta con la edad y grupos con menos años de estudios.(29)

La obesidad, por sí misma, se relaciona además con un mayor riesgo de cursar ansiedad y/o depresión, lo que se suma a las jornadas laborales actuales, el estrés y la falta de condiciones para realizar adecuadamente el almuerzo en el centro de trabajo, donde el personal muchas veces salen a comer algo rápido, prefiriendo, por eso, meriendas ricas en grasas o hidratos de carbono. (30)

En México, Las personas que padecen obesidad disminuyen su rendimiento en un 50% y aumentan las probabilidades de ausentismo, provocando además costos en seguridad social, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) estima que el personal obeso tiene el doble de probabilidad para ausentarse del trabajo por complicaciones en la salud.(31)

En otro país como es Argentina, la obesidad conlleva costos para la salud de la persona, tanto tangibles como intangibles. En otras palabras, esta enfermedad tiene siempre una incidencia en el vivir diario, y en la manera en la que se desempeña tanto en su trabajo como en la vida social, pues no sólo pierde productividad debido a la obesidad, sino también por ausentismo. (32)

En el Perú cada vez aumenta más el número de personas con sobrepeso. Según los últimos reportes 6 de cada 10 hombres y mujeres adultos padecen sobrepeso en el país.(1)

El sobrepeso, además de tener un fuerte impacto en el estado físico de la persona, afecta también el desempeño laboral de quien lo padece, de acuerdo con la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura; es aquí la pregunta del “porque” la relación que existe, ya que una persona con sobrepeso disminuye hasta 50% su productividad, y requiere 88% más visitas al médico que una persona saludable. (5)

El cansancio, la poca movilidad y un mayor ausentismo relacionado a problemas de salud, son algunas de las formas en que el sobrepeso afecta el desempeño laboral.(9)

#### 1.4.1 IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACION

Se desarrolla la presente investigación, porque en la actualidad existe el problema que son los factores de riesgo puesto que tiene repercusiones notables en el desempeño laboral y así mismo hacia la sociedad.(5)

La obesidad disminuye la esperanza de vida y baja la capacidad del individuo para desenvolverse en su medio ambiente, ya sea familiar o laboral.(5)

Estableciendo así la implicancia que existe y ser un medio de ayuda para corregir aquellos hábitos poco adecuados, así como tratamientos individualizados en aquellas personas que requieran mayor grado de intervención y supervisión.(7)

#### 1.4.2 VIABILIDAD DE LA INVESTIGACION

Al desarrollar el presente trabajo se tendría en cuenta los recursos humanos que está compuesta por del personal administrativo de la Universidad Alas Peruanas sede pueblo libre; los materiales necesarios; ya sea encuestas u otros tipos de exámenes que se le realizaran a cada persona para así poder lograr con el objetivo propuesto y el acceso a la información y conocimientos necesarios que se tiene.

#### 1.5 LIMITACIONES DEL ESTUDIO

La limitación que se puedan presentar en dicho trabajo es la falta de tiempo del personal para así poder recaudar la información necesaria en cuanto a la información básica que necesitamos.

## CAPITULO II

### MARCO TEORICO

#### 2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

##### 2.1.1 ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Presento la siguiente tesis de Morales en el año 2014 titulada *Trabajo Por Turnos Y Presencia De Obesidad En Los Trabajadores*, para obtener el grado de título de Magister en Salud y Seguridad en el trabajo en la Universidad Nacional De Colombia, Bogotá – Colombia. (37) Teniendo como objetivo, el obtener la mejor evidencia científica disponible de si el trabajo por turnos es un factor de riesgo para la presentación de obesidad en los trabajadores. En cuanto a los resultados, en la mayoría de los artículos se encontró una relación positiva entre el trabajo por turnos y la presencia de aumento en el IMC incluida la obesidad, en otros de artículos (once) no se encontró relación estadísticamente significativa y en un artículo se encontró una relación negativa. Y como conclusión, esta revisión permitió obtener la mejor evidencia científica disponible acerca de la relación entre el trabajo por turnos y la presentación de obesidad en los trabajadores, logrando mostrar los estudios relevantes que demostraron que a pesar de que no se haya encontrado una fuerte relación entre el trabajo por turnos y la presencia de obesidad, este tema no debe dejarse de lado, sino más bien abrir la puerta para futuras investigaciones con un adecuado control de la validez interna, y de la calidad de los estudios, que permita seguir profundizando acerca de si existe o no esta relación. (37)

Presento la siguiente tesis de Cueva en el año 2015 titulada *Diagnóstico De Sobrepeso, Obesidad Y Dislipidemias En Personal Administrativo Y De Salud Del Subcentro De Salud Del Área No. 3 De La Ciudad De Loja*, para obtener el grado de título de Médico General en la Universidad Nacional De Loja, Loja – Ecuador. (38) Teniendo como objetivo, el identificar las asociaciones entre el sobrepeso y obesidad y los trastornos del perfil lipídico. En cuanto a los resultados, se puede observar la relación que existe entre el sobrepeso u obesidad y los trastornos del perfil lipídico, así, el 62% de la población presenta un estado nutricional y un perfil lipídico dentro de los parámetros normales; el 13% presenta sobrepeso u obesidad sin embargo el perfil de lípidos es normal; por otra parte, el 7% de la muestra fue diagnosticado de sobrepeso u obesidad e hipertrigliceridemia aislada; finalmente, un 18% de los participantes presentan sobrepeso u obesidad e hiperlipidemia mixta. Lo que nos permite interpretar que las alteraciones del estado nutricional se relacionan con la aparición de trastornos lipídicos, sin embargo el tamaño muestra es pequeño y se deben reconocer además otras causas de dichos trastornos. Y como conclusión, entre las alteraciones del estado nutricional que se diagnosticaron en este estudio se encuentra, con el mayor porcentaje, Sobrepeso Grado I, le sigue en frecuencia Sobrepeso Grado II o pre obesidad y finalmente Obesidad Tipo I. (38)

Presento la siguiente tesis de Reyes en el año 2014 titulada *Relación Entre Identificación Laboral Y Desempeño Laboral En Un Grupo De Trabajadores Del Área Operativa De Una Empresa De Abarrotes*, para obtener el grado de título de Psicóloga Industrial en la Universidad Rafael Landívar, Guatemala De La Asunción. (39) Teniendo como objetivo, establecer si existe relación estadísticamente significativa al nivel de 0.05 entre identificación laboral y desempeño laboral en un grupo de trabajadores del área operativa de una empresa de abarrotes. En cuanto a los resultados de este estudio muestran que entre la identificación laboral y el desempeño laboral en un grupo de trabajadores operarios no existe ninguna relación estadísticamente significativa. Sin embargo los resultados obtenidos indican que el nivel de identificación laboral de los trabajadores del área operativa se encuentra en un nivel alto, ya que el grupo de los sujetos se encuentra con un media de 98.06. Dichos resultados se relacionan con el estudio de Monsanto (2012) que tuvo como objetivo principal medir el nivel de identificación laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Servicio Civil, en sus resultados obtenidos indicaron que los trabajadores presentan una identificación alta. Y como conclusión, de acuerdo con los resultados obtenidos de esta investigación no existe relación estadísticamente significativa entre identificación laboral y desempeño laboral en un grupo de trabajadores del área operativa de una empresa de abarrotes a un nivel de 0.05. (39)

## 2.1.2 ANTECEDENTES NACIONALES

Presento la siguiente tesis de Santisteban en el año 2015 titulada *Sobrepeso Y Obesidad Como Factores De Riesgo De Preeclampsia, Hospital Provincial Docente Belén De Lambayeque-2014*, para obtener el grado de título de Médico Cirujano en la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque - Perú. (40) Teniendo como objetivo, identificar si el sobrepeso y obesidad son factores de riesgo para desarrollar preeclampsia. En cuanto a los resultados, para demostrar la influencia del sobrepeso y la obesidad sobre el desarrollo de preeclampsia, se agrupó los niveles de sobrepeso y obesidad el cual predominó con 61% en el grupo de preeclampsia sobre el grupo de la no preeclampsia que es de 46% (cuadro 04); y al aplicar la prueba de Chi cuadrado se demuestra que no existe asociación ( $p=0.06$ ) entre el sobrepeso más la obesidad con la preeclampsia, resultando que las gestantes que se encuentren en el grupo de sobrepeso y obesidad tienen un  $OR=1.8$ . El valor obtenido en el grupo de sobrepeso más obesidad de 61% es menor al encontrado por Moreno Z. y col que fue 77% para el grupo de preeclampsia, esta sería una explicación de que la asociación obtenida por este autor sea más significativo  $p<0.05$ . Además que toma como referencia un  $IMC \geq 24$ , mientras que este estudio el  $IMC$  fue  $\geq 25$ , haciendo de que se incremente el número de pacientes en el grupo de sobrepeso; considero que esta decisión tomada por Moreno Z. y col no corresponde al criterio la OMS, quedando en duda que el sobrepeso y a obesidad estén asociadas a todas las preeclampticas. Y como conclusión, existe asociación significativa entre el sobrepeso y la obesidad con el desarrollo de preeclampticas con criterios de severidad, correspondiendo  $OR:4$  y  $OR:4.08$  respectivamente. (40)

Presento la siguiente tesis de Larico en el año 2015 titulada *Factores Motivadores Y Su Influencia En El Desempeño Laboral De Los Trabajadores De La Municipalidad*

*Provincial De San Román – Juliaca 2014*, para obtener el grado de Magíster en Administración en la Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez”, Juliaca – Perú.

(41) Teniendo como objetivo, determinar la influencia de los factores motivacionales en el desempeño laboral a los trabajadores de la Municipalidad de San Román - Juliaca en el 2014. En cuanto a los resultados, muestran que existe asociación entre los incentivos que reciben los trabajadores de la Municipalidad de San Román y el desempeño laboral. Se entiende por incentivos que se les otorga a los trabajadores como las resoluciones, carta de felicitación y becas de capacitación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad de San Román. Todo esto repercute en el buen desempeño de los trabajadores, y gerentes manifestaron que siempre se les deben dar incentivos o reconocimientos a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román. Y como conclusión, se comprobó la existencia de vinculación significativa entre los factores motivadores y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román. Y se evidenció relación significativa entre las remuneraciones del mínimo vital con el cumplimiento de responsabilidades porque eso influye de manera significativa en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román. (41)

## 2.2 BASES TEORICAS

### 2.2.1 FACTORES DE RIESGO

Un factor de riesgo, según la OMS lo define como cualquier rasgo, características o exposición de una persona que aumente su probabilidad de sufrir de una lesión o enfermedad. (10) dentro de las cuales se tiene como:

#### 2.2.1.1 Factores Sociodemográficos:

Conjunto de características las cuales se incluyen biológicas, socio – económicas y culturales presentes en una población, haciendo referencia a aquellas que pueden ser medibles. (33)

- Sexo:

Es el conjunto de características físicas, biológicas, anatómicas y fisiológicas de los seres humanos, que los definen como hombre o mujer.(34)

- Edad:

La edad de una persona puede definirse como el tiempo de existencia de la misma contado a partir del momento en que se produce su nacimiento, es decir, como el período de tiempo que media entre el alumbramiento y el momento que se considere de la vida de una persona. Es, por tanto, un estado o cualidad física de la persona que se ostenta de forma temporal y se encuentra en constante avance.(35)

## 2.2.1.2 Factores De Riesgo Asociados A Enfermedad Crónica

### 2.2.1.2.1 OBESIDAD

La obesidad es una enfermedad crónica de etiología multifactorial que se desarrolla a partir de la interacción de la influencia de factores sociales, conductuales, psicológicos, metabólicos, celulares y moleculares. En términos generales, se define como el exceso de grasa (tejido adiposo) en relación con el peso. (5)

Según la OMS define el sobrepeso y la obesidad como una acumulación anormal o excesiva de grasa que puede ser perjudicial para la salud. (6)

El índice de masa corporal (IMC) es un indicador simple de la relación entre el peso y la talla que se utiliza frecuentemente para identificar el sobrepeso y la obesidad en los adultos. Se calcula dividiendo el peso de una persona en kilos por el cuadrado de su talla en metros ( $\text{kg}/\text{m}^2$ ). (7)

Datos de la OMS indican que en 2014, más de 1900 millones de adultos de 18 o más años tenían sobrepeso, de los cuales, más de 600 millones eran obesos.

En general, en 2014 alrededor del 13% de la población adulta mundial (un 11% de los hombres y un 15% de las mujeres) eran obesos. (6)

Entre 1980 y 2014, la prevalencia mundial de la obesidad se ha más que doblado

A nivel mundial, el sobrepeso y la obesidad están relacionados con un mayor número de defunciones que el déficit ponderal. Hoy en día, el 65% de la población mundial vive en países donde el sobrepeso y la obesidad cobran más vidas que el déficit ponderal (estos países incluyen a todos los de ingresos altos y la mayoría de los de ingresos medianos). (6)

## CAUSAS

La causa fundamental del sobrepeso y la obesidad es un desequilibrio energético entre calorías consumidas y calorías gastadas. Se ha visto una tendencia universal a tener una mayor ingesta de alimentos ricos en grasa, sal y azúcares, pero pobres en vitaminas, minerales y otros micronutrientes. El otro aspecto de relevancia es la disminución de la actividad física producto del estilo de vida sedentario debido a la mayor automatización de las actividades laborales, los métodos modernos de transporte y de la mayor vida urbana. (7) En su etiopatogenia se considera que es una enfermedad multifactorial, reconociéndose factores genéticos, ambientales, metabólicos y endocrinológicos. Solo 2 a 3% de los obesos tendría como causa alguna patología endocrinológica, entre las que destacan el hipotiroidismo, síndrome de Cushing, hipogonadismo y lesiones hipotalámicas asociadas a hiperfagia. Sin embargo, se ha descrito que la acumulación excesiva de grasa, puede producir secundariamente alteraciones de la regulación, metabolización y secreción de diferentes hormonas. (7)

Por lo tanto, podemos considerar a la obesidad una enfermedad crónica, multifactorial en su origen y que se presenta con una amplia gama de fenotipos. (7)

## CLASIFICACIÓN DE LA OBESIDAD

La clasificación internacional de obesidad para un adulto es la propuesta por la OMS según el IMC (Cuadro 1). Sin embargo, según la definición de obesidad, las personas obesas son aquellas que tienen un exceso de grasa corporal. Se considera que un hombre adulto de peso normal presenta un contenido de grasa en un rango del 15 al 20% del peso corporal total, y las mujeres entre el 25 y 30% del peso corporal total.

Deurenberg y colaboradores establecieron una ecuación para estimar el porcentaje total de grasa en adultos, basado en el IMC, la edad y el sexo (Cuadro 2). (6)

Se puede observar que para una determinada talla y peso, el porcentaje de grasa corporal es alrededor de un 10% más alto en mujeres que en hombres. Lo anterior sugiere que las mujeres tienen una mejor adaptación a la grasa corporal que los hombres, debido a que gran parte de la grasa se distribuye en compartimentos subcutáneos y periféricos (mamas, glúteos, muslos), mientras que en los hombres el exceso de grasa tiende a depositarse en el abdomen, tanto grasa subcutánea como grasa intraabdominal.(7)

Por otro lado, se ha podido establecer que a medida que las personas envejecen, aumentan su contenido de grasa corporal, a pesar de mantener el peso estable. Sin embargo, para catalogar de obeso en la práctica a un sujeto, utilizamos la medición del peso corporal o el cálculo de índices basados en el peso y la altura (IMC), de acuerdo a como se ha establecido en Consensos Internacionales. Un IMC igual o superior a 30 kg/m<sup>2</sup> es el indicador clínico utilizado universalmente para diagnosticar obesidad en ambos sexos. (7)

Las ventajas de utilizar el IMC se basan en que existe una buena correlación poblacional (0.7 – 0.8) con el contenido de grasa corporal, y porque se ha demostrado una correlación positiva con el riesgo relativo de mortalidad (general y cardiovascular), independiente del sexo. Esta correlación es la que ha determinado los puntos de corte para el diagnóstico de obesidad. (7)

## OBESIDAD ABDOMINAL

Ya en la década de los años 40, el médico francés Jean Vague planteó que la distribución anatómica de la grasa corporal determinaba en forma distinta el riesgo de salud asociado a la obesidad. Se ha podido establecer que la acumulación preferencial de grasa en la zona toraco abdominal del cuerpo se asocia a un mayor riesgo de enfermedad cardiovascular y metabólica. Por esta razón, se han planteado desde entonces el empleo de una serie de mediciones e índices para determinar la distribución de la grasa corporal. Entre los más utilizados se encuentran el índice cintura cadera y la medición exclusiva de la circunferencia de cintura, que se plantea que estima con la misma exactitud la grasa intraabdominal como lo hace la relación cintura cadera. (7) Por lo anterior, hoy en día se considera a la medición de la circunferencia de cintura un buen predictor clínico del riesgo cardiovascular asociado a la obesidad abdominal. Para la medición de la circunferencia de cintura se debe utilizar una huincha no extensible y se debe medir al final de una expiración suave, en posición de pie, en el punto medio entre el borde costal inferior y la cresta iliaca a nivel de la línea axilar media, paralela al piso. La circunferencia de la cadera se mide como la mayor circunferencia obtenida a nivel trocantéreo, en posición de pie. Para ambos puntos anatómicos se recomienda realizar al menos 2 mediciones y promediarlas. Numerosos estudios prospectivos han demostrado una asociación entre el aumento de la relación cintura cadera y el mayor riesgo de enfermedad cardiovascular, independiente del IMC. (7)

Según las recomendaciones de las Guías Clínicas para la Obesidad del Instituto Nacional de Salud de los EE.UU. (NIH), se consideran puntos de corte de circunferencia de cintura de 88 cm. para las mujeres y de 102 cm. para los hombres,

valores incluidos en la definición del Síndrome Metabólico según las Guías propuestas por el Panel de Expertos en Colesterol en el Tercer Panel de Tratamiento para Adultos (ATP III). Se establecieron los siguientes puntos de corte de circunferencia de cintura, como nivel de alerta y nivel en el cual ya hay que realizar una acción terapéutica (Cuadro 3). (7)

## CONSECUENCIAS DE LA OBESIDAD

Un IMC elevado es un importante factor de riesgo de enfermedades no transmisibles, como las siguientes:

- Las enfermedades cardiovasculares (principalmente las cardiopatías y los accidentes cerebrovasculares), que fueron la principal causa de muertes en 2012.(6)
- La diabetes mellitus tipo 2
- Los trastornos del aparato locomotor (en especial la osteoartritis, una enfermedad degenerativa).
- Algunos cánceres (endometrio, mama, ovarios, próstata, hígado, vesícula biliar, riñones y colon).

Por otro lado, se ha estimado que las consecuencias tanto psicológicas como sociales deterioran enormemente la calidad de vida de los pacientes obesos. (6)

## 2.2.2 DESEMPEÑO LABORAL

Es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo laboral, permitiendo demostrar su idoneidad. (8)

El individuo manifiesta las competencias laborales alcanzadas en las que se integran, como un sistema, conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores que contribuyen a alcanzar los resultados que se esperan, en correspondencia con las exigencias técnicas, productivas y de servicios de la empresa. (8)

Refiriéndose a lo que realiza el trabajador y no solo lo que sabe hacer, por lo tanto le son esenciales aspectos tales como: las aptitudes (la eficiencia, calidad y productividad con que desarrolla las actividades laborales asignadas en un período determinado), el comportamiento de la disciplina, (el aprovechamiento de la jornada laboral, el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, las específicas de los puestos de trabajo) y las cualidades personales que se requieren en el desempeño de determinadas ocupaciones o cargos y, por ende, la idoneidad demostrada. (8)

### 2.2.2.1 LOS FACTORES DEL DESEMPEÑO LABORAL

A continuación se mencionan los factores que son deficiencia en las capacidades, habilidades y conocimiento (9)

- Capacidades, habilidades y/o conocimiento escaso sobre el acceso al puesto (baja cualificación para un desempeño satisfactorio).(9)

- Deterioro con el tiempo de las capacidades, habilidades y/o conocimientos debido a una asignación temporal a otro puesto y/o falta de práctica continua de la capacidad.(9)
- Fracaso a la hora de modificar o actualizar las capacidades, habilidades y/o conocimientos para mantenerse al día ante los cambios laborales (obsolescencia laboral debida a nuevas tecnologías, herramientas y conocimiento).(9)

#### *Nivel de Pertinencia:*

- Perfil de cargo

Es esencialmente un conjunto de competencias requeridas para un cargo y expresa la relación de los objetivos estratégicos y metas con las capacidades que debe desarrollar el personal. (15)

Según Pérez en el 2008 un perfil debe cumplir además, los siguientes requisitos:

- a) Ser un modelo fiable, conciso y válido para predecir el éxito en el puesto.
- b) Guardar estrecha vinculación con la estructura, estrategia y cultura de la empresa.
- c) Describir comportamientos observables.

Para la determinación de los perfiles de cargo por competencias se hace necesaria la identificación de las competencias laborales, buscando como referente a aquellas personas exitosas en esos cargos, para referir las competencias que conducen al éxito.(15)

#### *Factores Motivacionales:*

La motivación es uno de los factores más importantes que afectan en el buen desempeño laboral de los trabajadores. (15)

La motivación está presente en todos los aspectos de nuestra vida y las personas necesitamos ser apreciadas y valoradas, que nuestros esfuerzos sean reconocidos.

Muchas veces las organizaciones creen que el reconocimiento monetario es lo más importante y se equivocan. Existen otros puntos de vista con el que motivar a los trabajadores. (15)

Entre los principales factores que afectan a la motivación destacarían:

- Adecuación / ambiente de trabajo.
- Establecimiento de objetivos.
- Reconocimiento del trabajo.
- La participación del empleado.
- La formación y desarrollo profesional.

La motivación está constituida por todos los factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo. La forma cómo los individuos reaccionan ante esos estímulos obedece a factores como (15)

- La personalidad.
- La educación.
- El sistema de valores que se posea.

A través de la motivación del personal se logra el desarrollo personal de los trabajadores y, a través de el, se consigue mejorar la productividad de la empresa. Provee de eficacia al esfuerzo colectivo orientado a conseguir los objetivos de la empresa y al mismo tiempo empuja al individuo a la búsqueda continua de mejores situaciones a fin de realizarse profesional y personalmente, integrándolo así en la comunidad donde su acción cobra significado.(15)

La motivación se traduce en:

- Un mayor rendimiento.
- Una mayor implicación.

- Una mayor productividad.

Para que una persona se encuentre motivada y contribuya a los objetivos de la empresa, ésta debe hallar en la organización una manera de satisfacer sus necesidades personales, de tipo económico, social o de desarrollo personal. En esta materia, las estrategias sobre dirección y desarrollo de las personas son el factor más importante que permitirá el logro de los objetivos empresariales y el desarrollo personal de los trabajadores. (15)

Existen dos tipos de factores que intervienen en las relaciones laborales, según el psicólogo norteamericano Frederick Herzberg. El satisfacer las necesidades de los trabajadores en estos aspectos será clave para desarrollar una política de motivación adecuada: (15)

- Factores motivadores: son aquéllos orientados a garantizar la satisfacción de las personas tanto en el desempeño de sus labores como en sus propias expectativas. En este grupo se encontrarían los logros, el reconocimiento, la promoción, los retos o la asignación de responsabilidades. (15)
- Factores higiénicos: que son los que tienen que ver tanto con el contexto donde se desempeña el trabajo como con el trato que las personas reciben. Aquí se encuadran el ambiente laboral, los recursos materiales, los beneficios sociales, sueldos, relaciones personales, políticas institucionales, como x ej teletrabajo, políticas de conciliación y días de convivencias, servicio de guardería, etc. (15)

Para el desarrollo de la presente investigación se considera como partes de los factores motivacionales: el clima laboral y la productividad.

a) Clima Laboral:

Es la suma de las percepciones que los trabajadores tienen sobre el medio humano y físico donde se desarrolla la actividad cotidiana de la organización.(14)

- a) El clima laboral evoluciona según dinámicas internas propias que dependen de procesos de percepción básicos como la credibilidad de la fuente, los procesos selectivos de llegada de la información, los liderazgos de opinión o las normas grupales. (14)

- Procesos que intervienen en la formación del clima:

Condiciones objetivas de la organización: (horarios, estructura jerárquica, procesos, etc.) son filtradas por la percepción del trabajador y como el agregado de estas percepciones conforma el clima. (14)

La percepción, a su vez, se ve mediatizada por dos factores, los que son: factores propios de la organización y los factores personales

- a. Factores propios de la organización: por ejemplo, la interacción con los compañeros y las comunicaciones sobre la organización que circulan. Estos factores están en relación dinámica con las condiciones objetivas.(14)
- b. Factores personales: son propios de las características individuales del trabajador, como la actitud ante el trabajo, el grado de iniciativa y la motivación.(14)

Un Estudio de Clima Laboral es recomendable en situaciones como: (14)

- Momentos de inestabilidad (fusiones, adquisiciones).
- Periodo anterior a una negociación colectiva.

- Instauración de una nueva política o de un nuevo responsable de RH en la organización.

Sin embargo, es positivo realizarlo de forma periódica para detectar problemas antes de que se agudicen y se enquisten.

b) Productividad:

Es la relación entre los objetivos/metastareas alcanzadas y el tiempo (en horas trabajadas de calidad) que se han necesitado para lograrlo teniendo en cuenta que la variable más importante son las personas; es decir, los recursos humanos, que son los encargados de ejecutar las funciones propias de un cargo o trabajo. (15)

La evaluación del rendimiento laboral podría definirse como:

Un proceso sistemático, de carácter periódico. Que sirve para estimar cuantitativa y cualitativamente el grado de eficacia y eficiencia de las personas en el desempeño de sus puestos de trabajo. (15)

Pone de manifiesto los puntos fuertes y débiles de cada individuo, con el fin de ayudarlo a mejorar. Siendo su objetivo el de identificar los aspectos que necesitan ser mejorados para establecer planes de formación, reforzar sus técnicas de trabajo y gestionar el desarrollo profesional de sus trabajadores. (15)

Se pueden encontrar diversos factores que influyen en el rendimiento siendo clasificados en internos y externos. (15)

Dentro de los factores internos encontramos:

- Liderazgo de la dirección.

- Estructura organizativa.
- Cultura de la empresa.

Dentro de los factores externos podemos encontrar:

- Factores familiares y personales del empleado.
- Factores ambientales o higiénicos, como: el insomnio (o el descanso de mala calidad), el clima (frío o calor excesivos afectan negativamente), el ruido, la iluminación, la calidad del aire, la mala comunicación entre empleados, la alimentación, etc. Estos aspectos no motivan cuando están, pero sin embargo, cuando se produce su ausencia, actúan como factores desmotivadores siendo importantes potenciadores de estrés.(15)

*Factores personales:*

- Características personales discrepantes con el puesto de trabajo.
- Delimitación debida a desórdenes físicos y/o emocionales.
- Circunstancias y/o presiones adversas externas al trabajo (por ejemplo presiones familiares, problemas financieros y conflictos personales.
- Ocurrencia de conflictos interpersonales en el trabajo que son específicos para los requisitos de desempeño (por ejemplo relaciones con los superiores, colegas, proveedores y clientela).

Condiciones del ambiente organizativo/institucional (9)

- Requisitos laborales ambiguos o inapropiados, como la falta de claridad de las asignaciones, la sobrecarga de trabajo y las asociaciones conflictivas.

- Deficiencias en la estructura operativa de la organización /institución
- Facilidades, provisiones, recursos de apoyo inadecuados (insuficiente iluminación, ventilación, herramientas, personal de apoyo y materiales)
- Insuficiente sistema de recompensa (compensación, beneficios complementarios, estatus, reconocimiento y oportunidades de ascenso.

#### 2.2.2.2 MEDICION DEL DESEMPEÑO LABORAL

El termino medición implica la contabilidad sistemática y controlada de indicadores que revelan los cumplimientos de las metas de una institución. Es decir, se mide la efectividad y la eficacia de una gestión administrativa. (8)

Para poder medir el desempeño, se necesita que sea evaluado a través de indicadores de desempeño. (8)

Estos indicadores deben ayudar a la gerencia para poder determinar cuál efectiva y eficiente es la labor de los empleados en el logro de los objetivos trazados, y por lo tanto, el cumplimiento de la misión organizacional. Por lo tanto deben de estar incorporados en un sistema integral de medición del desempeño que ayude o haga posible el seguimiento simultáneo y consistente en todos los niveles de la operación de la empresa desde más alto nivel hasta el desempeño de cada ejecutivo y empleado. (8)

Buscar cómo hacer funcionar mejora los empleados a través de una planeación estratégica de recursos humanos no es suficiente, se necesita que el trabajo de los empleados, las acciones realizadas sean evaluadas, siendo esto algo que es considerado desde el momento en que se están haciendo los planes del funcionamiento de los recursos humanos en toda organización. (8)

## 2.3 DEFINICION DE TERMINOS BASICOS

- ✓ Obesidad: Cantidad excesiva de grasa en el tejido adiposo bajo la piel y en el interior de ciertos órganos como el músculo, caracterizado por aumento del peso.(16)
- ✓ Sobrepeso: Aumento del peso corporal por encima de alguna norma arbitraria definida en relación con la talla índice de masa corporal comprendido entre el límite superior de lo normal y un 20% por encima de este límite.(16)
- ✓ Obeso: Persona en la cual el peso corporal supera en un 20% el peso ideal para su edad, sexo, talla y habito corporal.(16)
- ✓ IMC: Índice de Masa Corporal es un sencillo índice sobre la relación entre el peso y la altura, generalmente utilizado para clasificar el peso insuficiente, el peso excesivo y la obesidad en los adultos.(17)
- ✓ Medición de peso: Serie de maniobras para cuantificar la cantidad en gramos de masa corporal.(16)
- ✓ Medición de talla: La distancia entre la planta de los pies del individuo a la parte más elevada del cráneo.(16)
- ✓ Desempeño laboral: Es la conducta de una persona, ejecutando su trabajo, en términos de los resultados que produce y la satisfacción que logra haciéndola.(16)
- ✓ Evaluación del desempeño: Es el proceso mediante el cual se estima el rendimiento global del empleado (productividad, creatividad y actitudes).(16)
- ✓ Efectividad: es una capacidad que las personas ponemos en práctica casi a diario, para realizar diferentes actividades en nuestra vida cotidiana.(18)
- ✓ Eficacia: la capacidad de lograr un efecto o resultado buscado a través de una acción específica.(19)

- ✓ Habilidad: Es la aptitud innata, talento, destreza o capacidad que ostenta una persona para llevar a cabo y por supuesto con éxito, determinada actividad, trabajo u oficio.(20)
- ✓ Laboral: Es un adjetivo con el que se califica y relaciona una actividad determinada con eventos en los que se manifiesta un interés o propósito de un conjunto de personas por desarrollar un producto, prestar un servicio o completar las metas de un sistema administrativo.(21)
- ✓ Puesto de trabajo: Concretamente es el espacio que uno ocupa en una empresa, institución o entidad desarrollando algún tipo de actividad o empleo con la cual puede ganarse la vida ya que recibe por ella un salario o sueldo específico.(22)
- ✓ Productividad: Razón entre los frutos tangibles que logra la organización en bienes y servicios y los insumos que consumir.(16)
- ✓ Aptitud: La habilidad de una persona o cosa que posee para efectuar una determinada actividad o la capacidad y destreza para el buen desempeño de un negocio, industria, arte, entre otros.(23)
- ✓ Motivación: Es la acción y efecto de motivar. Es el motivo o la razón que provoca la realización o la omisión de una acción.(24)
- ✓ Calidad: Conjunto de propiedades inherentes a una cosa que permite caracterizarla y valorarla con respecto a las restantes de su especie.(25)
- ✓ Salud: Estado en que un ser u organismo vivo no tiene ninguna lesión ni padece ninguna enfermedad y ejerce con normalidad todas sus funciones.(26)
- ✓ Idoneidad: Remite a aquello que es idóneo, es decir, aquello que es perfectamente compatible para algo.(27)
- ✓ Ocupación: Hace referencia al trabajo, empleo, actividad o profesión, lo que le demanda cierto tiempo.(28)

## CAPITULO III

### HIPOTESIS Y VARIABLES DE LA INVESTIGACION

#### 3.1 FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS PRINCIPAL Y DERIVADAS:

##### 3.1.1 GENERAL:

- Existiría relación significativa entre los factores de riesgo y el desempeño laboral en el personal administrativo de la Universidad Alas Peruanas sede pueblo libre, 2019.

##### 3.1.2 DERIVADAS:

###### HP (1)

- Existiría relación significativa entre los factores sociodemográficos y el nivel de pertinencia en el personal administrativo de la Universidad Alas Peruanas sede pueblo libre, 2019..

###### HP (2)

- Existiría relación significativa entre los factores sociodemográficos y los factores motivacionales en el personal administrativo de la Universidad Alas Peruanas sede pueblo libre, 2019.

###### HP (3)

- Existiría relación significativa entre los factores asociados a enfermedad crónica y el nivel de pertinencia en el personal administrativo de la Universidad Alas Peruanas sede pueblo libre, 2019.

HP (4)

- Existiría relación significativa entre los factores asociados a enfermedad crónica y los factores motivacionales en el personal administrativo de la Universidad Alas Peruanas sede pueblo libre, 2019.

### 3.2 VARIABLES; DEFINICIÓN CONCEPTUAL Y OPERACIONAL:

- Factores de Riesgo:

Un factor de riesgo es cualquier rasgo, característica o exposición de un individuo que aumente su probabilidad de sufrir una enfermedad o lesión. (10)

- *Tabla 1: Dimensiones e indicadores de la variable Factores de Riesgo:*

<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>
Factores Sociodemográficos	Edad Sexo
Asociados a enfermedades crónicas	Obesidad

Fuente: Elaboración propia.

- Desempeño Laboral:

Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos” (11)

- *Tabla 2: Dimensiones e indicadores de la variable Desempeño Laboral:*

<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>
Nivel de Pertinencia	Perfil de cargo
Factores Motivacionales	Clima Laboral Productividad

Fuente: Elaboración propia.

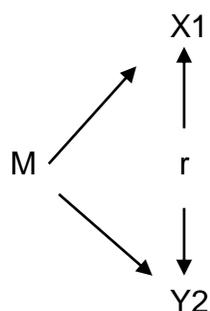
## CAPITULO IV

### METODOLOGIA

#### 4.1 DISEÑO METODOLÓGICO

El presente trabajo se enmarca dentro de una investigación de tipo aplicada, transversal, descriptiva y correlacional. De tipo aplicada ya que se centra en encontrar mecanismos o estrategias que permitan lograr un objetivo concreto.

De diseño es correlacional porque estudia la correlación entre las dos variables.



Donde:  
M= Muestra  
X= Observación de la variable  
1= Factores de riesgo  
Y= Observación de la variable  
2= Desempeño laboral  
R= Correlación entre dichas variables

Y de nivel descriptivo puesto que establece una descripción la más completa posible de un fenómeno, situación o elemento concreto.

Toda la investigación se suscita en un periodo temporal de tipo transversal que se centra en la comparación de determinadas características o situaciones en un momento concreto.

## 4.2 DISEÑO MUESTRAL

### 4.2.1 POBLACIÓN

Lo conformaron la cantidad de 50 personas del área administrativa de la Universidad Alas Peruanas.

### 4.2.2 MUESTRA

La muestra estuvo constituida por 50 personas del área administrativa de la Universidad Alas Peruanas.

### 4.2.3 CRITERIOS DE INCLUSIÓN

- Personas que aceptan participar en el estudio.
- Personas de cualquier puesto de trabajo.
- Personas de 20 – 50 años
- Que sean de base o de contrato.

### 4.2.4 CRITERIOS DE EXCLUSIÓN

- Población no trabajadora
- Estudios en animales

## 4.3 TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

En cuanto a las variables de factores de riesgo y desempeño laboral la técnica que se empleo fue las encuestas.

#### 4.3.1 INSTRUMENTO

Los cuestionarios se utilizaron como instrumentos para registrar los datos de cada paciente, para esto se utilizó un formulario de recolección en el cual consta información general que incluye edad, género, peso, talla, IMC.

La obtención de datos como edad, género, se realizó mediante una entrevista estructural basada en preguntas específicas y sujeta exclusivamente a ésta.

#### 4.4 TÉCNICAS ESTADÍSTICAS PARA EL PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

Los datos se ingresaron en el paquete estadístico SPSSV230 para su procesamiento, análisis, porcentajes e interpretación posterior. En los cuales se utilizó la estadística descriptiva (medidas de tendencia central, media, mediana, medidas de dispersión, desviación estándar) e inferencial (utilizando el  $\alpha$ - cronbach, la prueba de normalidad y la prueba de hipótesis).

## CAPÍTULO V

### ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

#### 5.1 ANÁLISIS DESCRIPTIVO

Tabla. 1. Conocimiento del puesto.

Alternativas	Fi	Porcentaje (%)
A	0	0%
B	0	0%
C	14	28%
D	18	36%
E	11	22%
F	7	14%
Total	50	100%

Fuente: Elaboración propia.

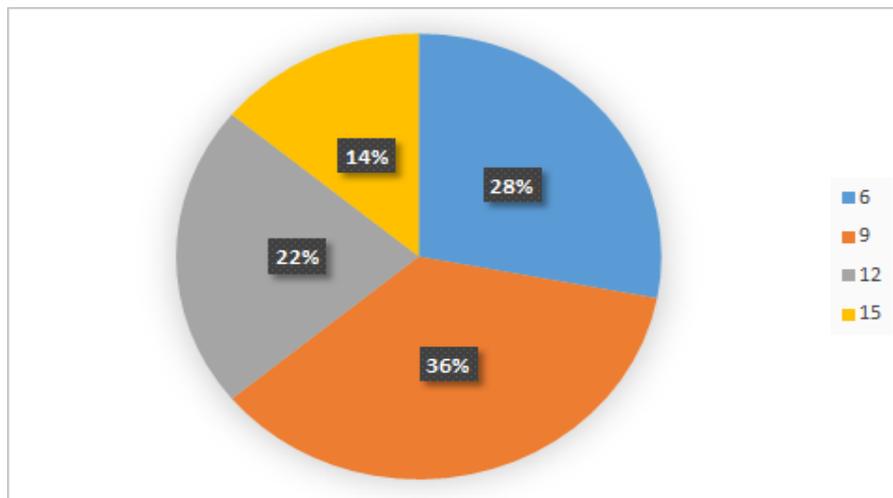


Gráfico 1. Conocimiento del puesto. (Fuente: Elaboración propia)

Se observa en la tabla y gráfico N° 1, en el nivel de pertinencia el indicador perfil de cargo se puede observar que en el conocimiento del puesto se obtuvo un 0% en la alternativa A y B que no demuestra conocimiento del trabajo o tiene escaso conocimiento; un 28% en la alternativa C en el cual el conocimiento es parcial; 36% en la alternativa D el cual tiene suficiente conocimiento; un 22% en la alternativa E conoce lo necesario; un 14% en la alternativa F conoce lo necesario y aumenta.

Tabla.2 Actitud para el trabajo.

Alternativas	Fi	Porcentaje (%)
A	0	0%
B	0	0%
C	17	34%
D	24	48%
E	9	18%
F	0	0%
Total	50	100%

Fuente: Elaboración propia.

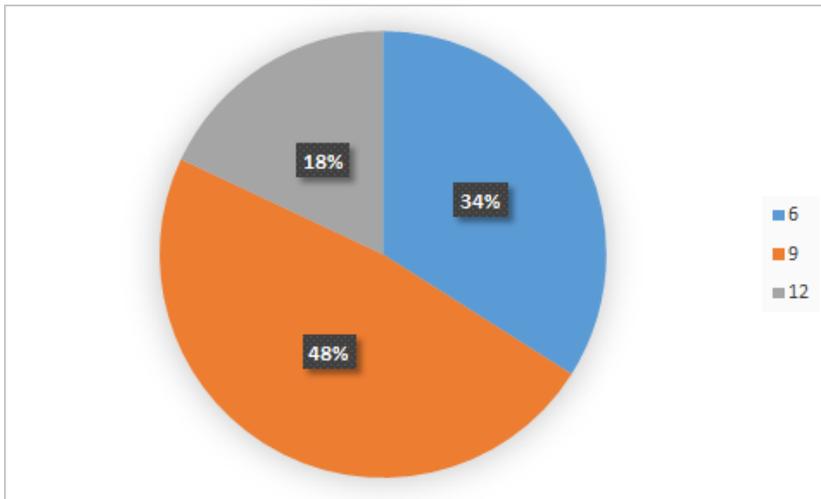


Gráfico.2 Actitud para el trabajo. (Fuente: Elaboración propia)

Se observa en la tabla y gráfico N° 2, en el indicador de perfil de cargo, en cuanto a la actitud para el trabajo se obtuvo un 0% en la alternativa A y B en el cual realiza sus actividades sin interés sin poner la atención necesaria o cumpliendo las tareas con clara intensión que estuvieran bien hechas; un 34% en la alternativa C que solicita retroalimentación para evitar errores; un 48% en la alternativa D el cual aplica sugerencias para la mejora del trabajo; un 18% en la alternativa E que investiga y apoya a otras áreas y un 0% en la alternativa F investiga y apoya otras áreas con el objeto de que el trabajo saliera lo mejor posible.

Tabla. 3 Puntualidad, tiempo que entrega el trabajo.

Alternativas	Fi	Porcentaje (%)
A	0	0%
B	0	0%
C	2	4%
D	34	68%
E	9	18%
F	5	10%
Total	50	100%

Fuente: Elaboración propia.

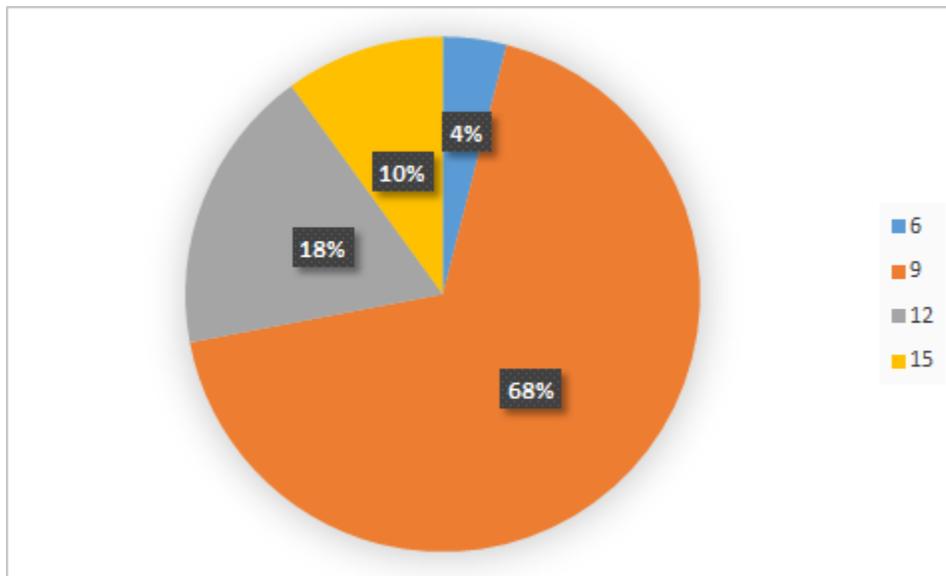


Gráfico.3 Puntualidad, tiempo que entrega el trabajo. (Fuente: Elaboración propia)

Se observa en la tabla y gráfico N° 3, en el indicador de perfil de cargo, la puntualidad se vio reflejada en un 0% en la alternativa A y B en el cual nunca terminan el trabajo a tiempo o rara vez lo terminan a tiempo; un 4% la alternativa C el cual se atrasa y pierde el tiempo; un 68% con la alternativa D su trabajo se encuentra al día; un 18% con la alternativa E que nunca se atrasa y un 10% la alternativa F puesto que su trabajo lo entrega al tiempo previsto o antes.

Tabla.4 Calidad, esmero y orden en el trabajo ejecutado.

Alternativas	Fi	Porcentaje (%)
A	0	0%
B	0	0%
C	5	10%
D	22	44%
E	18	36%
F	5	10%
Total	50	100%

Fuente: Elaboración propia.

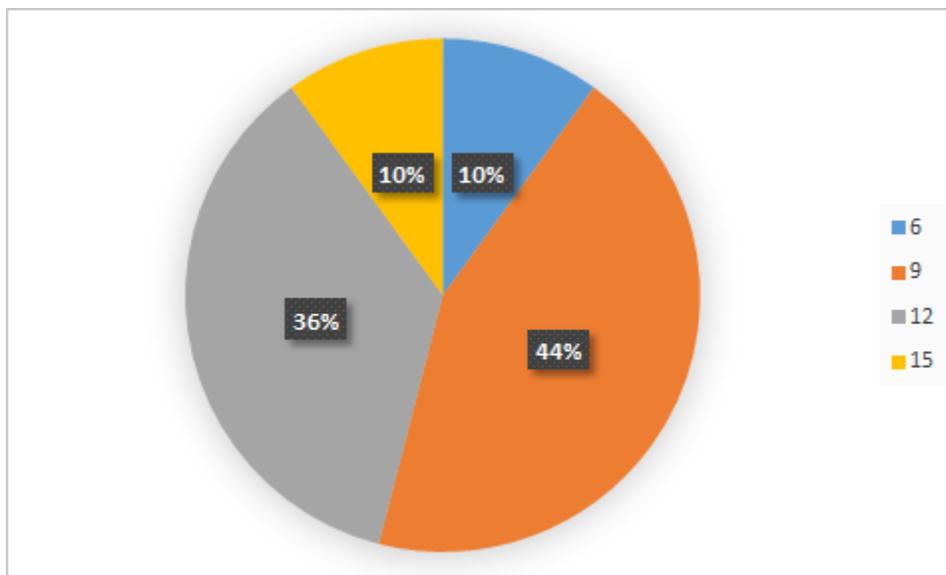


Gráfico.4 Calidad, esmero y orden en el trabajo ejecutado. (Fuente: Elaboración propia)

Se observa en la tabla y grafico N° 4, dentro de los factores motivacionales en el indicador de productividad; la calidad, esmero y orden en el trabajo se ve reflejada en un 0% en la alternativa A y B ya que nunca es satisfactorio, comete numerosos errores o la mayoría de veces no es satisfactorio cometiendo algunos errores; un 10% la alternativas C que es parcialmente satisfactorio un 44% la alterativa D que siempre es satisfactorio, un 36% en la alternativa E a veces es superior, cuidadoso con el trabajo y un 10% en la alternativa F que siempre es superior.

Tabla. 5 Producción, volumen y cantidad del trabajo ejecutado.

Alternativas	Fi	Porcentaje (%)
A	0	0%
B	0	0%
C	2	4%
D	24	48%
E	20	40%
F	4	8%
Total	50	100%

Fuente: Elaboración propia.

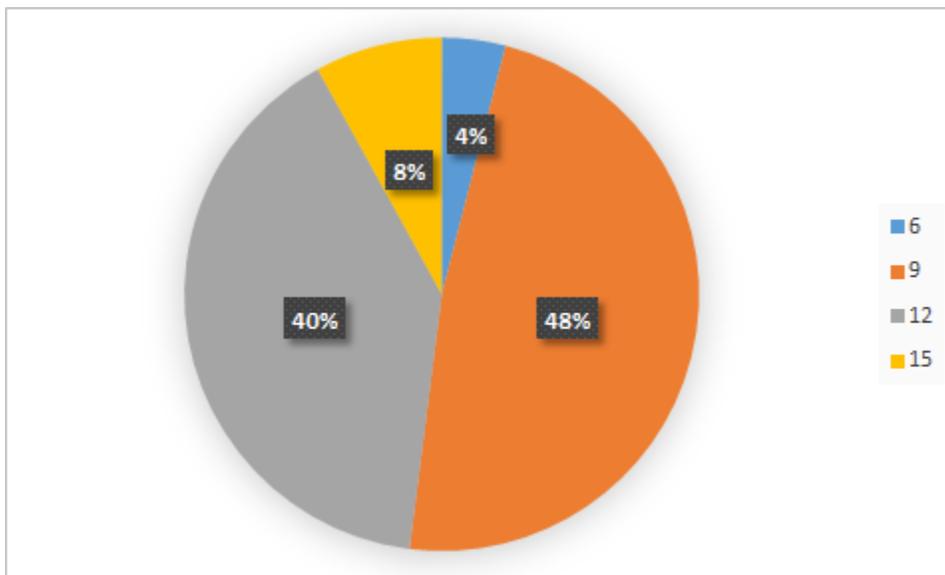


Gráfico.5 Producción, volumen y cantidad del trabajo ejecutado. (Fuente: Elaboración propia)

Se observa en la tabla y gráfico N° 5, dentro del indicador de productividad; la producción, volumen y cantidad del trabajo ejecutado los resultados son: un 0% en la alternativa A y B ya que nunca cumplen las exigencias o constantemente inferior a las exigencias, muy lento; un 4% en la alternativa C a veces satisface las exigencias; un 48% la alternativa D satisface las exigencias, un 40% en la alternativa E casi siempre las satisface y un 8% en la alternativa F sobrepasa las exigencias.

Tabla.6 Propuso solución de algún problema importante.

Alternativas	Fi	Porcentaje (%)
A	0	0%
B	0	0%
C	3	6%
D	20	40%
E	17	34%
F	10	20%
Total	50	100%

Fuente: Elaboración propia.

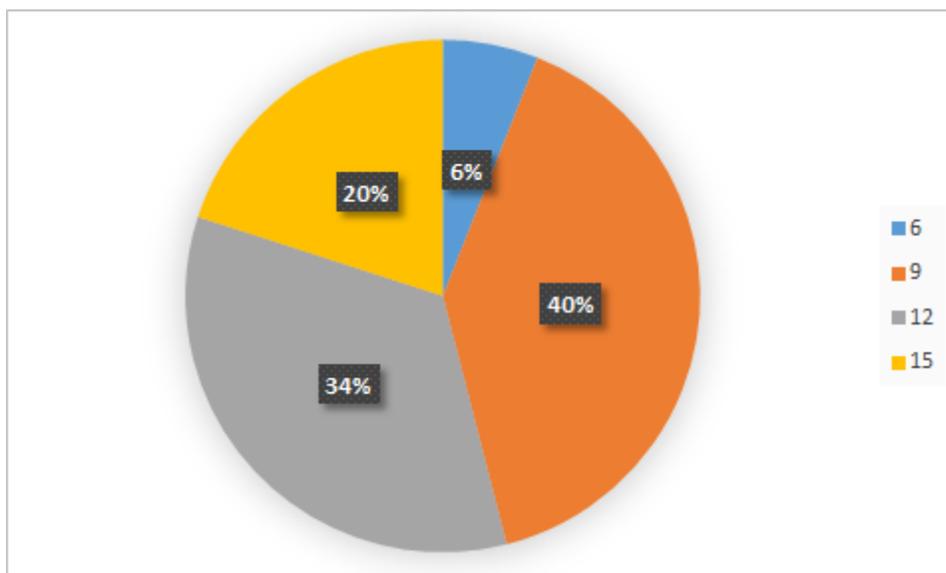


Gráfico.6 Propuso solución de algún problema importante. (Fuente: Elaboración propia)

Se observa en la tabla y gráfico N° 6, en el indicador de productividad; propuso solución de algún problema importante se obtuvo un 0% en la alternativa A y B el cual no demostró preocupación o que presento por lo menos una propuesta para solucionar algún problema pero no lo fundamento; un 6% en la alternativa C por lo menos una propuesta fundamentada pero no aplicada; un 40% en la alternativa D por lo menos una propuesta fue parcialmente aceptada y aplicada, un 34% en la alternativa E por lo menos una propuesta fue aceptada con algunas modificaciones y un 20% en la alternativa F por lo menos una propuesta fue aceptada sin modificaciones.

Tabla.7 Idea una nueva forma para hacer alguna actividad.

Alternativas	Fi	Porcentaje (%)
A	0	0%
B	2	4%
C	1	2%
D	23	46%
E	18	36%
F	6	12%
Total	50	100%

Fuente: Elaboración propia.

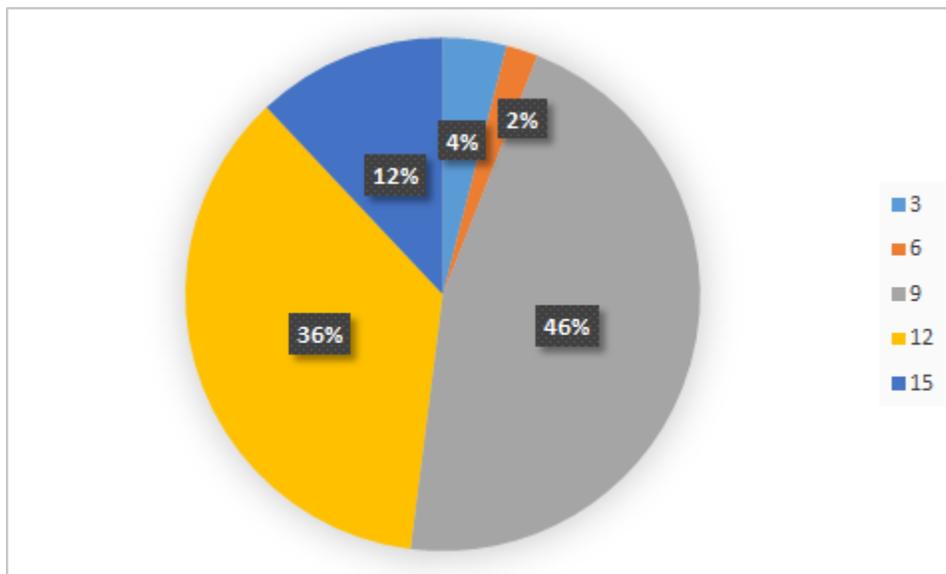


Gráfico.7 Idea una nueva forma para hacer alguna actividad. (Fuente: Elaboración propia)

Se observa en la tabla y grafico N° 7, dentro de los factores motivacionales en el indicador de productividad, ideo una nueva forma para hacer alguna actividad se obtuvo un 0% en la alternativa A que no ideo nada; un 4% en la alternativa B creo nuevo procedimiento pero no lo aplico; un 2% en la alternativa C creo nuevo procedimiento pero al aplicarlo no fue practico; un 46 % en la alternativa D tuvo que ser modificada, un 36% en la alternativa E se aplicó sin modificaciones y un 12% en la alternativa F fue aplicado y con buenos resultados.

Tabla.8 Mejoramiento continuo de las actitudes, compromiso y responsabilidad.

Alternativas	Fi	Porcentaje (%)
A	0	0%
B	3	6%
C	4	8%
D	21	42%
E	10	20%
F	12	24%
Total	50	100%

Fuente: Elaboración propia.

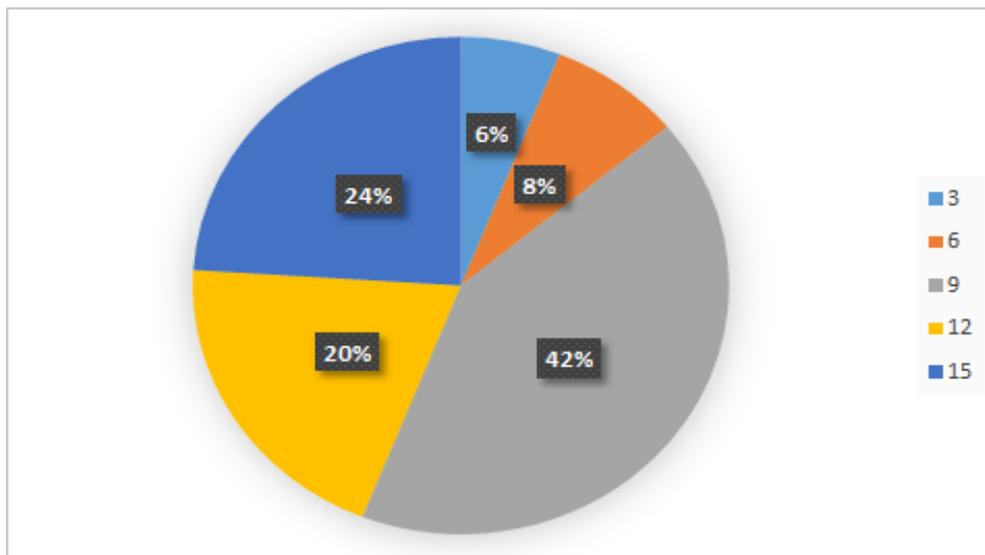


Gráfico.8 Mejoramiento continuo de las actitudes, compromiso y responsabilidad. (Fuente: Elaboración propia)

Se observa en la tabla y gráfico N° 8, en la dimensión de factores motivacionales en el indicador de clima laboral; en cuanto al mejoramiento continuo de las actitudes, compromiso y responsabilidad se ve reflejada en un 0% en la alternativa A que fallo a la entrega de los resultados de su trabajo; un 6% en la alternativa B cumpliendo con las tareas encomendadas; un 8% la alternativa C cumpliendo puntualmente con las tareas encomendadas; un 42% en la alternativa D propia iniciativa participo; un 20% en la alternativa E se les asignaron tareas y tuvieron buenos resultados y un 24% en la alternativa F participa de manera entusiasta para corregir y prevenir errores.

Tabla.9 Comunicación.

Alternativas	Fi	Porcentaje (%)
A	1	2%
B	0	0%
C	6	12%
D	31	62%
E	10	20%
F	2	4%
Total	50	100%

Fuente: Elaboración propia.

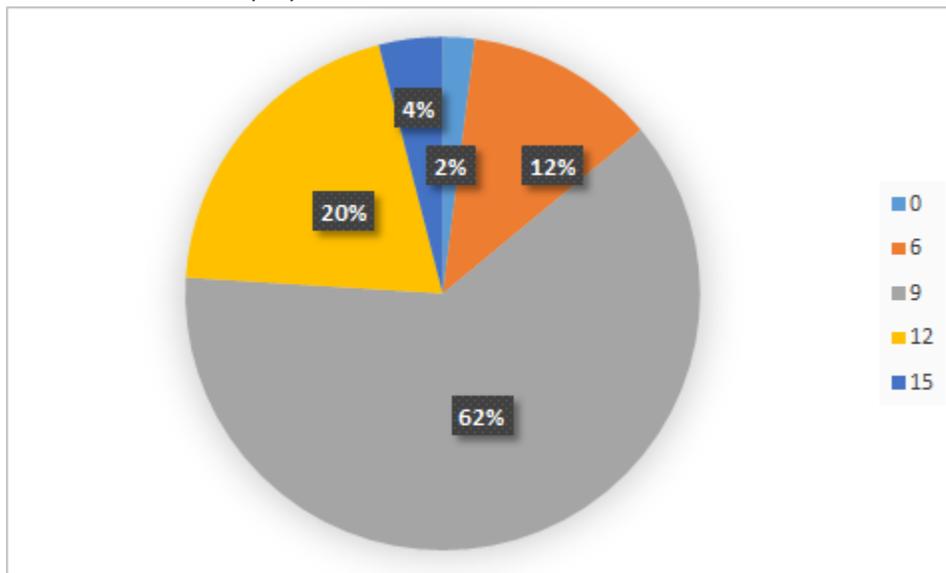


Gráfico.9 Comunicación. (Fuente: Elaboración Propia)

Se observa en la tabla y gráfico N° 9, en el indicador de clima laboral; en la comunicación los resultados fueron un 2% en la alternativa A el cual muestra poca disposición para compartir o solicitar información; un 0% en la alternativa B puesto que la información que proporciono o solicito fue necesaria; un 12% en la alternativa C solicito o proporciono información adicional para realizar mejor el trabajo; un 62% la alternativa D la información que proporciono fue muy útil, un 20% en la alternativa E la información que proporciono fue indispensable, y un 4% en la alternativa F los comentarios determinaron el éxito de las actividades.

Tabla.10 Relaciones Interpersonales.

Alternativas	Fi	Porcentaje (%)
A	0	0%
B	2	4%
C	2	4%
D	32	64%
E	6	12%
F	8	16%
Total	50	100%

Fuente: Elaboración propia.

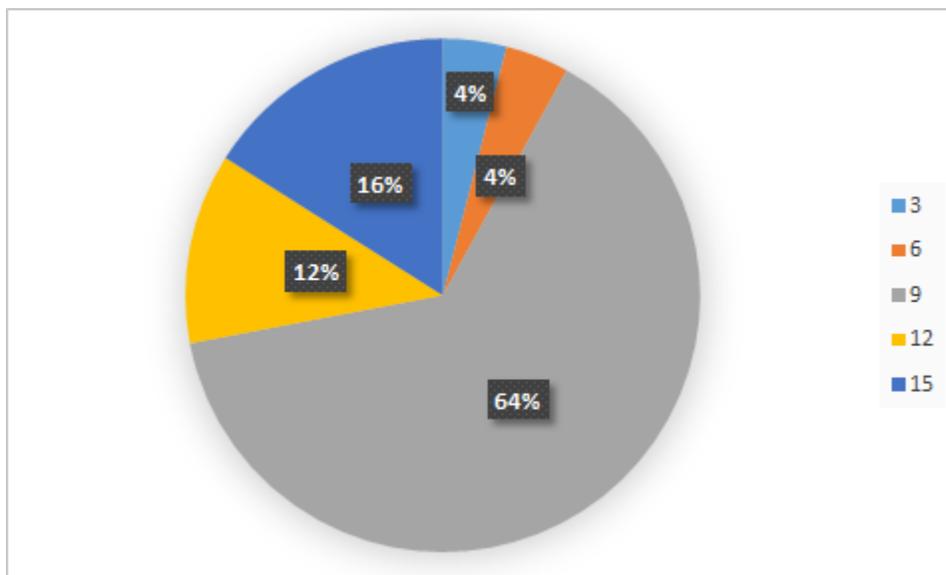


Gráfico.10 Relaciones Interpersonales. (Fuente: Elaboración propia)

Se observa en la tabla y gráfico N° 10, en las relaciones interpersonales que se encuentra dentro del indicador de clima laboral, los resultados fueron un 0% en la alternativa A fue extremadamente reservado; un 4% en ambas alternativas tanto B y C conviviendo con ciertas personas, sin problemas y con personal de distintas áreas; un 64% en la alternativa D contribuyo al ambiente para que fuera agradable; un 12% en la alternativa E participa en actividades para mejorar el ambiente y un 16% en la alternativa F desempeño un papel fundamental para la solución de conflictos interpersonales.

Tabla.11 Obesidad - IMC.

IMC	Fi	Porcentaje (%)
Normal	16	32%
Sobrepeso	18	36%
Obesidad 1	14	28%
Obesidad 2	2	4%
Obesidad 3	0	0%
Total	50	100%

Fuente: Elaboración propia.

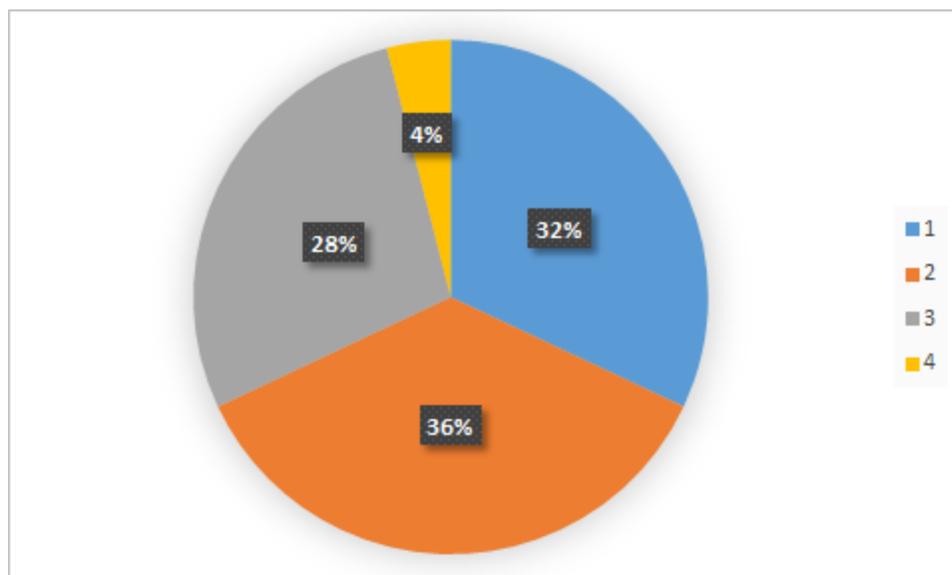


Gráfico.11 Obesidad - IMC. (Fuente: Elaboración propia)

Se observa en la tabla y gráfico N° 11, en el IMC el indicador peso y talla se puede observar un 32% tienen un peso normal; un 36% presentan un sobrepeso; un 28% presentan una obesidad tipo 1; un 4% presentan una obesidad tipo 2 y un 0% presenta obesidad tipo 3.

Tabla.12 Edad.

Edad	Fi	Porcentaje (%)
20 - 30 años	11	22%
31 - 40 años	23	46%
41 - 50 años	16	32%
Total	50	100%

Fuente: Elaboración propia.

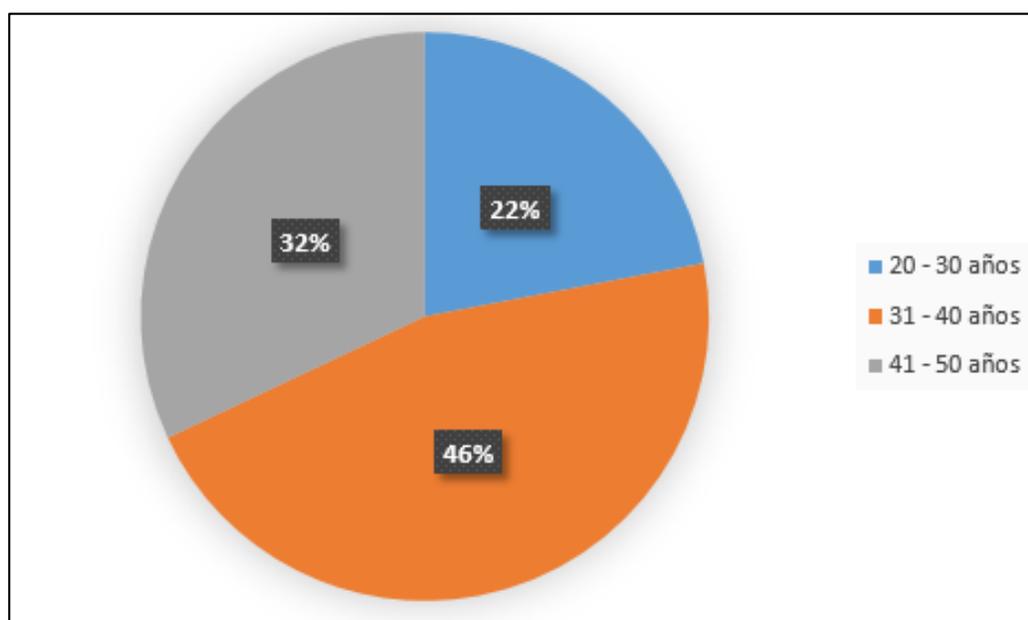


Gráfico.12 Edad (Fuente: Elaboración propia)

Se observa en la tabla y gráfico N° 12, en el Edad se puede observar un 46% tienen entre 31-40 años; un 32% tienen entre 41 - 50 años; un 22% tienen entre 20 - 30 años.

Tabla.13 Sexo.

Sexo	Fi	Porcentaje (%)
Femenino	33	66%
Masculino	17	34%
Total	50	100%

Fuente: Elaboración propia.

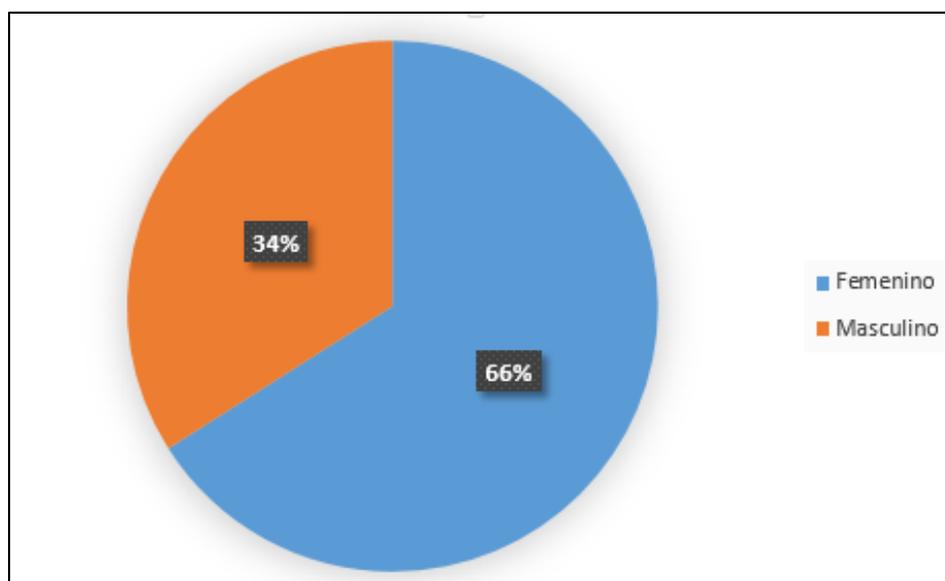


Gráfico.13 Sexo (Fuente: Elaboración propia)

Se observa en la tabla y gráfico N° 13, en el Sexo se puede observar un 66% son de sexo femenino y un 34% de sexo masculino

## 5.2 ANALISIS INFERENCIAL

Para corroborar la normalidad de las variables de estudio se utilizó la prueba de Shapiro – Wilk ya que el tamaño de la muestra es igual a 50 y encontrándose que no tiene una distribución normal, puesto que la significancia de ambas variables es menor de 0.05, es que se decide utilizar estadísticas para análisis no paramétricas.

Tabla14. Prueba de normalidad.

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V1	,169	50	,001	,947	50	,026
V2	,360	50	,000	,634	50	,000

Fuente: Elaboración propia.

Ha: Existiría relación significativa entre los factores de riesgo y el desempeño laboral en el personal administrativo de la Universidad Alas Peruanas sede pueblo libre, 2019..

Ho: No existiría relación significativa entre los factores de riesgo y el desempeño laboral en el personal administrativo de la Universidad Alas Peruanas sede pueblo libre, 2019.

Tabla 15. Prueba estadística no paramétrica

### Correlaciones no paramétricas

Correlaciones			FACTORES_DE _RIESGO	DESMPEÑO_L ABORAL
	Coeficiente de correlación		1,000	-,454**
	Sig. (bilateral)		.	,001
	N		50	50
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación		-,454**	1,000
	Sig. (bilateral)		,001	.
	N		50	50

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).  
Fuente: Elaboración propia.

Para el análisis de la hipótesis general se utilizó la prueba estadística no paramétrica donde se acepta la Hipótesis alternativa ( $H_a$ ) ya que el p-valor de  $0,000 < 0,05$ ; por lo que se rechaza la Hipótesis nula con un nivel de significancia de 0,001 y se concluye que existiría relación significativa entre los factores de riesgo y el desempeño laboral en el personal administrativo de la Universidad Alas Peruanas sede pueblo libre, 2019

### 5.3 COMPROBACION DE HIPOTESIS

#### HP(1)

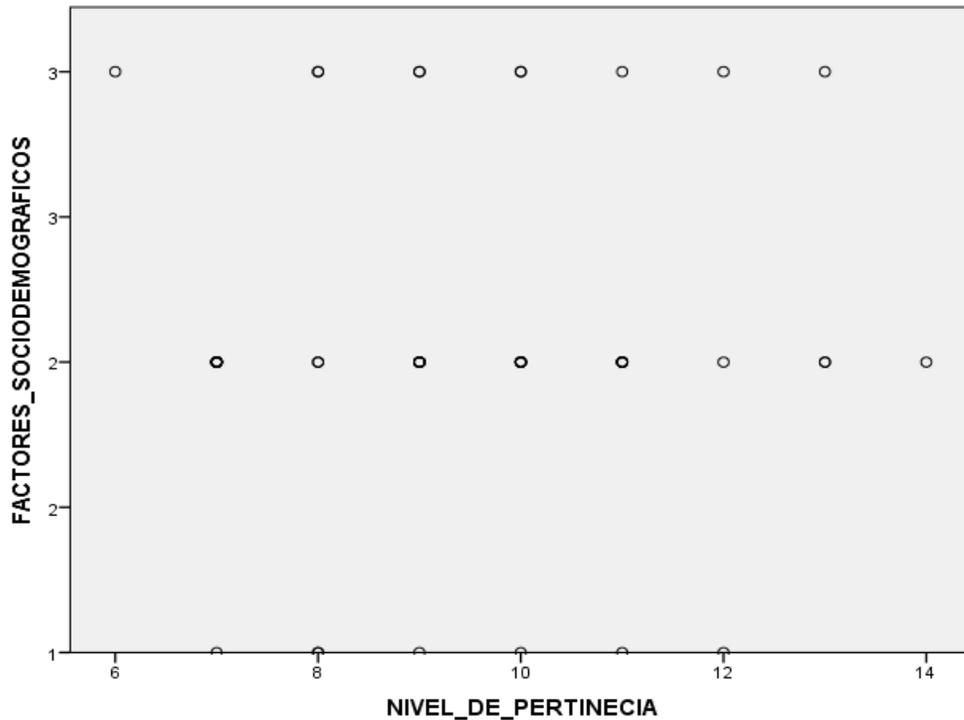
Ha: Existiría relación significativa entre los factores sociodemográficos y el nivel de pertinencia en el personal administrativo de la Universidad Alas Peruanas sede pueblo libre, 2019.

Ho: No existiría relación significativa entre los factores sociodemográficos y el nivel de pertinencia en el personal administrativo de la Universidad Alas Peruanas sede pueblo libre, 2019.

Tabla 16. Correlaciones Factores Sociodemográficos/Nivel de Pertinencia.

		Correlaciones	
		FACTORES_SOCIODEMOGRAFICOS	NIVEL_DE_PERTINENCIA
FACTORES_SOCIODEMOGRAFICOS	Correlación de Pearson	1	,050
	Sig. (bilateral)		,729
	N	50	50
NIVEL_DE_PERTINENCIA	Correlación de Pearson	,050	1
	Sig. (bilateral)	,729	
	N	50	50

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia

Para el análisis de la hipótesis secundaria se utilizó la prueba estadística no paramétrica donde se acepta la Hipótesis nula ( $H_0$ ) ya que el p-valor de 0,000  $>$  0,05; por lo que se rechaza la Hipótesis alternativa con un nivel de significancia de 0,729 y se concluye que no existiría relación significativa entre los factores sociodemográficos y el nivel de

pertinencia en el personal administrativo de la Universidad Alas Peruanas sede pueblo libre, 2019.

## HP (2)

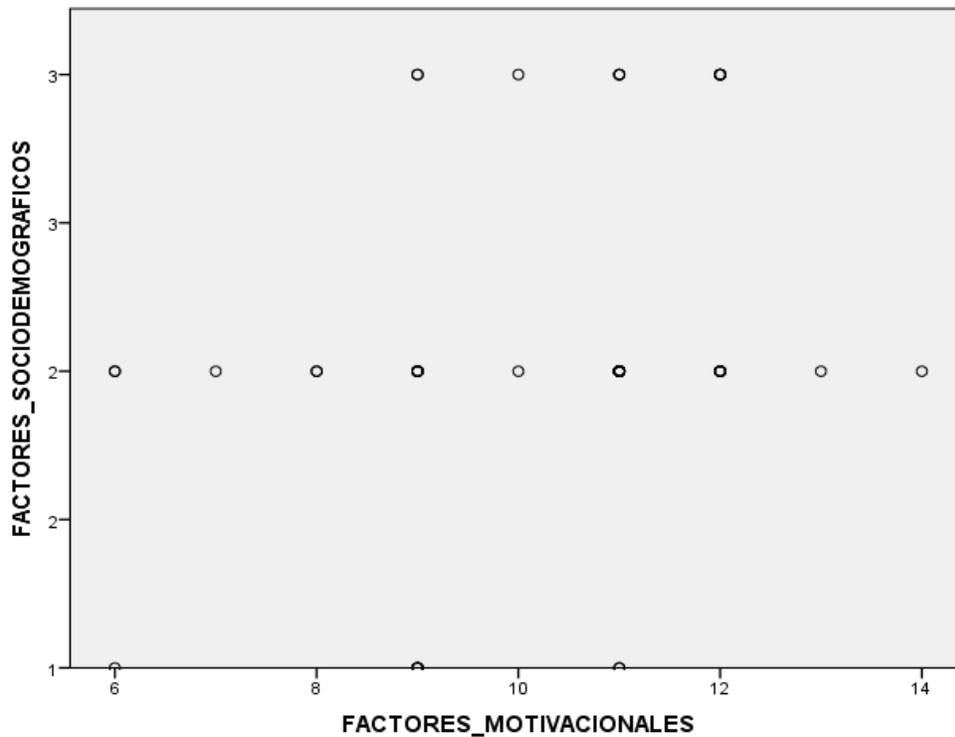
Ha: Existiría relación significativa entre los factores sociodemográficos y los factores motivacionales en el personal administrativo de la Universidad Alas Peruanas sede pueblo libre, 2019.

Ho: No existiría relación significativa entre los factores sociodemográficos y los factores motivacionales en el personal administrativo de la Universidad Alas Peruanas sede pueblo libre, 2019.

Tabla 17. Correlaciones Factores Sociodemográficos/Factores Motivacionales

		<b>Correlaciones</b>	
		FACTORES_S OCIODEMOGR AFICOS	FACTORES_M OTIVACIONAL ES
FACTORES_SOCIODEMO GRAFICOS	Correlación de Pearson	1	,276
	Sig. (bilateral)		,052
	N	50	50
FACTORES_MOTIVACION ALES	Correlación de Pearson	,276	1
	Sig. (bilateral)	,052	
	N	50	50

Fuente: Elaboración propia.



Fuente: Elaboración propia

Para el análisis de la hipótesis secundaria se utilizó la prueba estadística no paramétrica donde se acepta la Hipótesis nula ( $H_0$ ) ya que el p-valor de  $0,000 > 0,05$ ; por lo que se rechaza la Hipótesis alternativa con un nivel de significancia de  $0,052$  y se concluye que no existiría relación significativa entre los factores sociodemográficos y los factores motivacionales en el personal administrativo de la Universidad Alas Peruanas sede pueblo libre, 2019.

### HP (3)

Ha: Existiría relación significativa entre los factores asociados a enfermedad crónica y el nivel de pertinencia en el personal administrativo de la Universidad Alas Peruanas sede pueblo libre, 2019.

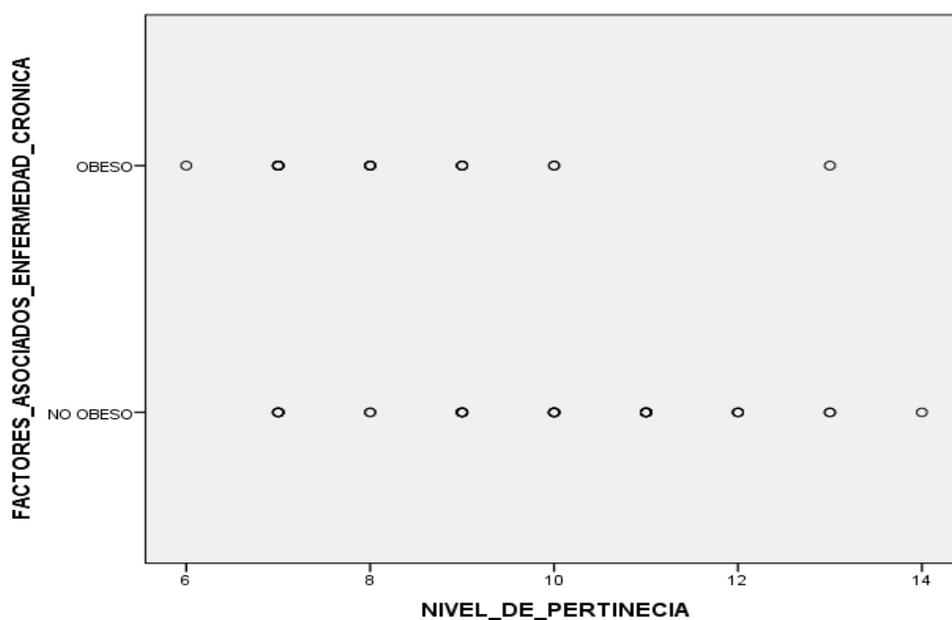
$H_0$ : No Existiría relación significativa entre los factores asociados a enfermedad crónica y el nivel de pertinencia en el personal administrativo de la Universidad Alas Peruanas sede pueblo libre, 2019.

Tabla 18. Correlaciones Factores Asociados a enfermedad crónica/Nivel de pertinencia.

		FACTORES_ASOCIADOS_ENFERMEDAD_CRONICA	NIVEL_DE PERTINENCIA
FACTORES_ASOCIADOS_ENFERMEDAD_CRONICA	Correlación de Pearson	1	-,389**
	Sig. (bilateral)		,005
	N	50	50
NIVEL_DE PERTINENCIA	Correlación de Pearson	-,389**	1
	Sig. (bilateral)	,005	
	N	50	50

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia

Para el análisis de la hipótesis secundaria se utilizó la prueba estadística no paramétrica donde se acepta la Hipótesis alternativa ( $H_a$ ) ya que el p-valor de  $0,000 < 0,05$ ; por lo que se rechaza la Hipótesis nula con un nivel de significancia de 0,005 y se concluye que existiría relación significativa entre los factores asociados a enfermedad crónica y el nivel de pertinencia en el personal administrativo de la Universidad Alas Peruanas sede pueblo libre, 2019.

#### HP (4)

Ha: Existiría relación significativa entre los factores asociados a enfermedad crónica y los factores motivacionales en el personal administrativo de la Universidad Alas Peruanas sede pueblo libre, 2019.

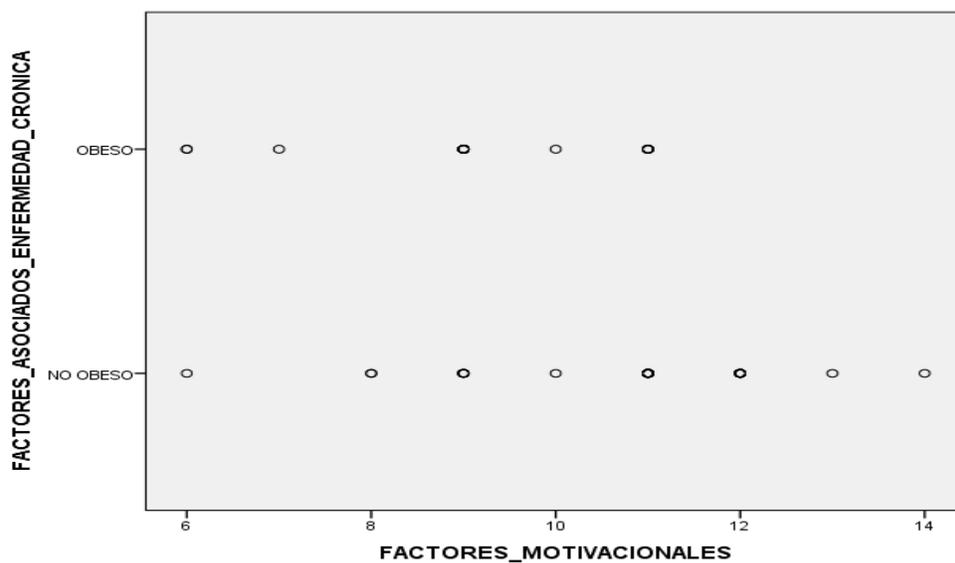
Ho: No existiría relación significativa entre los factores asociados a enfermedad crónica y los factores motivacionales en el personal administrativo de la Universidad Alas Peruanas sede pueblo libre, 2019.

Tabla 19. Correlaciones Factores Asociados a enfermedad crónica/Factores Motivacionales.

		FACTORES_ASOCIADOS_ENFERMEDAD_CRONICA	FACTORES_MOTIVACIONALES
FACTORES_ASOCIADOS_ENFERMEDAD_CRONICA	Correlación de Pearson	1	-,424**
	Sig. (bilateral)		,002
	N	50	50
FACTORES_MOTIVACIONALES	Correlación de Pearson	-,424**	1
	Sig. (bilateral)	,002	
	N	50	50

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia

Para el análisis de la hipótesis secundaria se utilizó la prueba estadística no paramétrica donde se acepta la Hipótesis alternativa ( $H_a$ ) ya que el p-valor de  $0,000 < 0,05$ ; por lo que se rechaza la Hipótesis nula con un nivel de significancia de  $0,002$  y se concluye que existiría relación significativa entre los factores asociados a enfermedad crónica y los factores motivacionales en el personal administrativo de la Universidad Alas Peruanas sede pueblo libre, 2019.

#### 5.4 DISCUSIÓN

Los factores de riesgo se asocian con un incremento de los procesos crónicos, una disminución de la calidad de vida de la persona, un empeoramiento de la capacidad laboral de los individuos, lo que conlleva un incremento importante de los costos asistenciales. (33)

Sin embargo existe una muy pequeña parte de la población que recién toma conciencia del problema cuando aparecen las complicaciones mecánicas (dolor en los pies y en las rodillas, cansancio al caminar y fatiga al subir escaleras, etc.) y acude al hospital donde se le descubren las complicaciones metabólicas.(36)

En el estudio realizado por Morales en el 2014, concluye que se puede ver que el trabajo por turnos es cada vez más común en los sitios de trabajo, secundario a la necesidad de aumentar los niveles de producción a tal punto que el horario laboral se transforma en horario de 24 horas al día y 7 días a la semana, con una disponibilidad permanente del trabajador para cumplir con sus funciones, sin importar lo que esto implique en su vida personal y familiar. (37)

Mientras que en los trabajadores encuestados cumplen un horario de  $9 \frac{1}{2}$  horas al día en 5 días a la semana y esto tal vez se deba a que no tienen la necesidad de buscar

otros trabajos ya sea por que reciben una buena remuneración con el cual puedan solventar sus gastos necesarios pero esto a la vez influye a que por más tiempo se encuentren en su centro de labor haya la necesidad de calmar las ansias de alimentarse y así poder resistir las horas restantes en su centro de labor, viéndose reflejado en el aumento de peso y por consiguiente su IMC.(37)

De igual manera Morales en el 2014 refiere que es interesante como artículos que analizaron la relación entre cambios en IMC y rotación de turnos diurnos a rotativos y viceversa encontraron una relación positiva en esta relación y una disminución en los que pasaban de rotativos a diurnos. (37)

Esta relación debe ser tenida en cuenta porque puede asociarse a cambios fisiológicos que se asocian a trabajo por turnos y que podrían explicar las alteraciones en el IMC de algunos trabajadores que se encuentran bajo este tipo de jornada laboral. (37)

Mientras que en los resultados de dicha encuesta realizadas a los trabajadores administrativos también existe una relación en el IMC con el tiempo de jornada que cumplen dichos trabajadores el cual sería una posible explicación en los cambios en el apetito de estos trabajadores que podría incidir en el aumento del IMC. (37)

Tanto en los artículos del antecedente presentado como en la investigación realizada actualmente no se realizó un análisis del estado nutricional a los trabajadores, ya sea de su ingesta en días laborales en comparación con días no laborales, lo que también sería un punto de investigación interesante, que podría dilucidar si existen o no diferencia de la calidad de la alimentación de los trabajadores en horarios fijos y los trabajadores con horarios por turnos, que ayudaría al tema de investigación.

En el estudio realizado por Cueva en el 2015 se halló en los resultados que el 38% de la muestra presenta alteraciones del estado nutricional; el sobrepeso grado I se presentó

en el 25% de los participantes, un 8% presenta Sobrepeso Grado II, y el 5% Obesidad tipo I; del total de estos participantes con un IMC alterado el 65% son de género femenino y el 35% de género masculino. (38)

Al compararlos con los de este estudio podemos observar en los resultados que un 32% tienen un peso normal; un 36% presentan un sobrepeso; un 28% presentan una obesidad tipo 1; un 4% presentan una obesidad tipo 2 y un 0% presenta obesidad tipo 3, sumado a que el 66% son de sexo femenino y 34% de sexo masculino.

En el estudio realizado por Reyes en el 2014, sus resultados del estudio muestran que entre la identificación laboral y el desempeño laboral en un grupo de trabajadores operarios no existe ninguna relación estadísticamente significativa. Sin embargo los resultados obtenidos indican que el nivel de identificación laboral de los trabajadores del área operativa se encuentra en un nivel alto. (39)

Reyes en el 2014 asevera que una identidad bien manifestada dentro de una organización se fortalecerá aspectos cohesivos como la motivación, la comunicación, satisfacción laboral, compromiso laboral, etc. (39)

También asegura que una buena identificación laboral puede manifestar una mayor confianza entre el colaborador y la organización.(39)

González y Corona en el 2000 explica que el desempeño laboral podría ser aumentado en la medida en que las empresas incorporen en su planificación políticas y planes coherentes que estimulen y faciliten el desarrollo personal y profesional de los trabajadores. Con ello contribuirá, a crear en los trabajadores niveles positivos de compromiso e identificación, que podría propiciar un desempeño más efectivo.(39)

Los resultados de la tabla y grafico N°1 del presente estudio nos muestra que si existe una relación en cuanto al desempeño laboral y el perfil de cargo ya que se obtuvo un 0%

el cual no demuestra conocimiento del trabajo o tiene escaso conocimiento; un 28% el conocimiento es parcial; 36% tiene suficiente conocimiento; un 22% conoce lo necesario; un 14% conoce lo necesario y aumenta.

En el siguiente indicador, en cuanto a la actitud para el trabajo en la tabla y grafico N°2 se obtuvo un 0% en el cual realiza sus actividades sin interés sin poner la atención necesaria o cumpliendo las tareas con clara intensión que estuvieran bien hechas; un 34% solicita retroalimentación para evitar errores; un 48% cual aplica sugerencias para la mejora del trabajo; un 18% investiga y apoya a otras áreas y un 0% investiga y apoya otras áreas con el objeto de que el trabajo saliera lo mejor posible.

Y esto tal vez se deba a que el personal administrativo se identifica con su labor, realizándolo con la seriedad y responsabilidad que merece su trabajo , tratando de mejorar para así evitar errores y aparte poder transmitir dicha información a otros trabajadores que necesiten de su apoyo.

Pero para esto también es fundamental la capacitación para poder desarrollar y proporcionarles a los colaboradores habilidades, conocimientos, y actitudes, esto ayudará a que sean más aptos y diestros en las actividades de su trabajo.(15)

En el estudio de Reyes en el 2014 explica que el desempeño laboral podría ser aumentado en la medida en que las empresas incorporen en su planificación políticas y planes coherentes que estimulen y faciliten el desarrollo personal y profesional de los trabajadores. (39)

Con ello contribuirá, a crear en los trabajadores niveles positivos de compromiso e identificación, que podría propiciar un desempeño más efectivo.

En realidad es importante dar seguimiento a los trabajadores ya que en general se obtuvieron buenos resultados, por lo que es importante tomar en cuenta recomendaciones de otras investigaciones para mantener o mejorar dichas puntuaciones. Logrando así un equilibrio efectivo y adecuado en las variables del estudio.(16)

En la tabla y grafico N°3 del indicador de perfil de cargo, la puntualidad, es decir el tiempo en que entrega el trabajo respectivo se ve reflejada en un 0% el cual nunca terminan el trabajo a tiempo o rara vez lo terminan a tiempo; un 4% se atrasa y pierde el tiempo; un 68% su trabajo se encuentra al día; un 18% nunca se atrasa y un 10% su trabajo lo entrega al tiempo previsto o antes.

Los factores motivación son una herramienta fundamental para el desempeño de las actividades del personal administrativo, sin embargo, ayuda a que ellos realicen con gusto sus actividades, y además proporcionen un alto rendimiento para la institución por lo tanto se deben tomar en cuenta que existen diferentes formas de motivar al personal, y es necesario que cuenten con los recursos necesarios para la realización de ésta.(15)

En la pregunta N°4 en relación a la productividad, tanto en la tabla como en el grafico N°4 sobre la calidad, exactitud, esmero y orden en el trabajo realizado se pudo obtener el siguiente resultado; que en un 0% nunca es satisfactorio, comete numerosos errores o la mayoría de veces no es satisfactorio cometiendo algunos errores; un 10% parcialmente satisfactorio un 44% siempre es satisfactorio, un 36% a veces es superior, cuidadoso con el trabajo y un 10% siempre es superior.

Dentro del indicador de productividad; en la pregunta 5, la producción, volumen y cantidad del trabajo ejecutado normalmente los resultado tanto en la tabla como en el

grafico N°5 son: un 0% nunca cumplen la exigencias o constantemente inferior a las exigencias, muy lento; un 4% a veces satisface exigencias; un 48% satisface las exigencias, un 40% casi siempre las satisface y un 8% sobrepasa las exigencias.

En la pregunta N°6, en cuanto si propuso solución de algún problema importante se obtuvo el siguiente resultado un 0% no demostró preocupación o que presento por lo menos una propuesta para solucionar algún problema pero no lo fundamento; un 6% por lo menos una propuesta fundamentada pero no aplicada; un 40% por lo menos una propuesta fue parcialmente aceptada y aplicada, un 34% por lo menos una propuesta fue aceptada con algunas modificaciones y un 20% por lo menos una propuesta fue aceptada sin modificaciones.

Siguiendo con los factores motivacionales en el indicador de productividad, en la pregunta N°7 ideo una nueva forma para hacer alguna actividad, tanto en la tabla con en el grafico N°7 se obtuvo un 0% no ideo nada; un 4% creo nuevo procedimiento pero no lo aplico; un 2% creo nuevo procedimiento pero al aplicarlo no fue practico; un 46 % tuvo que ser modificada, un 36% se aplicó sin modificaciones y un 12% fue aplicado y con buenos resultados.

Teniendo la dimensión de factores motivacionales en el indicador de clima laboral; en la pregunta N°8 en cuanto al mejoramiento continuo de las actitudes, compromiso y responsabilidad se ve reflejada en la tabla y grafico N°8 en un 0% fallo a la entrega de los resultados de su trabajo; un 6% cumpliendo con las tareas encomendadas; un 8% cumpliendo puntualmente con las tareas encomendadas; un 42% propia iniciativa participo; un 20% se les asignaron tareas y tuvieron buenos resultados y un 24% participa de manera entusiasta para corregir y prevenir errores.

Continuando con el indicador de clima laboral; la pregunta N°9 relacionada con la comunicación los resultados tanto de la tabla como del grafico N°9 fueron un 2% el cual muestra poca disposición para compartir o solicitar información; un 0% la información que proporciono o solicito fue necesaria; un 12% solicito o proporciono información adicional para realizar mejor el trabajo; un 62% la información que proporciono fue muy útil, un 20% la información que proporciono fue indispensable, y un 4% los comentarios determinaron el éxito de las actividades.

En cuanto a la pregunta N°10 las relaciones interpersonales que se encuentra dentro del indicador de clima laboral, los resultados fueron tanto de la tabla y grafico N°10, un 0% fue extremadamente reservado; un 4% conviviendo con ciertas personas, sin problemas y con personal de distintas áreas; un 64% contribuyo al ambiente para que fuera agradable; un 12% participa en actividades para mejorar el ambiente y un 16% desempeño un papel fundamental para la solución de conflictos interpersonales.

Dentro de los factores sociodemográficos, en el indicador de Edad el cual se refleja en la tabla y grafico N° 12 se obtuvo un resultado el cual un 46% tienen entre 31-40 años; un 32% tienen entre 41 - 50 años; un 22% tienen entre 20 - 30 años.

Y en el indicador de sexo se observa tanto en la tabla como el grafico N° 13, que el resultado es que un 66% son de sexo femenino y un 34% de sexo masculino.

La correlación establecida entre los factores de riesgo y el desempeño laboral, es un indicador del nivel racional de las acciones de los jefes y los trabajadores administrativos de todas las áreas y departamentos preocupados por el cumplimiento de las metas establecidas por la Universidad Alas Peruanas.

En relación a la primera hipótesis se concluye que existiría relación significativa entre los factores de riesgo y el desempeño laboral en el personal administrativo de la Universidad Alas Peruanas sede pueblo libre, 2019 esto resulta puesto que se estaría aceptando la hipótesis alternativa (HA) ya que el p-valor de  $0,000 < 0,05$ ; por lo que se rechaza la Hipótesis nula con un nivel de significancia de  $0,001$ .

Respecto a la segunda hipótesis no existe relación significativa entre los factores sociodemográficos y el nivel de pertinencia en el personal administrativo de la Universidad Alas Peruanas sede pueblo libre, 2019.

Y esto se debe a que no hay una correlación en la hipótesis relacionada a los factores sociodemográficos y los factores motivacionales, puesto que la significancia es  $0,729 > 0,05$  por lo tanto la hipótesis es rechazada.

En la tercera hipótesis se evidencia no existe relación significativa entre los factores sociodemográficos y los factores motivacionales en el personal administrativo de la Universidad Alas Peruanas sede pueblo libre, 2019.

Como se puede observar de igual manera con la hipótesis anterior que no hay una correlación en la hipótesis relacionada a los factores sociodemográficos y los factores motivacionales, puesto que la significancia es  $0,052 > 0,05$  por lo tanto la hipótesis es rechazada.

En relación a la cuarta hipótesis se concluye que existe relación significativa entre los factores asociados a enfermedad crónica y el nivel de pertinencia en el personal administrativo de la Universidad Alas Peruanas sede pueblo libre, 2019, esto resulta puesto que se estaría aceptando la hipótesis alternativa (HA) ya que el p-valor de  $0,000 < 0,05$ ; por lo que se rechaza la Hipótesis nula con un nivel de significancia de  $0,005$ .

En relación a la quinta hipótesis se concluye que existe relación significativa entre los factores asociados a enfermedad crónica y los factores motivacionales en el personal administrativo de la Universidad Alas Peruanas sede pueblo libre, 2019, esto resulta puesto que se estaría aceptando la hipótesis alternativa (HA) ya que el p-valor de 0,000 <0,05; por lo que se rechaza la Hipótesis nula con un nivel de significancia de 0,002.

Por otro lado las condiciones del ambiente físico y estima como amor al trabajo, autorrealización influye de manera relevante en el desempeño laboral del personal administrativo de dicha institución.(12)

En base a este diagnóstico al cual se refiere la OMS genera una estrategia que, en principio, tiene como objetivo promover el mayor consumo de fibra mediante las frutas y verduras, recomendando que debería ingerirse alrededor de 450 gr por día y por persona, con un mensaje conocido como 5 porciones al día. (6)

Tal vez por esto fue una de las razones para que las autoridades de Finlandia fueran lo suficientemente capaces para obligar, a todos los servicios de alimentación, que se incorporase frutas y vegetales dentro de las comidas que se ofrece. (13)

Mientras que en el Perú esta estrategia fue tomada en cuenta, por un Supermercado que promovía el consumo de frutas y verduras, dentro de la población cautiva que asistía a sus instalaciones. Se desconoce si tuvo impacto o no este esfuerzo. (13)

Los hallazgos de esta revisión no son lo suficientemente fuertes para poder determinar si existe o no una relación entre los factores de riesgo y el desempeño, pero indican que es necesaria la realización de estudios que permitan ponderar con mayor fuerza la existencia o no de asociación entre estos factores y un adecuado control de la mayoría de las variables de confusión que permitan aumentar la validez de estas investigaciones.

Se demostró en el Reino Unido, que el sedentarismo es mucho más importante que la modificación de los patrones dietarios, en la génesis de la obesidad. (14)

En el Perú, existen muy pocos estudios que hayan abordado el tema, pero a diferencia de los de consumo de alimentos, que tienen una metodología común para recolectar la información, en el caso de la actividad física las metodologías son muy diferentes. Pese a esta diversidad la actividad física que se hace es cada vez menor y por ende el sedentarismo aumenta. (4)

Por estas razones y dado que la obesidad se sigue incrementando, se debe dirigir la estrategia en base a orientaciones que promuevan una alimentación saludable y que por otro lado se fomente la actividad física. . (16)

## 5.5 CONCLUSIONES

1. Se confirma la hipótesis general ya que existe correlación significativa entre los factores de riesgo y el desempeño laboral en el personal administrativo de la Universidad Alas Peruanas sede pueblo libre, 2019, puesto que en la población estudiada se encontró sobrepeso y obesidad tipo 1 en relación con la calidad, exactitud, esmero y orden en el trabajo ya que su cumplimiento es regular
2. No existe relación significativa entre los factores sociodemográficos y el nivel de pertinencia en el personal administrativo de la Universidad Alas Peruanas sede pueblo libre, 2019. Y esto se debe a que no hay una correlación en la hipótesis relacionada. Por lo tanto la hipótesis es rechazada.
3. No existe relación significativa entre los factores sociodemográficos y los factores motivacionales en el personal administrativo de la Universidad Alas Peruanas sede pueblo libre, 2019. Como se puede observar de igual manera con la hipótesis anterior que no hay una correlación en la hipótesis relacionada. Por lo tanto la hipótesis es rechazada.
4. Existe relación significativa entre los factores asociados a enfermedad crónica y el nivel de pertinencia en el personal administrativo de la Universidad Alas Peruanas sede pueblo libre, 2019, por lo que el personal aplica sugerencias para mejora del trabajo y solicita retroalimentación para evitar errores en relación a que se encontró sobrepeso y obesidad tipo 1 .

5. Existe relación significativa entre los factores asociados a enfermedad crónica y los factores motivacionales en el personal administrativo de la Universidad Alas Peruanas sede pueblo libre, 2019, teniendo un alto porcentaje en la información que proporcionó “fue muy útil para que el trabajo saliera bien y algunas veces se hicieron aclaraciones”, en relación a lo encontrado con sobrepeso y obesidad tipo 1.

## 5.6 RECOMENDACIONES

1. Realizar charlas informativas sobre los factores de riesgo y las repercusiones que puede tener en su desempeño laboral y propiamente en su salud.
2. Incentivar al personal a incluir momentos de actividad física durante la jornada laboral, estos ejercicios físicos de corta duración mejorarían el rendimiento laboral.
3. Disminuir la ingesta de alimentos ricos en grasas, carbohidratos y consumir alimentos que contengan vitaminas, minerales, frutas y otros micronutrientes.
4. Se deberían tomar medidas que permitan ayudar a mejorar el rendimiento laboral; pero para ello, es necesario determinar los factores que influyen y que a la vez pueden estar contribuyendo al bajo rendimiento.

## FUENTES DE INFORMACIÓN:

- (1) Tarqui-Mamani, Carolina; Sánchez-Abanto, José; Alvarez-Dongo, Doris; Gómez-Guizado, Guillermo; Valdivia-Zapana, Sarai. Tendencia del sobrepeso, obesidad y exceso de peso en el Perú. R.P.E. (Internet) 2013 (citado 3 dic 2013); 17(1):1-8. Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/2031/203129459004.pdf>
- (2) Prevention world (Internet). España 2014(citado 17 abr 2017). Disponible en: <https://prevention-world.com/actualidad/articulos/sobrepeso-obesidad-y-riesgos-laborales/>
- (3) Serrano Ríos, Manuel “La obesidad como pandemia del siglo XXI”. Madrid – España: Edición: REAL ACADEMIA NACIONAL DE MEDICINA; 2012
- (4) Ministerio de Salud (Internet), Perú 2016 (citado 17 abr 2017).  
Disponible en: <http://www.minsa.gob.pe/?op=51&nota=18722>
- (5) kauffer-horwitz, Martha; Tavano-Colaizzi, Loredana; Avila-Rosas, Héctor “OBESIDAD EN EL ADULTO”. (citado 1 may 2017). Disponible en: [http://www.rua.unam.mx/repo\\_rua/temas\\_transversales\\_de\\_interes\\_general/600\\_tecnologia\\_\\_ciencias\\_aplicadas\\_/610\\_ciencias\\_medicas\\_\\_medicina/\\_6009.pdf](http://www.rua.unam.mx/repo_rua/temas_transversales_de_interes_general/600_tecnologia__ciencias_aplicadas_/610_ciencias_medicas__medicina/_6009.pdf)
- (6) OMS: Organización Mundial de la Salud (citado 1 may 2017) Obesidad y sobrepeso (aprox. 3 pág.). Disponible en: <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs311/es/>
- (7) Moreno G., Manuel “DEFINICIÓN Y CLASIFICACIÓN DE LA OBESIDAD”. REV. MED. CLIN. CONDES. 2012 (citado 1 may 2017) 23(2): 1-5. Disponible en: [http://www.clc.cl/Dev\\_CLC/media/Imagenes/PDF%20revista%20m%C3%A9dica/2012/2%20marzo/Dr\\_Moreno-4.pdf](http://www.clc.cl/Dev_CLC/media/Imagenes/PDF%20revista%20m%C3%A9dica/2012/2%20marzo/Dr_Moreno-4.pdf)

(8) EcuRed.Cuba; EcuRed; 2009; (citado 1 may 2017).

Disponible en: [https://www.ecured.cu/Desempe%C3%B1o\\_laboral](https://www.ecured.cu/Desempe%C3%B1o_laboral)

(9) Gravatar; 2012 (citado 1 may 2017) “FACTORES QUE INFLUYEN EN TU DESEMPEÑO PROFESIONAL”. Disponible en:

<https://spainforemployment.com/2012/09/11/factores-que-influyen-en-el-desempeno-profesional-adulto/>

(10) OMS: Organización Mundial de la Salud (citado 20 jun 2019) Factores de riesgo (aprox. 1pag). Disponible en: [https://www.who.int/topics/risk\\_factors/es/](https://www.who.int/topics/risk_factors/es/)

(11) Chavenato, I. (2000) Administración de Recursos Humanos. Editorial Mac Graw Hill. México.

(12) Parra Montiel, Hilda del Carmen 2006 “Influencia de Factores Motivacionales en el Desempeño Laboral de los Empleados.” (Trabajo de Grado) Santa Bárbara de Zulia, Venezuela.

Leer más: <http://www.monografias.com/trabajos91/factores-motivacionales-desempeno-laboral/factores-motivacionales-desempeno-laboral.shtml#ixzz4h1R927FG>

(13) Publimetro (Internet). Perú 2017(citado 29 may 2017). Disponible en: <http://publimetro.pe/vida-estilo/noticia-como-influye-sobrepeso-tu-desempeno-laboral-59397?ref=ecr>

(14) Fundació per a la motivació dels recursos humans (internet) España 2006 (citado el 5 de sep 2017). Disponible en: [https://factorhuma.org/attachments\\_secure/article/8300/clima\\_laboral\\_cast.pdf](https://factorhuma.org/attachments_secure/article/8300/clima_laboral_cast.pdf)

- (15) Word Meter “Claves para mejorar el rendimiento laboral en las empresas” (internet) España 2012 (citado el 10 de sep 2017). Disponible en:[http://cdn2.hubspot.net/hub/174456/file-52135403-pdf/docs/WorkMeter\\_eBook\\_sobre\\_Rendimiento\\_Laboral.pdf?\\_hsenc=p2ANqtzMJ3jwntmuHwTE7q8751FnrsbuuZlgT80LxbOKug2C-YWLzgE6emewzYzAObkUu7eAQeMSPNE6IZ1d-JQoSfy4bkrMag&\\_hsmi=8750852](http://cdn2.hubspot.net/hub/174456/file-52135403-pdf/docs/WorkMeter_eBook_sobre_Rendimiento_Laboral.pdf?_hsenc=p2ANqtzMJ3jwntmuHwTE7q8751FnrsbuuZlgT80LxbOKug2C-YWLzgE6emewzYzAObkUu7eAQeMSPNE6IZ1d-JQoSfy4bkrMag&_hsmi=8750852)
- (16) Patriaca Hernández Graciela, 2006 “Desempeño Labora y Obesidad.” (Trabajo de Grado) Universidad Veracruzana, México. Leer más: <https://es.slideshare.net/guilledp1002/tesis-0290>
- (17) Green Facts (Internet) (citado 03 de mar 2019). Disponible en: <https://www.greenfacts.org/es/glosario/ghi/indice-de-masa-corporal.htm>
- (18) Definición (Internet) (citado 03 de mar 2019). Disponible en: <https://definicion.mx/efectividad/>
- (19) Significado (Internet) 2014 (citado 03 de mar 2019). Disponible en: <https://significado.net/eficacia/>
- (20) Master Executive en Administración y Direccion de empresas (Internet) 2013 (citado 03 de mar 2019). Disponible en: <https://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/05/21/habilidades-y-destreza-en-una-persona/>
- (21) Concepto definicion.de (Internet) (citado 03 de mar 2019). Disponible en: <https://concepto definicion.de/laboral/>
- (22) Definición ABC (Internet) (citado 03 de mar 2019) Disponible en: <https://www.definicionabc.com/social/puesto-de-trabajo.php>

- (23) Significado (Internet) 2017 (citado 03 de mar 2019). Disponible en:  
<https://www.significados.com/aptitud/>
- (24) Significado (Internet) 2017 (citado 03 de mar 2019). Disponible en:  
<https://www.significados.com/motivacion/>
- (25) Spanish Oxford Living Dictionaries (Internet) (citado 03 de mar 2019). Disponible en: <https://es.oxforddictionaries.com/definicion/calidad>
- (26) Spanish Oxford Living Dictionaries (Internet) (citado 03 de mar 2019). Disponible en: <https://es.oxforddictionaries.com/definicion/salud>
- (27) Definición ABC (Internet) (citado 03 de mar 2019) Disponible en:  
<https://www.definicionabc.com/general/idoneidad.php>
- (28) DeConceptos.com (Internet) (citado 03 de mar 2019) Disponible en:  
<https://deconceptos.com/ciencias-sociales/ocupacion>
- (29) Bienestar180 (internet) México 2017(citado 21 de ago. 2017). Disponible en:  
<http://www.salud180.com/salud-dia-dia/obesidad-afecta-la-productividad-laboral>
- (30) HSEC (internet) Chile 2014 (citado 23 de ago. 2017). Disponible en:  
<http://www.emb.cl/hsec/articulo.mvc?xid=421&edi=19&xit=obesidad-y-su-riesgo-en-el-ambito-laboral>
- (31) La Jornada (internet) (citado 23 de ago. 2017). Disponible en:  
<http://www.jornada.unam.mx/ultimas/2014/12/25/sobrepeso-y-obesidad-afectan-rendimiento-laboral-oit-3564.html>
- (32) Infobae (internet) Argentina 2014 (citado el 30 de ago. 2017). Disponible en:  
<http://www.infobae.com/2014/12/05/1613410-la-obesidad-tambien-afecta-el-rendimiento-intelectual-y-la-economia-las-familias/>

- (33) Hernandez Rales MJ. "El humanismo y la relación médico – paciente" (Internet) Habana, Cuba 2013 Cap 16 Rev. Cubana Med Mil; (citado Septiembre 2013): Disponible en : [http://scielo.sld.cu/acielo.php?script=sci\\_arttext&pid=s0138-65572014000400011](http://scielo.sld.cu/acielo.php?script=sci_arttext&pid=s0138-65572014000400011)
- (34) Barba Pan, Montserrat. "About Español" (Internet) Madrid 2018 (citado Junio 2018). Disponible: <https://www.aboutespanol.com/definicion-de-sexo-genero-y-sexismo-1271572>
- (35) Informa Joven (internet) España 2019 (citado mar 2019). Disponible en: [https://www.informajoven.org/info/derechos/H\\_2.asp](https://www.informajoven.org/info/derechos/H_2.asp)
- (36) Carrasco Vidal, Jacinto Yoel 2015 "Factores de riesgo laboral que afectan al personal asistencial de enfermería de la unidad de cuidados intermedios de cardiología y medicina del hospital ii-2 Sullana, 2014" (Trabajo de grado) Sullana - Perú Leer más: [http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/358/FACTORES\\_DE\\_RIESGO\\_LABORAL\\_CARRASCO\\_VIDAL\\_JACINTO\\_YOEL.pdf?sequence=1](http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/358/FACTORES_DE_RIESGO_LABORAL_CARRASCO_VIDAL_JACINTO_YOEL.pdf?sequence=1)  
[http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/358/FACTORES\\_DE\\_RIESGO\\_LABORAL\\_CARRASCO\\_VIDAL\\_JACINTO\\_YOEL.pdf?sequence=1](http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/358/FACTORES_DE_RIESGO_LABORAL_CARRASCO_VIDAL_JACINTO_YOEL.pdf?sequence=1)
- (37) Morales Dottor, Diana Carolina 2014 "Trabajo por turnos y presencia de obesidad en los trabajadores una revisión sistemática exploratoria" (Trabajo de grado) Bogotá. Leer más: <http://bdigital.unal.edu.co/40207/1/5539626.2014.pdf>
- (38) Cueva Figueroa Anita Mishelly 2015 "Diagnóstico de sobrepeso, obesidad y dislipidemias en personal administrativo y de salud del Subcentro de salud del

área no. 3 de la ciudad de Loja” (Trabajo de grado) Loja – Ecuador. Leer más:  
<https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/13811/1/Tesis%20Sobrepeso,%20Obesidad%20Y%20dislipidemias.pdf>

(39) Reyes Córdova, María Regina 2014 "Relación entre identificación laboral y desempeño laboral en un grupo de trabajadores del área operativa de una empresa de abarrotes." (Trabajo de grado) Guatemala De La Asunción. Leer más:  
<http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Reyes-Maria.pdf>

(40) Santisteban Baldera, Luis Alberto 2015 “Sobrepeso y obesidad como factores de riesgo de preeclampsia, hospital provincial docente belén de lambayeque-2014” (Trabajo de grado) Lambayeque. Leer más:  
<http://www2.unprg.edu.pe/facultad/imagenes/MH/tes8.pdf>

(41) Larico Apaza, Rosa Isabel 2015 “Factores motivadores y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de san Román – Juliaca 2014” (Trabajo de grado) Juliaca – Perú

## ANEXOS

### ANEXO N ° 1 : MATRIZ DE CONSISTENCIA

**Título:** FACTORES DE RIESGO RELACIONADOS AL DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS SEDE PUEBLO LIBRE, 2019

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA
<p><b>Principal:</b> ¿Cuáles son los factores de riesgo relacionados al desempeño laboral en el personal administrativo de la Universidad Alas Peruanas sede pueblo libre, 2019?</p> <p><b>Secundarios:</b> <b>PS(1)</b> ¿Existe relación entre los factores sociodemográficos y el nivel de pertinencia en el personal administrativo de la Universidad Alas Peruanas sede pueblo libre, 2019?</p> <p><b>PS(2)</b> ¿Existe relación entre los factores sociodemográficos y los factores motivacionales en el personal administrativo de la Universidad Alas Peruanas sede pueblo libre, 2019?</p> <p><b>PS(3)</b> ¿Existe relación entre los factores asociados a la enfermedad crónica y el nivel de pertinencia en</p>	<p><b>Principal:</b> Determinar los factores de riesgo relacionados al desempeño laboral en el personal administrativo de la Universidad Alas Peruanas sede pueblo libre, 2019.</p> <p><b>Secundarios:</b> <b>OS(1)</b> Identificar los factores sociodemográficos y el nivel de pertinencia en el personal administrativo de la Universidad Alas Peruanas sede pueblo libre, 2019.</p> <p><b>OS(2)</b> Identificar los factores sociodemográficos y los factores motivacionales en el personal administrativo de la Universidad Alas Peruanas sede pueblo libre, 2019.</p> <p><b>OS(3)</b> Identificar los factores asociados a la</p>	<p><b>Principal:</b> Existiría relación significativa entre los factores de riesgo y el desempeño laboral en el personal administrativo de la Universidad Alas Peruanas sede pueblo libre, 2019.</p> <p><b>Secundarios:</b> <b>HS(1)</b> Existiría relación significativa entre los factores sociodemográficos y el nivel de pertinencia en el personal administrativo de la Universidad Alas Peruanas sede pueblo libre, 2019.</p> <p><b>HS(2)</b> Existiría relación significativa entre los factores sociodemográficos y los factores motivacionales en el personal administrativo de la Universidad Alas Peruanas sede pueblo libre, 2019.</p> <p><b>HS(3)</b> Existiría relación significativa entre los</p>	<p>Factores de Riesgo</p> <p><b>DIMENSIÓN(1)</b> Factores Sociodemográficos</p> <p><b>Indicadores:</b> 1. Edad. 2. Sexo.</p> <p><b>DIMENSIÓN(2)</b> factores asociados a enfermedad crónica</p> <p><b>Indicadores:</b> 1. Obesidad.</p> <p>Desempeño Laboral</p> <p><b>DIMENSIÓN(1)</b> Nivel de pertinencia.</p> <p><b>Indicador:</b> 1. Perfil de cargo.</p> <p><b>DIMENSIÓN(2)</b> Factores motivacionales.</p> <p><b>Indicadores:</b> 1. Clima laboral. 2. Productividad</p>	<p><b>TIPO DE INVESTIGACION:</b> Aplicada</p> <p><b>NIVEL DE INVESTIGACION:</b> Descriptivo</p> <p><b>DISEÑO DE INVESTIGACION:</b> Correlacional</p> <div style="text-align: right;"> <pre> graph LR     M --- X1     M --- Y2     X1 &lt;--&gt;  r  Y2             </pre> </div> <p><b>POBLACION:</b> 50 personas administrativas de la Universidad Alas Peruanas sede pueblo libre con distintos puestos de trabajo.</p> <p><b>MUESTRA:</b> 50 personas administrativas de la Universidad Alas Peruanas sede pueblo libre.</p> <p><b>TECNICAS DE RECOLECCION DE DATOS:</b> En cuanto a las variables de desempeño laboral y obesidad la técnica a emplear son las encuestas.</p> <p><b>INSTRUMENTO:</b> Los cuestionarios para registro de datos, se utilizara un formulario que consta información general.</p> <p><b>ESTADÍSTICO:</b> El paquete estadístico SPSSV230, se utilizara la estadística descriptiva e inferencial, utilizando el <math>\alpha</math>- cronbach.</p>

<p>el personal administrativo de la Universidad Alas Peruanas sede pueblo libre, 2019?  <b>PS(4)</b>  ¿Existe relación entre los factores asociados a la enfermedad crónica y los factores motivacionales en el personal administrativo de la Universidad Alas Peruanas sede pueblo libre, 2019?</p>	<p>enfermedad crónica y el nivel de pertinencia en el personal administrativo de la Universidad Alas Peruanas sede pueblo libre, 2019.  <b>OS(4)</b>  Identificar los factores asociados a la enfermedad crónica y los factores motivacionales en el personal administrativo de la Universidad Alas Peruanas sede pueblo libre, 2019.</p>	<p>factores asociados a enfermedad crónica y el nivel de pertinencia en el personal administrativo de la Universidad Alas Peruanas sede pueblo libre, 2019.  <b>HS(4)</b>  Existiría relación significativa entre los factores asociados a enfermedad crónica y los factores motivacionales en el personal administrativo de la Universidad Alas Peruanas sede pueblo libre, 2019.</p>		
--	---	--	--	--

ANEXO N°2: ENCUESTA 01



**Facultad de Medicina Humana y Ciencias de la Salud  
Escuela Profesional de Medicina Humana**

Nombre: \_\_\_\_\_

Puesto que desempeña: \_\_\_\_\_

Tiempo en el puesto: \_\_\_\_\_ Estado Civil: \_\_\_\_\_

Edad: \_\_\_\_\_ Sexo: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_

INSTRUCCIONES: Marca con una X solo una opción de cada apartado.

**A. Productividad**

Calidad. Exactitud, esmero y orden en el trabajo ejecutado

	DESCRIPCION
A	Nunca es satisfactorio, comete numerosos errores
B	La mayoría de las veces no es satisfactorio comete algunos errores
C	Es parcialmente satisfactorio y a veces comete errores.
D	Siempre es satisfactorio, su cumplimiento es regular
E	A veces es superior, es bastante cuidadoso en el trabajo
F	Siempre superior Excepcionalmente exacto en su trabajo

Producción. Volumen y cantidad de trabajo ejecutados normalmente

	DESCRIPCION
A	Nunca cumple las exigencias
B	Constantemente inferior a las exigencias Muy lento
C	A veces está por debajo de las exigencias
D	Satisface las exigencias
E	Casi siempre satisface las exigencias
F	Siempre sobrepasa las exigencias Muy rápido

Propuso solución de algún problema importante

	DESCRIPCION
A	No demostró preocupación por resolver ningún problema
B	Presentó por lo menos una propuesta para solucionar algún problema pero no la fundamentó ni le dio seguimiento
C	Presentó por lo menos una propuesta fundamentada pero no fue aplicada
D	Por lo menos una de sus propuestas fue parcialmente aceptada y aplicada
E	Por lo menos una propuesta fue aceptada y con algunas modificaciones fue la base para solucionar el problema
F	Por lo menos una de sus propuestas se aplicó de manera íntegra (sin modificaciones) y solucionó el problema

Ideó una nueva forma para hacer alguna actividad

	DESCRIPCION
A	No ideó nada nuevo
B	Creó un nuevo procedimiento o instrumento pero no lo aplicó
C	Creó un nuevo procedimiento o instrumento pero al aplicarlo no fue práctico
D	El nuevo procedimiento o instrumento tuvo que ser modificado por alguien más.
E	El nuevo procedimiento o instrumento se aplicó sin modificaciones solo a la actividad del empleado.
F	El nuevo procedimiento o instrumento fue aplicado con buenos resultados, por otras personas

**B. Perfil de cargo** Conocimiento del puesto .Grado de conocimiento de trabajo

	DESCRIPCION
A	No demuestra conocimiento del trabajo
B	Tiene escaso conocimiento de su trabajo
C	Conoce parcialmente el trabajo Necesita entrenamiento
D	Tiene suficiente conocimiento do su trábalo.
E	Conoce lo necesario
F	Conoce lo necesario y aumenta siempre sus conocimientos

### Actitud para el trabajo

	DESCRIPCION
A	Realizó sus actividades sin interés No puso la atención adecuada a los errores y esto pareció no importarle
B	Cumplió las tareas con la clara intención de que estuvieran bien hechas
C	Solicitó retroalimentación durante la realización de su trabajo con el propósito de evitar errores
D	Aplico las sugerencias convenientes para mejorar su trabajo
E	Investigo y apoyo a otras áreas con el objeto de que su trabajo saliera lo mejor posible

### Puntualidad. El tiempo en que entrega el trabajo

	DESCRIPCION
A	Nunca termina el trabajo a tiempo
B	Rara vez termina el trabajo a tiempo
C	Constantemente se atrasa, pierde el tiempo.
D	Su trabajo se encuentra al día
E	Su trabajo nunca se atrasa
F	Su trabajo lo entrega al tiempo previsto y en ocasiones antes.

### C. Clima laboral

Calificación del mejoramiento continuo de las actitudes. Compromiso y responsabilidad.

	DESCRIPCION
A	Falló a citas o a la entrega de los resultados de su trabajo
B	Cumplió las tareas encomendadas, aunque en ocasiones fue necesario revisar los resultados
C	Las tareas encomendadas se cumplieron Integra y puntualmente
D	Por propia iniciativa participó en tareas para el mejoramiento del trabajo en su área
E	Se le asignaron tareas especiales y los resultados fueron buenos
F	Participó de manera entusiasta y decidida en los esfuerzos del equipo para corregir y prevenir errores y para mejorar

### Comunicación

	DESCRIPCION
A	Mostró poca disposición para compartir o solicitar información
B	La información que proporcionó o solicitó fue la estrictamente necesaria para la realización del trabajo con mucha frecuencia hubo necesidad de hacer aclaraciones
C	Solicito o proporciono información adicional necesaria para hacer mejor el trabajo. En varias ocasiones fue necesario aclarar algunos aspectos
D	La información que proporcionó fue muy útil para que el trabajo saliera bien y sólo algunas veces se hicieron aclaraciones
E	La información que proporcionó fue indispensable para el mejoramiento del trabajo. Hubo poca necesidad de hacer aclaraciones Elaboró comunicados escritos cuando fue necesario
F	Sus comentarios o comunicados escritos determinaron el éxito de las actividades. Casi nunca fue necesario hacer aclaraciones

### Relaciones interpersonales

	DESCRIPCION
A	Fue extremadamente reservado y esto llegó a obstaculizar el trabajo
B	¡Convivió sólo con ciertas personas y no se metió en problemas
C	Convivió cordialmente con personas de distintas áreas o departamentos
D	Contribuyó a que el ambiente en su área de trabajo fuera agradable
E	Participó en actividades para mejorar el ambiente en diversas áreas
F	Desempeño un papel fundamental para la solución de conflictos interpersonales

Validado por la Fundación Mexicana para la Planeación Familiar.



**Facultad de Medicina Humana y Ciencias de la Salud**  
**Escuela Profesional de Medicina Humana**

Nombre: \_\_\_\_\_

Estatura: \_\_\_\_\_ m. Peso: \_\_\_\_\_ kg. IMC: \_\_\_\_\_ kg/m2

Peso	Normal		Sobrepeso		Grados de obesidad				
	18	24.9	25	26.9	I	II	III	III	---40
IMC*	18	24.9	25	26.9	27	29.9	30	39.9	--40
Estatura	Min.	Máx.	Min.	Máx.	Min.	Máx.	Min.	Máx.	Más de
1.48	39.43	54.54	54.76	58.92	59.14	65.49	65.71	87.40	87.62
1.50	40.50	56.03	56.25	60.53	60.75	67.28	67.50	89.78	90.00
1.52	41.59	57.53	57.76	62.15	62.38	69.08	69.31	92.18	92.42
1.54	42.69	59.05	59.29	63.80	64.03	70.91	71.15	94.63	94.86
1.56	43.80	60.60	60.84	65.46	65.71	72.76	73.01	97.10	97.34
1.58	44.94	62.16	62.41	67.15	67.40	74.64	74.89	99.61	99.86
1.60	46.08	63.74	64.00	68.86	69.72	76.54	76.80	102.14	102.40
1.62	47.24	65.35	65.61	70.60	70.86	78.47	78.83	104.71	104.98
1.64	48.41	66.97	67.24	72.35	72.62	80.42	80.69	107.32	107.58
1.66	49.60	68.61	68.89	74.13	74.40	82.39	82.67	109.95	110.22
1.68	50.80	70.28	70.56	75.92	76.20	84.39	84.67	112.61	112.90
1.70	52.02	71.96	72.25	77.74	78.03	86.41	86.70	115.31	115.60
1.72	53.25	73.66	73.96	79.58	79.88	88.46	88.75	118.04	118.60
1.74	54.50	75.39	75.69	81.44	81.75	90.53	90.83	120.80	121.10
1.76	55.76	77.13	77.44	83.33	83.64	92.62	92.93	123.59	123.90
1.78	57.03	78.89	79.21	85.23	85.55	94.74	95.05	126.42	126.74
1.80	58.32	80.68	81.00	87.16	87.48	96.88	97.20	129.28	129.60
1.82	59.62	82.48	82.81	89.10	89.43	99.04	99.37	132.16	132.50
1.84	60.94	84.30	84.64	91.07	91.41	101.23	101.57	135.09	135.42

\* IMC= Peso/Talla<sup>2</sup>

Conclusión: \_\_\_\_\_

Validado por la Fundación Mexicana para la Planeación Familiar.

## ANEXO N°4: CONSENTIMIENTO INFORMADO



### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, \_\_\_\_\_ identificado(a) con D.N.I. \_\_\_\_\_ estoy de acuerdo en participar de manera voluntaria del proceso de recolección de datos para la investigación titulada: DESEMPEÑO LABORAL Y SU IMPLICANCIA EN LA OBESIDAD DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE 20 Y 50 AÑOS DE EDAD EN LA UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS SEDE PUEBLO LIBRE, 2019.

Pongo de manifiesto lo siguiente:

- 1) He sido debidamente informado acerca del propósito de dicho estudio.
- 2) He tenido la oportunidad de aclarar mis dudas.
- 3) Estoy satisfecho(a) con la información proporcionada.
- 4) Accedo a participar y me comprometo a responder de forma honesta el cuestionario que me proporcionen.
- 5) Autorizo que los datos obtenidos en el proceso de investigación sean utilizados para efectos de sistematización y publicación del resultado final de la investigación.

La persona que realiza el estudio, Stefani Rojas Yactayo, garantiza que en todo momento la información recogida de los participantes será confidencial y sus datos serán tratados de forma anónima.

Después de haber sido informado, deseo libremente participar y me comprometo a colaborar en todo lo anteriormente expuesto, pudiendo interrumpir mi colaboración antes del procesamiento de datos.

Lima, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Firma del participante  
D.N.I.:

ANEXO N° 5: AUTORIZACION



0604610

SOLICITO: *Permiso para Realizar Encuesta para mi tesis*

SEÑOR:

*DR. DECANO DE LA FACULTAD DE MEDICINA HUMANA Y CIENCIAS DE LA SALUD.*

*ROJAS*                      *YACTAYO*                      *STEPANI VICTORIA*  
APELLIDO PATERNO                      APELLIDO MATERNO                      NOMBRES

Documento de Identidad: *712482226* Carrera Profesional: *MEDICINA HUMANA*  
(DNI, L.M Boleta)

Código: *2011168679* Ciclo: ..... Turno: .....

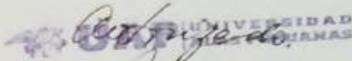
Teléfono: ..... E-mail: .....

Ante U.d. con el debido respeto me presento y expongo:

*Quisiera para concluir mi tesis titulada "Desempeño Laboral y su implicancia en la Unidad del Personal Administrativo de 20 y 50 años de edad en la Universidad Alas Peruanas Sede Pueblo Libre 2018" me visto realizar una encuesta al Personal Administrativo del Campus donde Ud. dignamente dirige. Concreto de su atención a los alumnos quedo de Ud.*

Agradeciéndolo anticipadamente su atención, quedo de Usted.

Atentamente,



*Stepani Rol*

DR. JUAN .....  
DECANO DE LA FACULTAD DE  
MEDICINA HUMANA Y CIENCIAS DE LA SALUD

Jesús María, *04* de *Marzo* del 20 *18*

Adjunto:

- 1. *Copia de la encuesta.*
- 2. ....
- 3. ....
- 4. ....



ANEXO N° 6: INFORME



Lima, 22 de marzo del 2019

**INFORME N°008-2019/CDNR/EPMH/FMHCS/UAP**

**A:** DR. OSWALDO EDUARDO SALAVERRY GARCIA.  
Director de la Escuela Profesional de Medicina Humana

**De:** DR. CARLOS DAVID NEYRA RIVERA.  
Docente e Investigador de la Escuela Profesional de Medicina Humana

**Asunto:** OPINIÓN REFERENTE AL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

---

Es grato dirigirme a Usted, saludándolo cordialmente e informarle lo siguiente:

Que, durante el curso de Investigación II (2017-II) la estudiante ROJAS YACTAYO, STEFANI VICTORIA identificada con Carnet Universitario N° 2012138283, egresada de la Carrera Profesional de Medicina Humana presento un instrumento de recolección de datos de la investigación titulada "DESEMPEÑO LABORAL Y SU IMPLICANCIA EN LA OBESIDAD DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE 20 Y 50 AÑOS DE EDAD DE LA UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS SEDE PUEBLO LIBRE, 2017". Dicho instrumento fue dado por VALIDO ya que se utilizó de forma adecuada las variables, indicadores y dimensiones y se indicó que podría utilizarse para realizar una recolección preliminar de datos para la realización de una prueba piloto.

Que, en marzo del 2019 me ha facilitado su plan de tesis titulado "DESEMPEÑO LABORAL Y SU IMPLICANCIA EN LA OBESIDAD DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE 20 Y 50 AÑOS DE EDAD EN LA UNVERSIDAD ALAS PERUANAS SEDE PUEBLO LIBRE, 2019". En dicho plan de tesis se ha constatado que se está incluyendo el mismo instrumento de recolección de datos el que fue VALIDADO para la recolección de datos.

Es todo cuanto se informa para su conocimiento y fines que se sirva determinar.

  
Dr. Blgo. Carlos David Neyra Rivera  
C.B.P. 10427

## ANEXO N°7: RESULTADOS

PA	VARIABLE 1												VARIABLE 2									
	D1			PROMEDIO	D2						PROMEDIO	Promedio	D1				D2					
	P1	P2	P3		P4	P5	P6	P7	P8	P9			P10	P11	P12	P13	P14	Obeso o No	P15	P16	Promedio	Promedio
PA-01	6	6	9	7	9	12	9	3	3	0	3	6	6	1.70	80	27.68	3	1	1	1	1	1
PA-02	15	12	15	14	12	9	15	12	12	6	9	11	12	1.65	70	25.71	2	0	1	2	2	1
PA-03	12	9	12	11	6	12	15	12	12	9	12	11	11	1.70	78	26.99	2	0	3	2	3	2
PA-04	15	9	9	11	12	12	12	12	9	9	9	11	11	1.63	70	26.35	2	0	2	1	2	1
PA-05	9	9	9	9	9	12	9	9	3	6	9	8	8	1.68	72	25.51	2	0	2	1	2	1
PA-06	15	9	9	11	15	9	9	15	9	9	15	12	11	1.82	80	24.15	1	0	2	2	2	1
PA-07	9	9	9	9	9	12	9	9	15	12	12	11	10	1.78	83	26.20	2	0	3	2	3	2
PA-08	12	9	15	12	12	9	12	12	12	9	12	11	11	1.60	58	22.66	1	0	2	1	2	1
PA-09	12	9	9	10	15	9	9	12	12	9	15	12	11	1.78	80	25.25	2	0	3	2	3	2
PA-10	15	12	12	13	12	9	15	12	15	12	9	12	12	1.70	72	24.91	1	0	2	2	2	1
PA-11	9	9	9	9	12	9	15	9	12	12	15	12	11	1.80	74	22.84	1	0	3	2	3	2
PA-12	12	9	12	11	9	12	9	9	15	15	9	11	11	1.65	68	24.98	1	0	3	1	2	2
PA-13	9	6	15	10	9	9	12	15	12	9	15	12	11	1.65	67	24.61	1	0	2	1	2	1
PA-14	15	12	12	13	12	12	9	12	15	9	9	11	12	1.60	58	22.66	1	0	3	2	3	2
PA-15	12	12	15	13	12	12	12	9	9	12	12	11	12	1.75	83	27.10	3	1	2	1	2	2
PA-16	12	9	9	10	9	9	15	12	9	9	12	11	10	1.60	60	23.44	1	0	2	1	2	1
PA-17	12	9	9	10	9	12	15	12	15	9	12	12	11	1.60	65	25.39	2	0	2	1	2	1
PA-18	6	9	6	7	9	6	6	9	3	9	3	6	7	1.60	72	28.13	3	1	3	1	2	2
PA-19	12	9	9	10	9	9	15	12	15	9	9	11	11	1.52	69	29.86	3	1	2	1	2	2
PA-20	9	6	9	8	9	12	9	9	6	6	9	9	8	1.62	72	27.43	3	1	1	1	1	1
PA-21	9	9	9	9	6	9	6	9	6	6	9	7	8	1.65	82	30.12	4	1	2	1	2	2
PA-22	6	6	9	7	6	6	9	6	6	6	6	6	7	1.65	70	25.71	2	0	1	2	2	1
PA-23	6	6	9	7	6	9	9	9	9	6	9	8	8	1.68	75	26.57	2	0	3	1	2	2
PA-24	9	9	9	9	9	12	9	9	9	9	9	9	9	1.67	74	26.53	2	0	1	1	1	1
PA-25	9	9	9	9	9	9	9	15	12	9	9	10	10	1.57	62	25.15	2	0	1	2	2	1
PA-26	6	6	12	8	9	9	12	9	9	9	9	9	9	1.59	69	27.29	3	1	3	2	3	2
PA-27	9	9	9	9	9	12	12	12	12	9	9	11	10	1.63	75	28.23	3	1	2	1	2	2
PA-28	6	6	9	7	9	9	12	9	9	9	9	9	9	1.60	70	27.34	3	1	3	1	2	2
PA-29	9	9	9	9	6	12	9	9	9	9	9	9	9	1.58	66	26.44	2	0	2	1	2	1
PA-30	9	9	9	9	9	9	12	9	9	9	9	9	9	1.58	69	27.64	3	1	3	1	2	2
PA-31	6	6	12	8	9	12	12	15	15	12	9	12	11	1.70	71	24.57	1	0	2	1	2	1
PA-32	6	6	12	8	12	15	9	12	15	9	9	12	10	1.65	68	24.98	1	0	3	2	3	2
PA-33	9	9	15	11	12	12	12	15	15	15	15	14	13	1.72	79	26.70	2	0	2	1	2	1

PA-34	9	9	9	9	12	12	15	12	9	9	9	11	10	1.63	69	25.97	2	0	3	1	2	2
PA-35	6	6	6	6	12	12	12	9	9	9	9	10	9	1.80	93	28.70	3	1	3	2	3	2
PA-36	6	6	9	7	12	12	15	12	9	9	9	11	10	1.72	92	31.10	4	1	3	1	2	2
PA-37	6	6	9	7	15	9	12	9	12	9	9	11	9	1.65	69	25.34	2	0	2	1	2	1
PA-38	6	6	9	7	12	12	12	12	9	9	9	11	9	1.62	59	22.48	1	0	2	1	2	1
PA-39	12	12	12	12	9	9	9	9	9	9	9	9	10	1.75	57	18.61	1	0	3	2	3	2
PA-40	6	6	9	7	12	12	12	12	9	9	9	11	9	1.72	82	27.72	3	1	1	2	2	1
PA-41	12	12	9	11	15	9	12	9	15	12	15	12	12	1.72	70	23.66	1	0	2	1	2	1
PA-42	6	6	9	7	9	9	12	9	9	9	9	9	9	1.59	65	25.71	2	0	2	1	2	1
PA-43	9	9	12	10	12	15	9	12	15	9	15	12	12	1.65	70	25.71	2	0	3	2	3	2
PA-44	9	12	9	10	12	15	9	15	15	12	15	13	12	1.68	72	25.51	2	0	2	2	2	1
PA-45	15	12	9	12	15	9	12	9	9	12	9	11	11	1.75	75	24.49	1	0	1	1	1	1
PA-46	15	9	9	11	12	15	6	3	6	12	9	9	10	1.61	60	23.15	1	0	1	1	1	1
PA-47	9	12	9	10	12	9	15	12	12	12	6	11	11	1.69	67	23.46	1	0	1	1	1	1
PA-48	9	6	9	8	9	9	9	9	9	9	9	9	9	1.58	69	27.64	3	1	2	1	2	2
PA-49	9	6	9	8	9	9	9	9	9	9	9	9	9	1.59	69	27.29	3	1	1	1	1	1
PA-50	12	9	9	10	9	9	9	9	9	9	9	9	9	1.62	75	28.58	3	1	2	2	2	2

PREG 1

Alternativas	Fi	Porcentaje (%)
0	0	0%
3	0	0%
6	14	28%
9	18	36%
12	11	22%
15	7	14%
Total	50	100%

PREG 2

Alternativas	Fi	Porcentaje (%)
0	0	0%
3	0	0%
6	17	34%
9	24	48%
12	9	18%
15	0	0%
Total	50	100%

PREG 7

Alternativas	Fi	Porcentaje (%)
0	0	0%
3	2	4%
6	1	2%
9	23	46%
12	18	36%
15	6	12%
Total	50	100%

PREG 8

Alternativas	Fi	Porcentaje (%)
0	0	0%
3	3	6%
6	4	8%
9	21	42%
12	10	20%
15	12	24%
Total	50	100%

PREG 3

Alternativas	Fi	Porcentaje (%)
0	0	0%
3	0	0%
6	2	4%
9	34	68%
12	9	18%
15	5	10%
Total	50	100%

PREG 4

Alternativas	Fi	Porcentaje (%)
0	0	0%
3	0	0%
6	5	10%
9	22	44%
12	18	36%
15	5	10%
Total	50	100%

PREG 9

Alternativas	Fi	Porcentaje (%)
0	1	2%
3	0	0%
6	6	12%
9	31	62%
12	10	20%
15	2	4%
Total	50	100%

PREG 10

Alternativas	Fi	Porcentaje (%)
0	0	0%
3	2	4%
6	2	4%
9	32	64%
12	6	12%
15	8	16%
Total	50	100%

PREG 5

Alternativas	Fi	Porcentaje (%)
0	0	0%
3	0	0%
6	2	4%
9	24	48%
12	20	40%
15	4	8%
Total	50	100%

PREG 6

Alternativas	Fi	Porcentaje (%)
0	0	0%
3	0	0%
6	3	6%
9	20	40%
12	17	34%
15	10	20%
Total	50	100%

IMC	Fi	Porcentaje (%)
Normal	16	32%
Sobrepeso	18	36%
Obesidad 1	14	28%
Obesidad 2	2	4%
Obesidad 3	0	0%
Total	50	100%

PREG.15		
Edad	Fi	Porcentaje (%)
20 - 30 años	11	22%
31 - 40 años	23	46%
41 - 50 años	16	32%
Total	50	100%

PREG.16		
Sexo	Fi	Porcentaje (%)
Femenino	33	66%
Masculino	17	34%
Total	50	100%

ANEXO N° 8: CUADROS

CUADRO 1: CLASIFICACION DE LA OBESIDAD SEGÚN LA OMS.

Clasificación	IMC (kg/m <sup>2</sup> )	Riesgo asociado a la salud
Normo peso	18.5 – 24.9	Promedio
Exceso de peso	>= 25	
Sobrepeso o pre obeso	25 – 29.9	Aumentado
Obesidad grado 1 o moderada	30 – 34.9	Aumento moderado
Obesidad grado 2 o severa	35 – 39.9	Aumento severo
Obesidad grado 3 o mórbida	>= 40	Aumento muy severo

CUADRO 2: ECUACION DE DEURENBERG PARA ESTIMAR GRASA CORPORAL

- Ecuación para estimar el porcentaje total de grasa en adultos, basado en el IMC, la edad y el sexo.

$$\% \text{ grasa corporal} = 1.2 (\text{IMC}) + 0.23 (\text{edad}) - 10.8 (\text{sexo}) - 5.4$$

Donde, sexo = 1 para hombres y sexo = 0 para mujeres

CUADRO 3: VALORES DE CIRCUNFERENCIA ABDOMINAL SEGÚN NIH

- Puntos de corte de circunferencia de cintura, como nivel de alerta y nivel en el cual ya hay que realizar una acción terapéutica

	Zona de alerta	Nivel de acción
Hombres	>= 94 cm.	>= 102 cm.
Mujeres	>= 80 cm.	>= 88 cm.