

Universidad Andina del Cusco

Ciencias de la Salud

Enfermería

TESIS:

**“SOBREPESO Y OBESIDAD EN RELACIÓN CON EL
DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES DE LA
EMPRESA VIAJES UNIÓN SRL, CUSCO 2022”**

Presentado por:

Bach. Huarca Mamani Vianne

Para optar al Título Profesional de
Licenciada en Enfermería

Asesora:

Mg. Sdenka Caballero Aparicio

Código ORCID: 0000-0001-8007-1850

CUSCO – PERU

2022



AGRADECIMIENTOS

A la UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO, Escuela Profesional de Enfermería por brindarme una educación de calidad durante esta etapa universitaria.

A todos los docentes que tuve durante mis primeros pasos en las aulas universitarias, y que me brindaron una adecuada formación.

A la MG. SDENKA CABALLERO APARICIO, Asesora de investigación, por su paciencia y apoyo incondicional en mi formación profesional.

A la DRA. ELIZABETT MERY CUBA AMBIA Y MTRA. CARMEN ROSA ROJAS PARIONA dictaminantes, por su apoyo y consejos brindados en el desarrollo de la investigación.

La tesista.



DEDICATORIA

A DIOS quien me ayudo siempre y me guio por el buen camino y me dio fuerzas para seguir adelante, porque gracias a él las personas que más quiero aún siguen a mi lado.

A mis queridos padres ELMER HUARCA HUARCA y SARA MARIA MAMANI VERA por la paciencia, cariño, amor y comprensión, por su gran apoyo incondicional durante esta etapa de mi vida.

A mi esposo, a mis hijos YOHANA NATHALY y THIAGO FABRICIO CHALLCO HUARCA de quienes espero que se sientan muy orgullosos de mí, así como yo de ellos.

La tesista.



PRESENTACIÓN

Señora.

Dra. Yanet Castro Vargas

Decana de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Andina del Cusco.

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento al Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Andina del Cusco, pongo a vuestra consideración la tesis titulada: **“SOBREPESO Y OBESIDAD EN RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES DE LA EMPRESA VIAJES UNIÓN SRL, CUSCO 2022”**, con la finalidad de optar al Título Profesional de Licenciada en Enfermería, conforme a lo establecido por la ley Universitaria.

La tesista.



.....
Dra. Lic. Elizabett Mery Cuba Ambia
DICTAMINANTE - PRESIDENTE

.....
Mg. Lic. Edo Gallegos Aparicio
REPLICANTE

.....
Mtro. Lic. Julio Cesar valencia García
REPLICANTE

.....
Mtra. Lic. Carmen Rosa Rojas Pariona
DICTAMINANTE

.....
Mg. Sdenka Caballero Aparicio
ASESORA



RESUMEN

Estudio titulado: “SOBREPESO Y OBESIDAD EN RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES DE LA EMPRESA VIAJES UNIÓN SRL, CUSCO 2022”.

Tuvo como objetivo determinar el sobrepeso y obesidad en relación con el desempeño laboral en trabajadores de la empresa Viajes Unión SRL, Cusco 2022.

Metodología: diseño cuantitativo, descriptivo y correlacional, población muestral de 90 trabajadores, técnica usada fue la entrevista e instrumento es un cuestionario estructurado.

Resultados: En relación con las características generales de los trabajadores: El 63,3% tienen 31 a 50 años, 38,9% son solteros, 65,6% tienen nivel secundario; 95,6% son de sexo masculino, 74,4% no consumen cigarro, 87,8% no consumen bebidas alcohólicas, 100% no consumen drogas, 56,7% no consume café, el 56,7% no practican ejercicio. El 84,4% tienen sobrepeso, 14,4% obesidad tipo I, y 1% obesidad tipo II.

Nivel del desempeño laboral según las dimensiones el 56,7% sobre la dimensión eficacia tiene un buen desempeño, 54,4% en la dimensión calidad tienen un buen desempeño, 50% en la dimensión relaciones interpersonales tienen desempeño bueno; un 54,4% en la dimensión iniciativa tienen desempeño bueno, 48,9% dimensión trabajo en equipo tienen desempeño regular, 51,1% en la dimensión planificación se desempeñan regularmente. En conclusión, el 60% el desempeño y el laboral es bueno el 40% tiene un desempeño regular. Existe relación significativa del sobrepeso y obesidad con el desempeño laboral siendo el valor $p=0.000<0.05$.

Palabras claves: Desempeño laboral, obesidad, sobrepeso, índice de masa corporal



ABSTRACT

Study entitled: "OVERWEIGHT AND OBESITY IN RELATION TO WORK PERFORMANCE IN WORKERS OF THE COMPANY VIAJES UNIÓN SRL, CUSCO 2022".

The aim of the study was to determine overweight and obesity in relation to work performance in the workers of the company travel union SRL, Cusco 2022.

A descriptive, correlational, and quantitative design methodology was used, the sample population was 90 workers, the technique used was the interview and the instrument was a structured questionnaire.

Results: In relation to the general characteristics of the workers: 63.3% are between 31 and 50 years old, 38.9% are single, 65.6% have secondary education, 95.6% are male, 74.4% do not consume cigarettes, 87.8% do not consume alcoholic beverages, 100% do not consume drugs, 56.7% do not consume coffee, 56.7% do not exercise. 84.4% are overweight, 14.4% obesity type I and 1% obesity type II.

Level of work performance according to the dimensions 56.7% in the efficiency dimension perform well, 54.4% in the quality dimension perform well, 50% in the interpersonal relations dimension perform well, 54.4% in the initiative dimension perform well, 48.9% in the teamwork dimension perform well, 51.1% in the planning dimension perform well. In conclusion, 60% of the overweight and work performance is good, 40% have a fair performance. There is a significant relationship between overweight and obesity and job performance with $p\text{-value}=0.000<0.05$.

Keywords: Job performance, obesity, overweight, body mass index.



INTRODUCCIÓN

En la actualidad el sobrepeso y obesidad son situaciones de salud que traen muchas consecuencias y enfermedades, así como enfermedades cardiovasculares, la mala alimentación y una vida sedentaria, por lo tanto, se ve afectada la salud del trabajador el que conlleva a que no tengan un buen desempeño laboral en su puesto de trabajo y baja la productividad.

La nutrición adecuada es fundamental para una buena salud, el consumo de alimentos depende a las necesidades del organismo, como también los factores que influyen en esta enfermedad son los estilos de vida inadecuada, malos hábitos alimenticios de la persona y los factores socioeconómicos.

El sobrepeso y la obesidad son enfermedades crónicas no transmisibles más comunes, por lo que la prevención y promoción de salud se convierten en estrategias de intervención necesarias para el logro de estilos de vida saludables.

La presente investigación tiene por objetivo determinar el sobrepeso y obesidad con relación al desempeño laboral en trabajadores de la empresa Viajes Unión SRL, Cusco 2022.

El trabajo de investigación está estructurado de la siguiente forma:

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN: Contiene el planteamiento del problema, formulación del problema: General y específicos, justificación, conveniencia relevancia social, implicancia práctica, valor teórico, utilidad metodológica, luego los objetivos: General y específicos, posteriormente la delimitación: Espacial y temporal.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO: Presenta los antecedentes del estudio a nivel internacionales, nacionales y locales, bases teóricas, hipótesis general y específica, variables e indicadores identificación de variable, operacionalización de variable.

CAPÍTULO III: MÉTODO: Comprende el alcance del estudio, el diseño de la investigación, población, muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad de los instrumentos, análisis de datos.

CAPÍTULO IV: INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS RESULTADOS: Presentado en gráficos y tablas los resultados hallados.



CAPÍTULO V: DISCUSIÓN: Comprende la descripción de los hallazgos más relevantes y significativos, las limitaciones del estudio, comparación crítica con la literatura existente e implicancias de estudio.

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

ANEXOS.



ÍNDICE

Agradecimiento.
Dedicatoria.
Presentación.
Índice de contenidos.
Índice de Gráficos.
Índice de Tablas.
Resumen.
Abstract.

CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN

1.1.	Planteamiento del Problema	1
1.2.	Formulación del Problema.....	2
1.2.1.	Problema General	2
1.2.2.	Problemas Específicos	2
1.3.	Justificación	3
1.3.1.	Conveniencia	3
1.3.2.	Relevancia Social	3
1.3.3.	Implicancia Práctica	3
1.3.4.	Valor Teórico.....	3
1.3.5.	Utilidad Metodológica.....	3
1.4.	Objetivos de la Investigación	3
1.4.1.	Objetivo General.....	3
1.4.2.	Objetivos Específicos	4
1.5.	Delimitación del Estudio	4
1.5.1.	Delimitación Espacial.....	4
1.5.2.	Delimitación Temporal.....	4

CAPÍTULO II

MARCO TÉORICO

2.1.	Antecedentes de la Investigación	5
2.1.1.	Antecedentes Internacionales	5
2.1.2.	Antecedentes Nacionales	8
2.1.3.	Antecedentes Locales	10
2.2.	Bases Teóricas	12
2.3.	Marco Conceptual.....	26
2.4.	Hipotesis	27



2.4.1. Hipotesis General	27
2.4.2. Hipotesis Especificas	27
2.5. Variables e Indicadores:	27
2.5.1. Identificacion de Variables	27
2.5.2. Operacionalizacion de Variables	28

CAPÍTULO III

MÉTODO

3.1. Alcance del Estudio	33
3.2. Diseño de la Investigación.....	33
3.3. Población y Muestra	33
3.4. Técnicas e Instrumento de Recolección de Datos	34
3.5. Validez y Confiabilidad de Instrumentos	35
3.6. Plan de Análisis de Datos	35

CAPÍTULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1. Descripción de los Hallazgos más Relevantes y Significativos	54
5.2. Limitaciones de Estudio	55
5.3. Comparación Critico con la Literatura Existente	55
5.4. Implicancias del Estudio.....	56
Conclusiones.....	57
Recomendaciones	58
Referencias Bibliograficas.....	59
Instrumento de Recoleccion de Datos	63
Anexos..	66



ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO	DETALLE	PÁG.
N°1	Edad de los trabajadores de la Empresa Viajes Unión S.R.L., Cusco 2022.....	36
N°2	Estado civil de los trabajadores de la Empresa de Viajes Unión S.R.L. Cusco, 2022.....	37
N°3	Nivel educativo de los trabajadores de la Empresa Viajes Unión S.R.L. Cusco, 2022.....	38
N°4	Sexo de los trabajadores de la Empresa Viajes Unión S.R.L. Cusco, 2022.....	39
N°5	Hábitos nocivos de los trabajadores Viajes Unión S.R.L. Cusco, 2022	40
N°6	Actividad física que realizan los trabajadores de la Empresa Viajes Unión S.R.L. Cusco, 2022.....	41
N°7	Tiempo que realizan actividad física los trabajadores de la Empresa Viajes Unión S.R.L. Cusco, 2022.....	42
N°8	Sobrepeso y obesidad de los trabajadores de la Empresa Viajes Unión SRL. Cusco, 2022.....	43
N°9	Desempeño laboral en la dimensión eficacia en los trabajadores de la Empresa Viajes Unión SRL. Cusco, 2022	44
N°10	Desempeño Laboral En la dimensión calidad en los trabajadores de la Empresa Viajes Unión SRL. Cusco, 2022	45
N°11	Desempeño laboral en la dimensión relaciones interpersonales en Los trabajadores de la Empresa De Viajes Unión SRL. Cusco, 2022	46
N°12	Desempeño laboral en la dimensión iniciativa en los trabajadores de la Empresa Viajes Unión SRL. Cusco, 2022	47
N°13	Desempeño laboral en la dimensión trabajo en equipo de la Empresa Viajes Unión SRL. Cusco, 2022	48
N°14	Desempeño laboral en la dimensión planificación en los Trabajadores de la Empresa Viajes Unión SRL. Cusco, 2022.....	49
N°15	Nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Viajes Unión S.R.L. Cusco 2022.....	50



ÍNDICE DE TABLAS

TABLAS	DETALLE	PAG.
N°1	Relación del Sobrepeso y Obesidad con el Desempeño Laboral en los Trabajadores de la Empresa de Transportes Viajes Unión S.R.L. Cusco 2022	51
N°2	Prueba de Spearman Para Hipótesis General	52



CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El sobrepeso es el aumento de peso acompañado de la acumulación de grasa en el cuerpo provocada por un desequilibrio entre la cantidad de calorías consumidas en la dieta y la cantidad de energía gastada en la actividad física, donde el índice de masa corporal (IMC) es 25-29.9 kg/talla al cuadrado; la obesidad es una enfermedad crónica que se determina por el incremento de la masa corporal.

Según la OMS, ambos se refieren al exceso de grasa que es perjudicial para la salud de las personas afectadas. Se considera sobrepeso y obesidad si el índice de masa corporal (IMC) es superior a 25 y 30 respectivamente.¹

El incremento de la obesidad se ha relacionado a la Pandemia de COVID-19. Los primeros estudios publicados sobre factores demográficos y clínicos asociados con el pronóstico de la enfermedad de COVID-19 no incluían datos sobre el IMC del paciente, por lo tanto, la edad y la hipertensión, la enfermedad cardiovascular o se centró en enfermedades crónicas como la enfermedad. Factores en la enfermedad más grave de COVID-19. Sin embargo, la obesidad ha cobrado mucha importancia en los últimos años.²

En países europeos, el 59% de los adultos y casi 1 de cada 3 niños (el 29% de los niños y el 27% de las niñas) tienen sobrepeso o viven con obesidad. El sobrepeso y la obesidad se encuentran entre las principales causas de muerte y discapacidad en la Región Europea, con estimaciones recientes que sugieren que causan más de 1,2 millones de muertes al año, lo que corresponde a más del 13% de la mortalidad total en la Región.³

En Chile la prevalencia del sobrepeso, obesidad y obesidad mórbida afecta a un 74,2% de la población, lo que resulta alarmante, pues sabemos que esta condición es un factor de riesgo para el desarrollo de otras enfermedades.⁴

¹ Organización Mundial de la Salud. obesidad. [internet]. [citado 01 de marzo del 2011]. Disponible en: https://www.who.int/es/healthtopics/obesity#tab=tab_1.

² Petrova, D. "La obesidad como factor de riesgo en personas con covid-19: posibles mecanismos e implicaciones." Atención primaria 52.7 (2020)- pagina 496-500.

³ INFOBAE. Políticas públicas que promuevan la actividad física y la alimentación saludable. 2022. [Internet]. [Citado el 23 de junio 2022] disponible en: <https://www.infobae.com/americas/ciencia-americas/2022/05/04/casi-el-60-de-los-europeos-tiene-sobrepeso-cual-es-la-situacion-de-la-obesidad-en-el-mundo/>

⁴ Ministerio de Salud de Chile. Política de alimentación y nutrición. 2021. [Internet]. [Citado el 23 de junio del 2022]. Disponible en: http://www.bibliotecaminsal.cl/wp/wp-content/uploads/2018/01/BVS_POL%C3%8DTICA-DE-ALIMENTACI%C3%93N-Y-NUTRICI%C3%93N.pdf



En el Perú el Instituto nacional informática (INEI) reporta que en el año 2020 Estudios epidemiológicos muestran que el 30% de la población mayor de 15 años tiene sobrepeso y el 15% obesidad. Según una investigación realizada por ENDES como parte de la Encuesta Demográfica y de Salud Familiar, estos hallazgos indican que la prevalencia de sobrepeso y obesidad está aumentando lentamente, especialmente en Lima metropolitana y otras zonas costeras.⁵

En la región Cusco Según la Encuesta Demográfica y de Salud Familiar 2019, el 60,1% de las personas mayores de 15 años tienen sobrepeso, lo que incluye el sobrepeso y la obesidad. Las cifras aumentan entre los 40-49 y los 50-59 años, alcanzando el 71% de los niveles de sobrepeso y obesidad.⁶

En la Empresa Viajes Unión S.R.L. la actividad principal que realiza es el transporte turístico, a la entrevista con los trabajadores refieren, que su horario de trabajo está sujeto a la demanda de los usuarios, consumen sus alimentos donde se encuentren en ese momento, la mayoría indica que llevan una vida sedentaria, no que tienen un horario establecido, que no viven con su familia, no son de lugar y algunos son divorciados por lo tanto, indican que afecta en el cumplimiento de sus funciones laborales como también en su salud mencionan que en estos últimos años se incrementó su peso corporal.

En base a ello se plantea el siguiente problema:

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cuál es la relación del sobrepeso y obesidad con el desempeño laboral en trabajadores de la empresa Viajes Unión SRL, Cusco 2022?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- ¿Cuáles son las características sociodemográficas de los trabajadores de la empresa Viajes Unión SRL, Cusco 2022 con sobrepeso y obesidad?
- ¿Cuál es el nivel de sobrepeso y obesidad de los trabajadores de la empresa Viajes Unión S.R.L. Cusco 2022?

⁵ Instituto Nacional de Estadística e Informática INEI. Endes 2019. capítulo 1. programas de enfermedades no transmisibles. Lima Perú 2020. [internet]. [citado 15marzo del 2022] disponible en: <https://www.inei.gob.pe>

⁶ Encuesta Demográfica y de Salud Familiar – ENDES 2019. [internet]. [citado 29 de abril del 2022]. Disponible en : <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:BoPToQg0hXsJ:https://m.inei.gob.pe/prensa/noticias/el-378-de-la-poblacion-de-15-y-mas-anos-de-edad-tiene-sobrepeso-en-el-ano-2019-12229/+&cd=10&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe>.



- ¿Cuál es el nivel del desempeño de los trabajadores en las dimensiones eficacia, calidad, relaciones interpersonales, iniciativa, trabajo en equipo y planificación en trabajadores de la empresa Viajes Unión SRL, Cusco 2022?

1.3. JUSTIFICACIÓN

1.3.1. CONVENIENCIA

La obesidad y el sobrepeso es un problema de salud actual, este estudio es conveniente que ayudo a identificar la existencia de factores que también afectan directamente la productividad de la empresa.

1.3.2. RELEVANCIA SOCIAL

Este trabajo de investigación permitió visualizar el problema del incremento de la prevalencia del sobrepeso y obesidad, que el Ministerio de Salud realice acciones permanente sobre estilos de vida saludable , tomar acciones pro salud realicen acciones para cuidar su salud a los trabajadores.

1.3.3. IMPLICANCIA PRÁCTICA

Tuvo implicancias prácticas porque los datos que se obtuvo servirán para promover estilo de vida saludable, teniendo la informando de la consecuencia del sobrepeso y obesidad en la salud de los trabajadores.

1.3.4. VALOR TEÓRICO

La presente investigación tuvo un valor teórico que permite incrementar el repositorio científico existente, además de servir como antecedente de estudio para futuras investigaciones relacionadas al tema de estudio.

1.3.5. UTILIDAD METODOLÓGICA

La presente investigación tuvo el objetivo de relacionar las variables que tienen concordancia con el instrumento, el cual podrá ser utilizado en escenarios parecidos o similares a fin de investigar para que otros investigadores puedan continuar investigando al respecto así fortalecer las consecuencias de la obesidad y el sobrepeso con el desempeño laboral.

1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación del sobrepeso y obesidad con el desempeño laboral en trabajadores de la empresa Viajes Unión SRL, Cusco 2022.



1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Describir las características sociodemográficas de los trabajadores con sobrepeso y obesidad de la empresa Viajes Unión SRL, Cusco 2022
- Determinar el sobrepeso y obesidad de los trabajadores de la empresa viajes unión S.R.L, cusco 2022.
- Identificar el nivel del desempeño de los trabajadores en las dimensiones eficacia, calidad, relaciones interpersonales, iniciativa, trabajo en equipo y planificación en trabajadores de la empresa Viajes Unión SRL, Cusco 2022.

1.5. DELIMITACIÓN DEL ESTUDIO

1.5.1. DELIMITACIÓN ESPACIAL

El presente estudio se realizó con los trabajadores de la Empresa de Viajes Unión S.R.L cuya oficina está ubicada en calle Maruri N°226 en la ciudad de Cusco.

1.5.2. DELIMITACIÓN TEMPORAL

El presente trabajo de investigación se realizó en los meses de abril a setiembre del año 2022.



CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTOIGACIÓN

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

PIMENTEL M.A. En el estudio "FACTORES LABORALES ASOCIADOS A SOBREPESO Y OBESIDAD EN ADULTOS JÓVENES." QUERETARO - MÉXICO 2022.

Objetivo: Determinar los factores laborales asociados a sobrepeso y obesidad en adultos jóvenes.

Métodos: Estudio transversal analítico, en adultos laboralmente activos con 2 grupos de 136 pacientes por grupo, grupo 1 con peso normal ($IMC \leq 24.9$) y grupo 2 con sobrepeso/obesidad ($IMC \geq 25$). Los factores asociados incluyeron duración de jornada laboral, turno, rotación, pluriempleo y estrés laboral. Se estimaron razón de momios, intervalos de confianza y regresión logística.

Resultados: Se ha incrementado considerablemente la prevalencia de sobrepeso y obesidad, en mujeres de entre 20 y 49 años del año, la prevalencia combinada de sobrepeso y obesidad aumentó de 34,0% a 74,8%, mientras en los hombres aumento de 60,7% a 73% y 47,3% de la población refirió la falta de tiempo como principal causa para no realizar actividad física, y 24,3% refirió al cansancio por el trabajo la principal razón. Es importante mencionar que el tiempo también se considera una barrera para tener hábitos alimenticios saludables un 34,4% de la población refirió la falta de tiempo como una de las principales razones para no preparar y consumir alimentos saludables.⁷

ARBUES E Y OTROS. En su estudio "PREVALENCIA DE SOBREPESO/ OBESIDAD Y SU ASOCIACION CON DIABETES, HIPERTENSION, DISLIPIDEMIA Y SINDROME METABOLICO EN TRABAJADORES DE ARAGON, ESPAÑA 2021".

⁷ Pimentel M.A. "Factores laborales asociados a sobrepeso y obesidad en adultos jóvenes." Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo vol. 30 México (2021) pagina 318-327. [Tesis de internet]. [citado 13 de marzo del 2022]. Disponible en:
https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=Factores+laborales+asociados+a+sobrepeso+y+obesidad+en+adultos+j%C3%B3venes&btnG=



Objetivo: Estimar la prevalencia de sobrepeso y obesidad en una muestra de trabajadores en Aragón (España) y cuantificar su asociación con la prevalencia de diabetes, dislipemia, hipertensión arterial y síndrome metabólico.

Metodología: Estudio descriptivo transversal sobre una muestra de 23.729 trabajadores. Se utilizaron los datos de las revisiones médicas rutinarias (exploración física, analítica sanguínea y cuestionario estructurado) practicadas por MAS Sociedad de Prevención.

Resultados: Las prevalencias de tabaquismo, inactividad física/sedentarismo, obesidad abdominal y sobrepeso/obesidad fueron de 31,5%, 56,5%, 25,3% y 57%, respectivamente. La prevalencia de DM se situó en el 7,6%; la de HTA, en el 20,1%; la de dislipemia, en el 31,3%; y la de SM, en el 7,5%. En el análisis por géneros, se constató una mayor proporción de mujeres con obesidad abdominal ($p < 0,001$) y no se objetivaron diferencias estadísticamente significativas respecto a la prevalencia de DM. Para el resto de los factores de riesgo cardiovascular se observaron prevalencias significativamente superiores en el grupo de los hombres ($p < 0,001$)⁸

GUEVARA, S. En el estudio “**FACTORES ASOCIADOS AL SOBREPESO Y OBESIDAD DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA Y SU INFLUENCIA CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL HOSPITAL DEL SUR ESMERALDAS (BACHELOR'S THESIS)**”, ESMERALDAS -ECUADOR, 2021.

Objetivo: Determinar los factores asociados al sobrepeso y obesidad del personal de enfermería y su influencia con el desempeño laboral en el Hospital Delfina Torres de Concha de Esmeraldas 2020 – 2021.

Método: Estudio de abordaje cuantitativo no experimental se midió las variables propuestas en un contexto determinado, para luego analizar los datos obtenidos usando un método estadístico, por ello los resultados se expresaron en magnitudes numéricas dando una serie variada de conclusiones.

⁸ Arbues E y otros. “prevalencia de sobrepeso/ obesidad y su asociación con diabetes, hipertensión, dislipidemia y síndrome metabólico en trabajadores de Aragón, España 2022. Scielo. [internet]. [consultado el 08 de agosto del 2022]. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0212-16112019000100051



Resultado: Se evidencia que el personal de enfermería en el que predomina el sobrepeso son mujeres, con un 54%, seguido de un 23,6% que presenta obesidad grado I. Por otro lado, en los hombres se detalla que el 6,7% presenta sobrepeso y un 3,3% Obesidad Grado I. Así también mediante el cálculo de Chi cuadrado se evidencia una hipótesis nula en relación del sobrepeso y obesidad con el desempeño de funciones de los enfermeros, por lo que se concluye que no existe dependencia de estas dos variables.⁹

MANZANO, E; LOPEZ, E. En el estudio “**RELACIÓN DEL SOBREPESO Y OBESIDAD CON EL RENDIMIENTO LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA METAL MECÁNICA EN MÉXICO**”, MEXICO, 2016. ZACATECAS

Objetivo: Determinar la relación entre rendimiento con sobrepeso y obesidad en los trabajadores de una empresa metalmeccánica.

Métodos: Estudio transversal, con la participación de 40 trabajadores del área de producción de una metalmeccánica. Se aplicaron tres instrumentos: índice de masa corporal, cuestionario sociodemográfico - laboral y Nasa TLX. Se utilizó la Chi cuadrada, coeficiente de contingencia y ODDS-ratio.

Resultados: El promedio etario de los participantes fue de 38 años (± 9). La escolaridad no mostró diferencias para primaria y secundaria trunca. Fue más prevalente el número de empleados con pareja estable. La antigüedad en el puesto fue en promedio de 7 años (± 3 años). No hubo asociación estadística ($p < 0.05$) entre sobrepeso, obesidad y rendimiento laboral, pero sí entre esfuerzo y frustración, y edad y antigüedad en el puesto.¹⁰

HINOJOZA A. en su estudio “**PREVALENCIA DEL SOBREPESO Y OBESIDAD EN LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA PRIVADA DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL. 2022**”

Objetivo: Determinar la prevalencia del sobrepeso y obesidad en los trabajadores de una empresa privada de la ciudad de Guayaquil.

⁹ Guevara S. M. Factores asociados al sobrepeso y obesidad del personal de enfermería y su influencia con el desempeño laboral en el hospital del sur Esmeraldas”. Ibarra (Ecuador) (2021). [Tesis de internet]. [citado 14 de marzo del 2022]. Disponible en: <http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/11814/2/06%20ENF%201251%20TRABAJO%20GRADO.pdf>

¹⁰ Manzano E. A. y López E. "Relación del sobrepeso y obesidad con el rendimiento laboral en trabajadores de una empresa metalmeccánica en México." Revista colombiana de salud ocupacional 6.4 México (2016): pagina103-108.[Tesis de internet]. [citado 14de marzo del 2022]. Disponible en: [file:///C:/Users/Monster/Downloads/portalderevistas.+404-1689-3-PB%20\(9\).pdf](file:///C:/Users/Monster/Downloads/portalderevistas.+404-1689-3-PB%20(9).pdf)



Metodología: Descriptivo, cuantitativo, transversal, retrospectivo. Población: 289 trabajadores. Muestra: 165 participantes. Técnica: Observación indirecta. Instrumento: Matriz de observación indirecta.

Resultados: Trabajadores de sexo masculino (53%); de 42 a 52 años (32%); de nivel de educación secundario (68%); urbana (100%); turno laboral matutino (87%); 8 horas (88%); no realizan actividad física (59%); no tenían hábitos nocivos (51%); ingieren carnes, frutas y legumbres (27%); ingiere de 5 a 7 vasos (61%); peso de 61 a 74 kg (39%); de talla de 146 a 166 cm (68%); con perímetro de la cintura (62%); y sobrepeso grado II (33%). Conclusión: La prevalencia del sobrepeso y la obesidad de los trabajadores es de 57,09%, las variables de mayor incidencia son las que tienen que ver con los hábitos alimenticios y con la actividad física. Se propone estrategias para mejorar la condición de salud del personal de acuerdo con los resultados reflejados por la investigación.¹¹

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

VALDEZ, Y; MEJIA, C. En el estudio. "OBESIDAD COMO CAUSA DE NO APTITUD LABORAL EN EMPRESAS CONSTRUCTORAS, LIMA 2011-2017", LIMA – PERU, 2021. (SAMO)

Objetivo: Demostrar la relación entre obesidad y la no aptitud médica ocupacional de los trabajadores en empresas constructoras de Lima entre los años 2011- 2017.

Método: Estudio transversal analítico, desarrollado en Lima a través de la revisión de los resultados de los exámenes pre-ocupacionales realizados en varios centros médicos para empresas de construcción para diversos puestos laborales. Se obtuvieron estadísticos de asociación de las múltiples asociaciones de la aptitud según la obesidad de los evaluados.

Resultado: De los 6398 resultados de exámenes pre ocupacionales. Los que tenían algún grado de obesidad tenían porcentajes de no aptitud que superaban el 97%. Hubo diferencias de las aptitudes entre los que tenían sobrepeso u obesidad según su edad ($p<0,001$), el colesterol total ($p<0,001$), el colesterol HDL ($p<0,001$), el colesterol LDL ($p<0,001$), los triglicéridos ($p<0,001$), la glucosa ($p<0,001$), la presión sistólica

¹¹ Hinojoza A. "Prevalencia del sobrepeso y obesidad en los trabajadores de una empresa privada de la ciudad de guayaquil. 2022". Editorial: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. [internet]. [citado el 24 de julio del 2022]. Disponible en: <http://201.159.223.180/handle/3317/18545>



($p < 0,001$), la presión diastólica ($p < 0,001$), las pruebas de esfuerzo ($p < 0,001$), el EKG ($p = 0,001$) y la prueba musculoesquelética ($p < 0,001$).¹²

DOMADOR J. En su estudio “**SALUD OCUPACIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA FUNDICIÓN FERROSA SAC, 2019-2020**”-AREQUIPA

Objetivo: Determinar la relación entre la salud ocupacional y el rendimiento laboral según la percepción de los trabajadores de la empresa Fundación Ferrosa S.A.C, 2019-2020.

Metodología: El tipo de investigación fue básico, de enfoque cuantitativo, nivel correlacional y diseño no experimental. La población fue de 79 trabajadores de la empresa fundición Ferrosa SAC y como muestra se tomó en su totalidad a la población siendo 79 trabajadores. La técnica fue la encuesta y los instrumentos fueron dos cuestionarios debidamente validados y confiables.

Resultados: Luego de procesar los datos recolectados en la muestra se logró establecer como conclusión general que: Existe una relación positiva muy fuerte, directa y significativa, con un valor de $Rho = ,937^{**}$, entre la Salud Ocupacional y Rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa fundición Ferrosa SAC, 2019-2020. Por lo que, si se mejora la Salud Ocupacional se incrementara proporcionalmente el rendimiento laboral de esta entidad.¹³

ARTICA, M. En el estudio “**RELACIÓN DEL SOBREPESO Y OBESIDAD CON EL RENDIMIENTO LABORAL EN LOS VENEDORES DE CAMPO DE UNA EMPRESA COMERCIALIZADORA DE CONSUMO MASIVO EN LIMA METROPOLITANA, PERÚ**”, 2018.

¹² Valdez Y. y Mejía “Obesidad como causa de no aptitud laboral en empresas constructoras, Lima 2011-2017.” Nutrición Clínica y Dietética Hospitalaria - Lima (2021). [Tesis de internet]. [citado 16 de marzo del 2022]. Disponible en:

https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=obesidad+como+causa+de+no+aptitud+laboral+en+empresas+constructoras%2C+Lima+2011-2017%E2%80%9D%2C+Lima+%E2%80%93+Per%C3%BA%2C+2021.&btnG=

¹³ Domador J. “salud ocupacional y rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa fundición ferrosa sac, 2019-2020”. [internet]. [consultado el 25 de julio del 2022]. Disponible en: <file:///C:/Users/HP/Downloads/TESIS%20UNIVERSIDAD%20CESAR%20VALLEJO%20DE%20LIKER.pdf>



Objetivo: Evaluar si el sobrepeso y obesidad tiene relación con rendimiento laboral de los vendedores de campo de una empresa comercializadora de productos de consumo masivo, en Lima Metropolitana, Perú.

Método: Estudio transversal, en el cual participaron 110 vendedores de campo del rubro de consumo masivo. Para ello se utilizaron las siguientes tres herramientas: índice de masa corporal, temario sociodemográfico - laboral y el método Nasa TLX. Se empleó un estadístico de prueba de análisis de varianza para medir el grado de asociación.

Resultado: La muestra fue conformada por 95 hombres y 15 mujeres, con un 68,2% de personas con edad superior a 30 años. En cuanto al grado de instrucción el 70,9% tiene el grado escolar secundario o superior incompleto. La antigüedad en el rubro reflejo un 65% de personas que trabajan menos de 10 años en el rubro. En cuanto al índice de masa corporal se obtuvo el hallazgo que el 49% tiene sobrepeso y 23,6% presenta obesidad. No se encontró asociación estadística ($p < 0.05$) entre el sobrepeso, obesidad y el rendimiento laboral.¹⁴

2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES

MARQUINA A. En el estudio "**ESTRÉS Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DEL CENTRO DE SALUD WÁNCHAQ, 2019.**" CUSCO.

Objetivo: Determinar el Estrés y su relación con el Desempeño Laboral en Profesionales del Centro de Salud Wánchaq, Cusco.

Método: El diseño fue de tipo cuantitativo, alcance descriptivo, transversal y correlacional, la población fue 42 profesionales y la muestra de estudio 39. La técnica empleada fue la encuesta mediante un cuestionario para medir el Nivel de Estrés. Y una ficha de evaluación para medir el Desempeño Laboral.

Resultado: El 76,9% fueron del sexo femenino, 43,6% tenían 41 a 50 años, 33,3% fueron enfermeras, 41,0% refirió ser convivientes, 84,6% provenían del Cusco, 64,1% manifestó tener un ingreso económico mensual mayor a 2000 soles, 61,5% se hallaban en situación

¹⁴Artica M. A. "Relación del sobrepeso y obesidad con el rendimiento laboral en los vendedores de campo de una empresa comercializadora de consumo masivo en Lima Metropolitana, Perú." (2018)." Lima (julio 2018) [Tesis de internet]. [citado 17 de marzo del 2022]. Disponible en:
https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=RELACI%C3%93N+DEL+SOBREPESO+Y+OBESIDAD+CON+EL+DESEMPE%C3%91O+LABORAL&btnG=



de nombrado, 30,5% laboraban de 1 a 5 años. Las dimensiones del Estrés, En el agotamiento emocional el 59% tenían un nivel medio, Despersonalización 51,3% medio, realización personal 41% alto, en la variable Estrés, 66,67% presentaron un estrés moderado. En las dimensiones del Desempeño Laboral, 46,2% buena eficacia, calidad 74,4% regular, relaciones interpersonales 48,7% regular, iniciativa 53,8% bueno, trabajo en equipo 46,2% regular y bueno, planificación 51,3% bueno. en la variable Desempeño Laboral 51,3% presentaron un desempeño bueno. Por último, se concluye que si existe relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral en profesionales del Centro de Salud Wánchaq. asimismo, a la aplicación de la prueba estadística con Tau-B de Kendall y chi cuadrado, donde se halló $p=0,017$, el cual acepta la hipótesis alterna.¹⁵

AUCCACUSI C.A. En el estudio “PREVALENCIA Y FACTORES ASOCIADOS AL SOBREPESO Y OBESIDAD EN ESTUDIANTES DE MEDICINA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO, 2018”

Objetivo: Investigar la prevalencia y los factores asociados al sobrepeso y obesidad en estudiantes de medicina de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, 2018.

Método: Estudio descriptivo, transversal y analítico, realizado en una muestra de 180 estudiantes de la Escuela Profesional de Medicina Humana-UNSAAC de entre 15 a 29 años en el mes de marzo del 2018. Se evaluaron factores sociodemográficos (sexo, edad, pareja actual, condición de trabajo y antecedente familiar de Enfermedad No Transmisible), factores académicos (modalidad de ingreso, año académico y desempeño académico) y factores del estilo de vida (actividad física, alimentación, consumo de alcohol, cigarrillo y otras drogas ilegales, tiempo de ocio, sueño y afrontamiento), para lo cual se utilizó el CEVJU-R (Cuestionario de Estilos de Vida de Jóvenes Universitarios). Se realizo pruebas de chi cuadrado y OR para identificar factores asociados.

Resultado: Sexo masculino fue de 58,9%. El estado nutricional fue: El 1,7 % presento bajo peso, el 66,7% presento normo peso, el 27,8 % sobrepeso y el 3,9 obesidad. Los factores relacionados, estadísticamente significativa ($p < 0.05$) fueron: la práctica

¹⁵ Marquina A. L. "Estrés y su relación con el desempeño laboral en profesionales del Centro de Salud Wánchaq, Cusco-2019." Cusco 2021. [Tesis de internet]. [citado 19 de marzo del 2022]. Disponible en: https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=estres+y+su+relacion+con+el+desempe%C3%B1o+laboral+en+profesionales+del+centro+de+salud+wanchaq+cusco+2019&btnG=



saludable de actividad física (OR= 0.216 con un IC 0.105-0.437), y la práctica saludable en la alimentación (OR=0.370 IC 0.193-0.711).¹⁶

2.2. BASES TEÓRICAS

SOBREPESO

El sobrepeso, es el estado premórbido de la obesidad y se caracteriza por un aumento de peso y se acompaña de acumulación de grasa en el organismo provocada por un desequilibrio entre la cantidad de calorías y energía consumida en la dieta. calorías quemadas durante la actividad físicas.

El sobrepeso también se define como un peso 10-20% más alto que la altura en centímetros. En cuanto al peso ideal, el peso es un 10% menor en los hombres y un 15% menor en las mujeres que la altura, sin embargo, el peso corporal de una persona depende de la masa grasa, la masa ósea, el peso muscular y el peso del agua, por lo que es mejor ir a un dietista que te informará sobre tu estado de salud, si bien es cierto que el sobrepeso no se considera una enfermedad, se puede considerar un factor de riesgo para desarrollar enfermedades como; diabetes, presión arterial alta, niveles altos de lípidos en la sangre, ataque al corazón, accidente cerebrovascular.¹⁷

CAUSAS:

- Factores genéticos y trastornos metabólicos
- Dieta inadecuada y excesiva relacionada con la inactividad
- Ansiedad, que a veces conduce a trastornos alimentarios
- Metabolismo lento
- Población de países industrializados y desarrollados

SIGNOS:

- Use ropa más grande porque su ropa les queda bien
- Índice de masa corporal más alto

¹⁶Auccacusi C. A. "Prevalencia y factores asociados al sobrepeso y obesidad en estudiantes de medicina de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, 2018." Cusco 2018. [Tesis de internet]. [citado 21 de marzo del 2022]. Disponible en: https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=La+prevalencia+y+los+factores+asociados+al+sobrepeso+y+obesidad+en+estudiantes+de+medicina+de+la+Universidad+Nacional+de+San+Antonio+Abad+del+Cusco%2C+2018&btnG=

¹⁷ Sotomayor J. "Sobrepeso y Obesidad en gestantes atendidas en el Centro de Salud de Churcampa Huancavelica, 2019 a 2020." Huancavelica (2021). [Tesis de internet]. [citado 26 de marzo del 2022]. Disponible en: http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/3922/TESIS-SEG-ESP-OBSTETRICIA-2021_SOTOMAYOR%20GARCIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y



- Aumentar la circunferencia de la cintura
- Dificultad para subir escaleras
- Dificultad para atarse los cordones de los zapatos

OBESIDAD

La obesidad es una enfermedad crónica con consecuencias adversas para la salud. Se define como un aumento del peso corporal debido al exceso de grasa. Es una enfermedad metabólica y multifactorial, influenciada por factores genéticos, fisiológicos, sociales, metabólicos y moleculares, razón por la cual algunas personas son más propensas a aumentar de peso por este motivo genético, pero según lo informado por (Oficina Nacional de Auditoría, 2001), la mayoría de estas condiciones ocurren con frecuencia debido a una combinación de mala alimentación y tendencia a la disminución de la actividad física, lo que se asocia en relación al tiempo que la persona dedica a actividades menos sedentarias. Un estudio realizado en los Países Bajos por (Peeters, et al., 2003) destaca el impacto de la obesidad en la reducción de los años de vida y este estudio la ubica con el mismo riesgo potencial que el consumo de tabaco y también menciona que la obesidad es una condición que no solo afecta el cuerpo físico sino que también tiene consecuencias psicológicas y sociales, las personas obesas sufren exclusión social y por ello, muchas veces se sienten discriminadas y muy desfavorecidas a la hora de conseguir un trabajo. Es por esta actitud de negación, como se ha demostrado (Dietz, 1998), que las personas obesas desarrollan actitudes antisociales, aislacionistas y depresivas, provocando que aumenten la frecuencia de consumo sin poder escapar del problema

FACTORES DE RIESGO RELACIONADOS CON LA OBESIDAD.

- **EDAD**

El autor (Rosales & Tigrero, 2011-2012) afirma que, a medida que uno envejece tiende a perder masa muscular y esto se hace más fuerte si la persona no realiza ejercicio alguno.

- **GRADO DE INSTRUCCIÓN**

Según los autores (Aranceta-Bartrinaa, Serra-Majem, Foz-Sala, Moreno-Esteban, & SEEDO Collaborative Group, 2005), la obesidad se presenta con mayor frecuencia en individuos con menor nivel educativo. También agregó que estas personas no tienen acceso a alimentos de calidad y tienen poca oportunidad de obtener información nutricional, abriéndose la posibilidad de vivir con una alimentación que no se adecua a su estilo de vida. El autor también mencionó que existe una relación inversa entre el nivel



educativo y la tasa de obesidad, lo que significa que, a menor nivel educativo, mayor tasa de obesidad.

- **HÁBITOS ALIMENTICIOS**

La alimentación insuficiente fuera de la familia o el consumo excesivo de comida rápida son algunos de los motivos más influyentes en el cambio de hábitos alimentarios de las personas. Según (Arellano Auquilla, 2011), actualmente un gran segmento de la población adulta come fuera de casa, consumiendo alimentos con una alta densidad calórica y grasas, especialmente grasas saturadas. Finalmente, si se mantiene una dieta alta en calorías, el consumo continuo de comida rápida y una mayor frecuencia de consumo de bebidas altas en calorías permitirán un escenario ideal para el aumento de peso en humanos.

- **HORARIO DE TRABAJO**

En cuanto al horario de trabajo, los vendedores de campo deben estar presentes de 7 a. m. a 7 p. m., lo que los incentiva a comer fuera de sus hogares con las ofertas de nutrientes vendidas y más cerca de ellos. También mencionamos que, debido a sus horarios, a muchas personas se les permite ir al área de trabajo cerca de casa para que tengan la oportunidad de alimentarse en casa.

- **ACTIVIDAD FÍSICA**

De acuerdo con los autores (Caspersen C. J. Powell K. E. & Christenson G. M, 1985) la actividad física se define como “todo movimiento corporal producido por los músculos esqueléticos y que ocasiona un gasto de energía que dependerá de la masa muscular implicada, de las características de dicho movimiento, de la intensidad, duración y frecuencia de las contracciones musculares”

- **OTROS FACTORES DE RIESGO**

También debemos mencionar que la actividad física ha evolucionado desde la Antigüedad, para comer el hombre tiene que caminar y hacer ejercicio incluso más allá de sus límites y esto le permite sobrevivir. Allí, el hombre no sólo programó esta actividad, sino que también satisfizo sus propias necesidades. Los primeros hombres en utilizar el entrenamiento muscular a través de ejercicios prácticos necesarios para su vida, estas actividades se siguen practicando en la actualidad con la consideración de ser más automáticas y con técnicas más complejas, como se menciona (Zagalaz Sánchez, 2001) Finalmente, los autores (Godoy & Venegas, 1997) mencionan que para mantenerse activo



se deben tomar en cuenta ciertas medidas que pueden facilitar el mantenimiento de un estilo de vida activo y saludable:

- Elija actividades divertidas
- Debes practicar actividades que te den una sensación de seguridad mientras las realizas
- Deben ser actividades que se puedan realizar de manera regular.
- Actividades que no generan altos costos de realización
- Debes sentir los beneficios cuando los haces
- El Sedentarismo

Se define como la ausencia de actividad física energética, como el ejercicio. Esta condición hace que el cuerpo humano sea susceptible a diversas enfermedades, incluida la enfermedad coronaria. La evitación del ejercicio ocurre por una variedad de razones, el estilo de vida fomentado en la actualidad hace que muchas personas pasen largas horas trabajando en las computadoras y compartiendo su tiempo libre frente a la televisión o los videojuegos. Además, existen otras razones que conducen a la inactividad de las personas: hoy en día las personas se desplazan de un lugar a otro, viajando en automóvil, en lugar de caminar; Además, la tecnología y las comodidades modernas juegan un papel importante en la reducción de las demandas físicas en el trabajo y en el hogar.

EL ÍNDICE DE MASA CORPORAL

Este valor se calcula dividiendo el peso de una persona en kilogramos por el cuadrado de su altura en metros (kg/m^2). Con los resultados encontrados se definió sobrepeso con un IMC mayor o igual a 25 y en el caso de obesidad con un IMC mayor o igual a 30. Con base en el informe de la Organización Mundial de la Salud de 2018, se adjunta la clasificación del IMC:

- NORMOPESO 18.5-24.9
- SOBREPESO 25.29.9
- OBESIDAD I 30-34.9
- OBESIDAD II 35-39.9
- OBESIDAD MORBIDA 40-49.9 (13)¹⁸

¹⁸Artica M. A. "Relación del sobrepeso y obesidad con el rendimiento laboral en los vendedores de campo de una empresa comercializadora de consumo masivo en Lima Metropolitana, Perú." (2018)." Lima (julio 2018) pagina 18-19. [Tesis de internet]. [citado 26 de marzo del 2022]. disponible en:



DESEMPEÑO LABORAL

Según Chiavenato el desempeño, son “las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes el logro de los objetivos de la organización. En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización”

Schermerhorn, plantea que: “Es la cantidad y calidad del cumplimiento en la tarea por parte de un individuo o grupo”

Palacio, plantea que: “El desempeño laboral es un valor que se cree que contribuye a la organización de las diferentes etapas de comportamiento alcanzadas por un individuo durante un período de tiempo. Estos comportamientos de este o de varios individuos en diferentes momentos al mismo tiempo contribuyen a la eficacia de la organización.

Robbins y Judge, “Dicen que el desempeño laboral son aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa”

IMPORTANCIA DEL DESEMPEÑO LABORAL

García define como: “La importancia de la evaluación del desempeño radica en que permite a la administración de la empresa determinar cuán efectiva y eficiente está siendo la labor de los empleados en el logro de los objetivos y, por ende, el cumplimiento de la misión organizacional o si, por el contrario, se tiene problemas que requieren acciones de mejora”

Robbins menciona que en cuanto al desempeño en general, “se piensa que la productividad se reduce con la edad. Se asume que las destrezas de un individuo en particular la velocidad, agilidad, fuerza y coordinación- disminuyen con el 40 tiempo y que el aburrimiento prolongado en el trabajo y la falta de estímulos intelectuales conducen a la disminución de la productividad. Sin embargo, las evidencias contradicen ésta y otras ideas. Durante tres años una gran cadena de hardware dotó de personal a una de sus tiendas únicamente con personas de más de 50 años y comparó los resultados con los de

https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=RELACI%C3%93N+DEL+SOPREPESO+Y+OBESIDAD+CON+EL+DESEMPE%C3%91O+LABORAL&btnG=



cinco tiendas de empleados más jóvenes. La tienda con los empleados de más de 50 años fue significativamente más productiva que dos de las otras tiendas y se mantuvo al paso de las otras tres” Robbins “Aclara que la evaluación de desempeño es importante porque proporciona información necesaria para la toma de decisiones en recursos humanos, tales como ascensos, transferencias y despidos. Permite identificar necesidades de capacitación y desarrollo”.¹⁹

ELEMENTOS INFLUYEN EN EL DESEMPEÑO LABORAL

EL EMPUJE O LA MOTIVACIÓN. Cuando un profesional no se siente totalmente respaldado o motivado en el desempeño de sus actividades en una empresa, organización o grupo, inevitablemente comienza a sufrir pérdidas. Le recomendamos que, si en algún momento se siente desinteresado en su vida profesional, visualice sus verdaderos motivos para desempeñar su función. Encontrará que al recordarlos o anotarlos, su enfoque cambiará a una actitud más positiva.

EL AUTOCONOCIMIENTO PROFESIONAL. Apreciarte a ti mismo es el primer paso para crear el mismo respeto y confianza en los demás.

LA DETERMINACIÓN DE OBJETIVOS. No es posible avanzar si no se sabe hacia dónde se está dirigiendo. Por lo que establece objetivos específicos, a corto o largo plazo, es de gran ayuda al momento de desempeñarse laboralmente, pues da una perspectiva o visión de lo que se quiere ser en un futuro.

EL AMBIENTE LABORAL. Se ha comprobado que un ambiente de trabajo que busca la buena aceptación de las personas, así como su buena integración, es más propicio para la generación de ideas o iniciativas originales. Intentar rodearse de un buen equipo asegura un buen compromiso con el trabajo, así como un gran compañerismo.

EL DESARROLLO PROFESIONAL. Este es uno de los factores más importantes. Todos esos recursos están relacionados con la satisfacción. el trabajo, como la autoestima,

¹⁹Díaz M. I. Y Bustamante Z. "Talento humano y desempeño laboral de los trabajadores del servicio de emergencia del Hospital “José Soto Cadenillas”-Chota, 2018." Perú (2018). [Tesis de internet]. [citado 26 de marzo del 2022]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28523/diaz_cm.pdf?sequence=1



la promoción, las recompensas, son puntos a favor de cualquier profesional, porque forma parte de su crecimiento y evolución personal.²⁰

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

En todas las empresas es necesario evaluar y medir el desempeño de cada uno en su trabajo, debido al gran volumen de trabajadores contratados en cada campaña y la rotación de empleados en las diferentes empresas, en la industria cada vez es más necesario contar con recursos a partir de la cual se puede medir y evaluar el desempeño de los trabajadores. La revisión del desempeño es un proceso sistemático y periódico que se utiliza para estimar cuantitativa y cualitativamente qué tan efectivas y eficientes son las personas en el desempeño de su trabajo, mostrándoles sus fortalezas y debilidades para ayudarlos a mejorar. Su objetivo es identificar las áreas que necesitan ser mejoradas para establecer planes de formación, fortalecer las técnicas de trabajo y gestionar el desarrollo profesional de los trabajadores. La evaluación del desempeño laboral debe basarse en actividades que inciden en el éxito de la empresa u organización, es decir, evaluar el desempeño laboral en 4 aspectos: cantidad y calidad de los servicios prestados por los empleados. Cómo comportarse en el lugar de trabajo. Vehículos utilizados por los trabajadores. Alinearse con los valores, la cultura y los objetivos de la organización.

FINALIDADES DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

- La evaluación del desempeño ayuda a administrar a los empleados de manera más justa.
- Comprobar la eficacia de los procesos de selección de personal, identificar los distintos criterios de retribución individual en función del desempeño y la consecución de objetivos.
- Evaluar la eficacia del plan de formación para promover o cambiar personas a otro puesto.
- Mejora de la comunicación interna.
- Conocer y obtener datos sobre el clima laboral y la satisfacción de los empleados con su entorno laboral.
- Mejorar el encaje entre personas y lugares.

²⁰Marquina A.L. "Estrés y su relación con el desempeño laboral en profesionales del Centro de Salud Wánchaq, Cusco-2019." Cusco (2021). página 30 [Tesis de internet]. [citado 26 de marzo del 2022]. Disponible en: https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/4594/Aldo_Tesis_bachiller_2021.pdf?sequence=1



- Podemos conocer las capacidades personales, motivaciones y expectativas de las personas para asignar tareas adecuadamente. - Descubrir el potencial de los empleados para planificar el desarrollo profesional.

MÉTODOS DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

Existen varios métodos o formas estandarizadas para la evaluación.

1. **EVALUACIÓN POR PARTE DE UN SUPERVISOR:** realizada por un jefe o superior que conoce al empleado, su rendimiento y las funciones a realizar.
2. **AUTOEVALUACIÓN:** Como el nombre indica, es el propio empleado quien evalúa su desempeño y propone nuevas formas de mejorar.
3. **EVALUACIÓN ENTRE COMPAÑEROS:** Se lleva a cabo entre empleados con el mismo cargo o puesto.
4. **EVALUACIÓN POR PARTE DEL EMPLEADO:** En este caso, son los empleados quién valoran a su superior.
5. **EVALUACIÓN POR PARTE DEL CLIENTE:** El cliente evalúa el trabajo de los empleados con los que tiene contacto.
6. **EVALUACIÓN 360°:** incluye todos los métodos anteriores. Es bastante más complejo y requiere de tiempo y poder de análisis.
7. **EVALUACIÓN AUTOMATIZADA:** Se evalúa al trabajador mediante un seguimiento informático. Un tanto intrusivo, se debe contar siempre con la autorización del trabajador.

ERRORES COMUNES EN LA EVALUACIÓN

Una vez escogido el método a realizar y se hayan aplicado las medidas necesarias para llevar a cabo la evaluación de desempeño del trabajador es necesario analizar la información y llegar a una conclusión.

Algunos errores comunes que pueden dar lugar a que el estudio del desempeño no llegue a una conclusión relevante son:

- No tener objetivos claros y definidos antes de empezar con el proceso de evaluación.
- No conocer al empleado o persona a analizar.
- No plantear soluciones para mejorar el rendimiento y conseguir nuevos objetivos.
- Centrar la evaluación sólo en puntos negativos en empleados.



VENTAJAS DE EVALUAR EL DESEMPEÑO LABORAL

- **MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD:** Mediante estas acciones y propuestas que surgen a partir de la evaluación es posible mejorar la productividad y predisposición del trabajador.
- **ESTABLECER POLÍTICAS DE COMPENSACIÓN:** La evaluación permite asentar políticas de compensación adecuadas para cada equipo con los que incentivar el cumplimiento de objetivos. Muchas empresas ofrecen beneficios o salario variable en función de los objetivos que se consigan.
- **MEJORAR POLÍTICAS DE ASCENSO:** Con la evaluación, podrás tomar decisiones sobre posibilidades profesionales a las que uno o varios empleados pueden optar.
- **DETECTAR ERRORES EN LA POSICIÓN:** La evaluación de desempeño puede mostrar posibles errores en el diseño del puesto del empleado. Tareas para las que no está preparado o no debería realizar esa persona.
- **MITIGAR AGENTES EXTERNOS:** En ocasiones el rendimiento de un empleado puede verse influido por factores externos, como familia, salud, dinero, etc. Si estos factores surgen tu empresa puede prestar ayuda. Un caso concreto es la llegada de un nuevo miembro de la familia. Una empresa puede ofrecer cheques guardería para los empleados que acaban de ser madre o padre sin que le suponga un coste.

UTILIDADES DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PARA LA EMPRESA

La evaluación del desempeño es muy valiosa para las empresas que permite recopilar información sobre las diferentes habilidades y competencias que necesitan los trabajadores para alcanzar su máximo rendimiento, además de información aún más amplia y detallada. Las evaluaciones de desempeño en las organizaciones nos ayudan a: Involucrar a las personas con resultados. Informar a las personas cuando reconocemos su esfuerzo y hacemos un buen trabajo aumenta la probabilidad de que repitan el comportamiento. Informar a los empleados de las expectativas de la organización para su desempeño. Identificar la causa del bajo desempeño, llegar a un consenso entre el trabajador y sus superiores para sugerir actividades para atender y aumentar su desempeño, y establecer un plazo de revisión. Estas medidas son muy eficaces en el ámbito de la gestión de los recursos humanos, no se trata de imponer sino de implicar a los empleados en su plan de mejora. Mejorar la comunicación entre jefes y empleados. Establecer compromisos de mejora, acuerdos entre directivos y empleados, de forma que el evaluado se comprometa a mejorar en algunos aspectos que ha valorado como debilidad.



Desarrollar un estilo de gestión que haga prevalecer los valores de la organización.

UTILIDAD DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PARA LOS TRABAJADORES

Además de ser una herramienta válida para las empresas y mejorar el desempeño del capital humano, también es una actividad útil para los trabajadores, brindándoles las siguientes características: Identificar criterios y prioridades mediante los cuales se valorará su desempeño laboral.

IDENTIFICAR SUS PUNTOS FUERTES Y DÉBILES

Al ayudar en el proceso de mejora, el objetivo es identificar los puntos débiles para encontrar soluciones y ayudar a todos a mejorar el desempeño, esto no puede ser una sanción sino todo lo contrario, promueve el cambio de actitud de las personas.

MEJORAR LA COMUNICACIÓN CON SU RESPONSABLE INMEDIATO

Obtener reconocimiento por tus esfuerzos. Cuando valoramos el trabajo realizado por una persona, comunicamos que es importante para la organización y para el logro de sus objetivos. Esto fomenta el compromiso y la responsabilidad.²¹

ASPECTOS A EVALUAR

Cuando se trata de cómo evaluar el desempeño laboral de un empleado, estos son los aspectos que deben tenerse en cuenta:

- **Productividad y Calidad:** Un empleado debe guiarse por objetivos específicos y alcanzarlos dentro del marco de tiempo establecido. Esto se llama productividad. Una instalación que siempre podemos controlar a través de una mano de obra eficiente y proporcionando las herramientas ideales para que el desempeño de los trabajadores sea lo más productivo posible. Porque además de productividad, también necesitas calidad
- **Eficiencia:** Además de la productividad y la calidad, la eficiencia responsable incluye ambos aspectos en un todo. De esta forma, la eficiencia consiste esencialmente en que un empleado complete su trabajo a tiempo, de acuerdo con las metas establecidas, y que la empresa y los clientes estén satisfechos con los resultados.
- **Presencia en el Entorno Laboral:** Tus empleados son eficientes, productivos y su trabajo es de alta calidad, pero... ¿cuáles son sus aspiraciones y ambiciones?

²¹ Bizneo, Desempeño Laboral y Como Medirlo. 2022. [Tesis de internet]. [citado 26 de marzo]. disponible en: <https://www.bizneo.com/blog/como-evaluar-desempeno-laboral/>



¿Tiene una buena relación con el resto del equipo o su ego está destrozando la organización? Estos aspectos más emocionales también deben tenerse en cuenta a la hora de evaluar el desempeño laboral.

- **Actitud:** La actitud también es fundamental en el desempeño laboral, de hecho, incide en la productividad y en el clima laboral.
- **Esfuerzo:** El desempeño laboral también puede medirse en estos términos.
- **Trabajo en equipo:** Coordinarse adecuadamente con el resto de los miembros del equipo es clave para los resultados de negocio.

DIMENSIONES:

- **EFICACIA**

La eficacia se refiere a los resultados contra las metas y el logro de las metas organizacionales. Para ser efectivas, las tareas deben priorizarse y aquellas que permitan hacerlas mejor y más deben hacerse de manera ordenada. La medición del desempeño está íntimamente ligada al modelo de planificación que se utiliza en las instituciones ya los modelos de marco lógico donde se diseñan las relaciones entre objetivos, metas, indicadores y actividades. El nivel de cumplimiento de las metas exactas es un estándar por el cual medir el desempeño.

- **CALIDAD**

La calidad se logra a través de un trabajo eficaz para poder satisfacer las necesidades del consumidor, ganado a través de un esfuerzo arduo, donde las actividades se buscan lograrlas a través de mayores niveles de calidad y ver el panorama anterior para las posibles mejoras, buscando complacer los requerimientos y expectativas de la clientela tanto interno como externo, de esta manera se manifiesta que guarda relación con el cliente, la definición es netamente variada y por ultimo verificar la relevancia de la calidad del trabajo en una empresa, señalando que cuyo resultado es a través de un esfuerzo esmerado de lograr para poder satisfacer las necesidades tanto del colaborador y la organización. Por otra parte, la calidad de vida en el trabajo (CVT) simboliza un nivel de satisfacción de las necesidades de cada integrante de la organización a través de su práctica ejecutada en la misma. La calidad de vida en el trabajo percibe varios elementos, entre los que destaca la satisfacción con la labor realizada, opciones de futuro, reconocimiento por el trabajo efectuado, salario percibido, beneficios entregados, relaciones personales grupales y con la empresa, clima emocional y físico, autonomía



para resolver situaciones (Bances, 2017; Benites & Rodríguez, 2015; Chiavenato, citado por Galarza, 2018; Chiavenato, 2001).²²

- **DIMENSIÓN TÉCNICA DE LA ATENCIÓN**

Entre sus características tenemos el logro de cambio positivo (impacto) en el estado de salud de las personas, eficiencia, referida al logro de metas en la prestación de servicios médicos, economía a través de la correcta aplicación de normas técnicas y administrativas, eficiencia, uso correcto de los recursos estimados para lograr los resultados esperados.

- **DIMENSIÓN HUMANA**

Se refiere a las relaciones interpersonales, se percibe estando allí, respetando los derechos a la cultura y las características individuales de las personas, mostrando preocupación por las personas, por la percepción, sus necesidades y requerimientos; también válido para usuarios internos.³¹

- **RELACIONES INTERPERSONALES**

Según el Ministerio de Salud (MINSA), las relaciones interpersonales son el intercambio de información, sentimientos y percepciones sobre el comportamiento, las actitudes y el trato entre individuos. También se trata de la capacidad de lidiar con los problemas que tales relaciones pueden plantear.

TIPOS DE RELACIONES INTERPERSONALES

Según el Ministerio de Salud (MINSA), las relaciones interpersonales pueden ser:

Positivas: Cuando existe un clima de confianza entre las personas, los conflictos entre la organización formal (la estructura y organización que el grupo recibe del exterior) y la organización informal (pequeños grupos unidos por intereses comunes) y producto de ello se obtiene:

- Alto trabajo en equipo en la organización (los miembros se sienten parte de un equipo).
- Autodisciplina de los empleados (intentan desempeñar sus funciones lo mejor que pueden y no son presionados por sus superiores).

²² Lam D. y Hernández R. Los términos: eficiencia, eficacia y efectividad ¿son sinónimos en el área de la salud. Rev. cubana Hematol Inmunol Hemoter. [Internet]. [Citado 02 de abril del 2022]. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-02892008000200009



- Buen espíritu de equipo (las relaciones entre los miembros del equipo se basan en valores).
- Lealtad organizacional (los miembros del equipo son leales a la organización y entre ellos).
- Involucramiento de las partes interesadas (todos participan activamente)
- Iniciativa de los empleados.
- Adaptable y estable en el trabajo (Los miembros se adaptan fácilmente y hay poco conflicto entre ellos).
- Equidad en el comportamiento de los miembros.

Negativas: Cuando los celos, el resentimiento y la sospecha prevalecen en un grupo de trabajo, generan insatisfacción, malestar, laxitud moral, disciplina y solidaridad; fatiga e inquietud; irritabilidad; aumento de la ira y la enemistad; aumento de errores y accidentes; ausentismo y alta rotación de empleados; reducir la producción, la eficiencia, la eficacia y la eficiencia. Al respecto, la Dirección de Salud Ambiental (DIGESA) menciona que, junto con otros factores de riesgo psicosocial, las relaciones interpersonales negativas pueden contribuir al cambio de comportamiento, cambios en el dominio cognitivo (desatención, poca o falta de concentración, memoria, etc.) , poca o nula motivación, baja autoestima, fatiga, estados depresivos, estrés en el trabajo, ausentismo laboral, pérdida de valor, mayor frecuencia de accidentes laborales, pérdidas económicas de producción y productividad laboral.

- **INICIATIVA**

Se define como un conjunto de comportamientos que caracteriza a las personas auto iniciadoras, proactivas y persistentes a la hora de superar las dificultades que emergen en la consecución de los objetivos, el auto inicio implica la decisión de hacer algo, sin recibir ningún tipo de orden o de instrucción explícita, estableciendo sus propios objetivos y se responsabiliza de ellos, la pro actividad significa detectar los problemas y las oportunidades de forma anticipada, desarrollando estrategias para afrontar los problemas y aprovechar las oportunidades antes de que ocurran, implica visión a largo plazo y la persistencia se refiere a la obstinación en la consecución de los objetivos auto iniciados, a la continuación de la acción a pesar de las dificultades y a la firme voluntad de seguir avanzando.



- **TRABAJO EN EQUIPO**

Es aquel que genera un ambiente armónico que conlleva al logro de un ascenso, donde se demuestra la capacidad de reflejar sus competencias eficientemente en equipo o grupos de trabajo, donde se forma parte de un grupo, para resolver problemas, realizando con eficiencia el trabajo asignado. Influyendo directamente en la práctica laboral de colaborador, convirtiéndolo en la parte fundamental dentro de la empresa, nos ayudará a conocer la importancia de trabajar en equipo para alcanzar metas trazadas por la organización. Por otra parte, es posible que la disposición y competencias de un nuevo trabajador para desempeñarse grupalmente sean determinadas previo para contratar. Durante una inducción se puede resaltar la relevancia de transformarse en un integrante valioso de la organización (Chiavenato, Citado por Figueroa, 2019; Benites & Rodríguez, 2015; Príncipe, 2018, Wayne, 2010)²³

- **PLANIFICACIÓN**

En la planificación se identifica lo que debe hacerse para prevenir, minimizar o eliminar los problemas que el paciente ha descubierto; planificación familiar y comunitaria, incluida la priorización de la atención; definir la meta, resultado o meta deseada; las enfermeras intervienen y documentan el plan de cuidados.

HÁBITOS DE RIESGO

- **CONSUMO DE SUSTANCIAS TÓXICAS.**

Evite fumar, el tabaco es una de las principales causas predecibles de enfermedades cardiovasculares en las mujeres, también contribuye a la velocidad a la que comienza la menopausia al año o dos, por eso es una buena idea dejar de fumar con cambios en el estilo de vida; Además, el consumo de tabaco afecta a los huesos, debilitándolos y reduciendo la masa ósea debido a los efectos anti estrogénicos, disfunción endotelial y supresión de osteoblastos, consumo moderado de alcohol, abuso El alcoholismo crónico se asocia con disminución de la masa ósea y aumento del riesgo de fractura, por lo que moderar el consumo de alcohol es recomendado. Un estilo de vida sedentario es una de las principales causas de muerte, enfermedad y discapacidad. Alrededor de dos millones de muertes cada año pueden atribuirse a la inactividad física; A esto se suma el hecho de

²³ Tineo, Domador, and José Isaias. "Salud ocupacional y rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Fundación Ferrosa SAC, 2019-2020. [tesis en internet]. [citado el 23 de setiembre del 2022]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/54591>



que, según la conclusión preliminar de un estudio de factores de riesgo de la OMS, la inactividad es una de las 10 principales causas de muerte y discapacidad en todo el mundo. La inactividad aumenta la causa de muerte, duplicando el riesgo de enfermedad cardiovascular, diabetes tipo II y obesidad. Además, aumenta el riesgo de cáncer de colon y de mama, hipertensión arterial, problemas de peso, osteoporosis, depresión y ansiedad. También es fundamental que la actividad física favorezca a los músculos, otorgándoles más fuerza, resistencia y elasticidad; en los huesos aumenta la masa ósea, se fortalecen ligamentos y cartílagos; en el corazón fortalece las paredes del corazón, aumenta su masa muscular, mejora la circulación; en la respiración mejora la actividad respiratoria; en el proceso del metabolismo: aumentar el HDL (colesterol bueno), reducir el LDL (colesterol malo). Evitando el sedentarismo, este debe iniciarse antes de la menopausia, se indican ejercicios aeróbicos combinados con ejercicios de resistencia y fortalecimiento muscular y relajación tres veces por semana; Se ha demostrado que el ejercicio reduce la pérdida ósea en mujeres posmenopáusicas. Las mujeres deportistas de 55 a 75 años tendrán los mismos valores de radio y densidad ósea de la columna que las mujeres no deportistas mayores de 50 años; Estudios similares han demostrado la importancia del ejercicio en la prevención de la pérdida ósea, recomendando el ejercicio antes del inicio de la menopausia. La actividad debe combinar ejercicio aeróbico con ejercicios de flexibilidad, fortalecimiento muscular y relajación durante 20-30 minutos en una sesión tres veces por semana, incluyendo caminar, andar en bicicleta y correr.²⁴

2.3. MARCO CONCEPTUAL

- **DESEMPEÑO LABORAL:** Es la acción y consecuencia de cumplir un deber, realizar una actividad, dedicarse a una tarea. Esta acción también se puede asociar con el desempeño de un rol.
- **OBESIDAD:** Es una enfermedad crónica, caracterizada por un aumento de la grasa corporal, asociado a mayores riesgos para la salud.
- **SOBREPESO:** El sobrepeso generalmente se debe al exceso de grasa corporal. Sin embargo, el sobrepeso también puede deberse a un exceso de músculo, hueso o agua.

²⁴ Pacheco J. Ginecología y Obstetricia, Editores Asociados. Lima Perú, (2015). Pág. 424 Guía Para Tu Desarrollo Profesional, [Internet]. [citado 10 de abril del 2022]. Disponible en: <https://blog.educaweb.mx/desempeno-laboral-pdf-guia-desarrollo-profesional/>



- **ÍNDICE MASA CORPORAL:** Medida que relaciona el peso y la estatura del cuerpo humano. El índice de masa corporal (IMC) a veces se usa para calcular la cantidad de gras CPa corporal y comprobar si una persona tiene un peso saludable.

2.4. HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

Existe una relación significativa del sobrepeso y obesidad con el desempeño laboral en trabajadores de la empresa Viajes Unión SRL, Cusco 2022.

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECIFICAS

- Las características sociodemográficas de los trabajadores de la empresa Viajes Unión SRL, Cusco 2022, son heterogéneas tienen sobrepeso y obesidad.
- Existe sobrepeso y obesidad en los trabajadores de la empresa viajes unión S.R. L, cusco 2022.
- Existe una relación significativa del nivel del desempeño de los trabajadores en las dimensiones eficacia, calidad, relaciones interpersonales, iniciativa, trabajo en equipo y planificación con el sobre peso y obesidad en los trabajadores de la empresa Viajes Unión SRL, Cusco 2022.

2.5. VARIABLES E INDICADORES:

2.5.1. IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE DEPENDIENTE

- Desempeño laboral

VARIABLE INDEPENDIENTE

- Sobrepeso
- Obesidad

VARIABLES INTERVINIENTES

- Edad
- Sexo
- Estado civil
- Escolaridad
- Hábitos masivos
- Actividad física



2.5.2. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE DEPENDIENTE

VARIABLE	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	SUB DIMENSIÓN	INDICADOR	EXPRESIÓN PARCIAL	NATURALEZA	ESCALA	EXPRESIÓN FINAL
DESEMPEÑO LABORAL	Capacidad de un individuo para efectuar acciones, deberes y obligaciones propias de su cargo o funciones que exige un puesto de trabajo	Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> Cumple su trabajo Cumplimientos de tareas encomendadas Realiza su trabajo adecuadamente Supera objetivos deseados 	<ul style="list-style-type: none"> Siempre (3) Casi siempre (2) Algunas veces (1) Nunca (0) 	<ul style="list-style-type: none"> Desempeño Bueno (9-12 puntos) Desempeño Regular (5-8 puntos) Desempeño No aceptable (0-4 puntos) 	Cualitativa	Ordinal	<ul style="list-style-type: none"> Desempeño laboral bueno (45-66 puntos) Desempeño laboral regular (23-44 puntos) Desempeño laboral no aceptable (0-22 puntos)
		Calidad	<ul style="list-style-type: none"> Asume errores en el trabajo Hace uso racional de los recursos Recibe frecuentemente asesoría y supervisión Cumple eficientemente su trabajo Muestra respeto y amabilidad 	<ul style="list-style-type: none"> Desempeño Bueno (11-15 puntos) Desempeño Regular (6-10 puntos) Desempeño No aceptable (0-5 puntos) 				
		Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> Trato amable con los clientes y compañeros Guía los clientes Evita conflictos con los compañeros 	<ul style="list-style-type: none"> Desempeño Bueno (7-9 puntos) Desempeño Regular (4-6 puntos) Desempeño No aceptable (0-3 puntos) 				



		<p>Iniciativa</p> <ul style="list-style-type: none"> • Muestra ideas para mejorar • Es asequible al cambio • Anticipa a las dificultades • Capacidad para resolver problemas 		<ul style="list-style-type: none"> • Siempre (3) • Casi siempre (2) • Algunas veces (1) • Nunca (0) 	<ul style="list-style-type: none"> • Desempeño Bueno (9-12 puntos) • Desempeño Regular (5-8 puntos) • Desempeño No aceptable (0-4 puntos) 	Cualitativa	Ordinal	
	<p>Trabajo en equipo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Facilidad de integración • Identificación con los objetivos • Coopera con sus compañeros 		<ul style="list-style-type: none"> • Desempeño Bueno (7-9 puntos) • Desempeño Regular (4-6 puntos) • Desempeño No aceptable (0-3 puntos) 					
	<p>Planificación</p> <ul style="list-style-type: none"> • Planifica actividades • Hace uso de indicadores • Preocupación por alcanzar metas 		<ul style="list-style-type: none"> • Desempeño Bueno (7-9 puntos) • Desempeño Regular (4-6 puntos) • Desempeño No aceptable(0-3 puntos) 					



OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE INDEPENDIENTE

VARIABLE	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	SUB DIMENSIÓN	INDICADOR	NATURALEZA	ESCALA
SOBREPESO Y OBESIDAD	Referido al peso corporal que es mayor al que se considera normal para cierta estatura.	Sobrepeso	Sobrepeso	<ul style="list-style-type: none">• 25-28• 28.1-29.9 metro	Cuantitativo	Intervalar
		Obesidad	Tipo I	<ul style="list-style-type: none">• I 30- 34.9		
			Tipo II	<ul style="list-style-type: none">• 35-39.9	Cuantitativo	Intervalar
			Tipo III	<ul style="list-style-type: none">• ≥ 40	Cuantitativo	Intervalar



OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLE INTERVINIENTES

Variable	DEFINICION OPERACIONAL	Indicador	Naturaleza	Escala
Edad	Número de años de vida cumplidos desde el nacimiento	a) De 18 a 30 años b) De 31 a 50 años c) De 51 a mas	cuantitativa	Ordinal
Estado civil	La clase o condición de una persona en el orden social	a) Casado (a) b) Conviviente c) Soltero (a) d) Separado (a)	Cualitativa	Nominal
Nivel educativo	El grado de escolaridad más elevado en sus estudios	a) Primaria b) Secundaria c) Superior universitario d) Superior no universitario	Cualitativa	Nominal
Sexo	Condición biológica que distingue de ser varones o mujeres	a) Masculino b) Femenino	Cualitativa	Nominal
Hábitos masivos	Hábitos que se acostumbra cada ser humano a tenerlo.	a) Hábito de fumar b) Hábito de consumo de bebidas c) Hábitos de consumo de drogas	Cualitativa	Nominal



		d) Hábitos de consumo de café		
Realiza actividad física	Cualquier movimiento corporal producido por los músculos esqueléticos, con el consiguiente consumo de energía	a) Si b) No	Cualitativa	Nominal
Tiempo de actividad física	Actividad física que se realiza todos los días	a) Realiza actividad física 10 minutos al día b) Realiza actividad física 20 minutos al día c) Realiza actividad física más de 30 minutos al día	Cualitativa	Nominal



CAPÍTULO III MÉTODO

3.1. ALCANCE DEL ESTUDIO

El presente trabajo de investigación tiene un enfoque cuantitativo, descriptivo, correlacional.

- **Cuantitativo:** Porque fue medido en términos numéricos puesto que sus valores se encuentran distribuidos a lo largo de una escala.
- **Correlacional:** Porque permitió medir la relación del sobrepeso y obesidad en el desempeño laboral de trabajadores de la empresa viajes Unión S.R.L.

3.2. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

- El diseño de la investigación es **no experimental**, debido a que no se manipuló ni cambio las variables de estudio, por el tiempo en que se aplicó el instrumento, es **corte transversal** debido a que la recolección e información de la investigación se dio en un momento determinado.

3.3. POBLACIÓN MUESTRAL

La población muestral estuvo conformada por trabajadores con sobrepeso y obesidad siendo 90 trabajadores de la Empresa de Viajes Unión S.R.L. según la oficina de recursos humanos en el periodo 2022.

El método de muestreo seleccionado es **No probabilístico** por conveniencia de la investigadora.

CRITERIOS DE INCLUSIÓN

- Trabajadores de la empresa Viajes Unión SRL que se encuentran laborando en la empresa con diagnóstico nutricional sobrepeso y obesidad diagnosticado en el año 2022
- Trabajadores que participaron voluntariamente.

CRITERIOS DE EXCLUSIÓN

- Trabajadores de la empresa Viajes Unión SRL que estuvieron de vacaciones o licencia.



3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS INSTRUMENTO

- **TÉCNICA;** se utilizó la técnica de la entrevista, la misma que permitió un contacto individual con los trabajadores de la Empresa Viajes Unión S.R.L.
- **INSTRUMENTO;** un cuestionario estructurado, para determinar el desempeño laboral de la empresa Viajes Unión S.R.L.

Esta constituido en dos partes:

Primera parte

Se recabó información sociodemográfica sobre los trabajadores de la Empresa Viajes Unión, de la misma manera se recabo la información necesaria y adecuada para la investigación el cual consta de 6 ítems.

Segunda parte.

Se recabo información del desempeño laboral trabajadores de la Empresa viajes unión. El instrumento consta de 22 ítems, en el cual se considera 6 dimensiones.

- **Eficacia:** Consta de 4 ítems.
- **Calidad:** Consta de 5 ítems.
- **Relaciones interpersonales:** Consta de 3 ítems.
- **Iniciativa:** Consta de 4 ítems.
- **Trabajo en equipo:** Consta de 3 ítems.
- **Planificación:** Consta 3 ítems.

Para la calificación de instrumento, se asignó con los puntajes a cada ítem de la siguiente manera según la escala de Likert.

- Siempre (3)
- Casi siempre (2)
- Algunas veces (1)
- Nunca (0)



Expresión final

Se hizo una suma total de los 22 ítems. De la siguiente manera según la expresión final.

- Desempeño laboral no aceptable. (00-22 puntos)
- Desempeño laboral regular. (23-44 puntos)
- Desempeño laboral bueno. (45-66 puntos)

3.5. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS

El instrumento utilizado está avalado por el jefe de la oficina de salud individual y colectiva de la red de salud de Ilo, el jefe de la unidad de calidad de la red de salud de Ilo y el jefe de período ACLAS Pampa Inalámbrica. En 2017, el valor obtenido según Alpha Cronbach fue de 0,985, que se encuentra dentro del valor que asegura la confiabilidad de la recolección de datos.

3.6. ANÁLISIS DE DATOS

La información obtenida fue procesada y tabulada en una hoja de cálculo Microsoft Office Excel y posteriormente migrados al Software Estadístico Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versión 26. Los resultados se muestran a través de gráficos y tablas en estadística de entrada simple y doble, para verificar la hipótesis establecida se utiliza la prueba de chi-cuadrado elegida para medir la independencia y estadística, la correlación de Spearman para medir la correlación entre las variables en estudio y la representación en gráficos para su descripción en función a las variables de estudio, luego se realizaron la interpretación, discusión y análisis correspondiente.

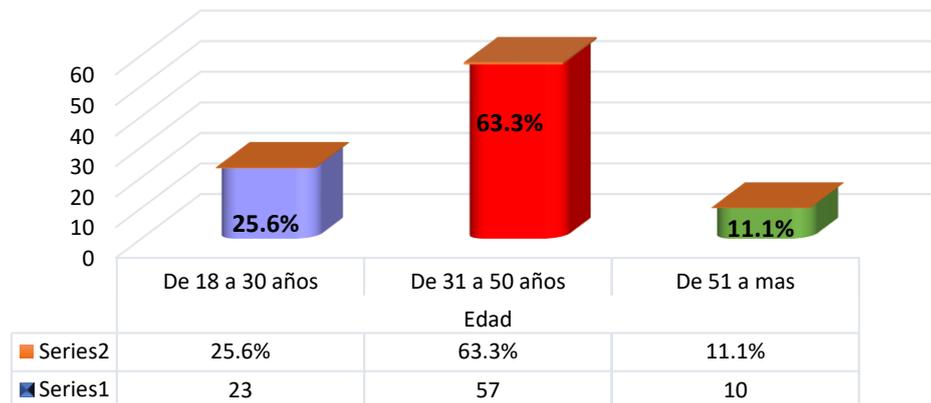


CAPÍTULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

GRÁFICO N° 1

EDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA VIAJES UNIÓN S.R.L., CUSCO 2022.



Fuente: Encuesta aplicada por la investigadora, 2022

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

El gráfico muestra en relación a la edad el 63,3% tienen de 31 a 50 años, mientras que 11,1% tienen de 51 años a más.

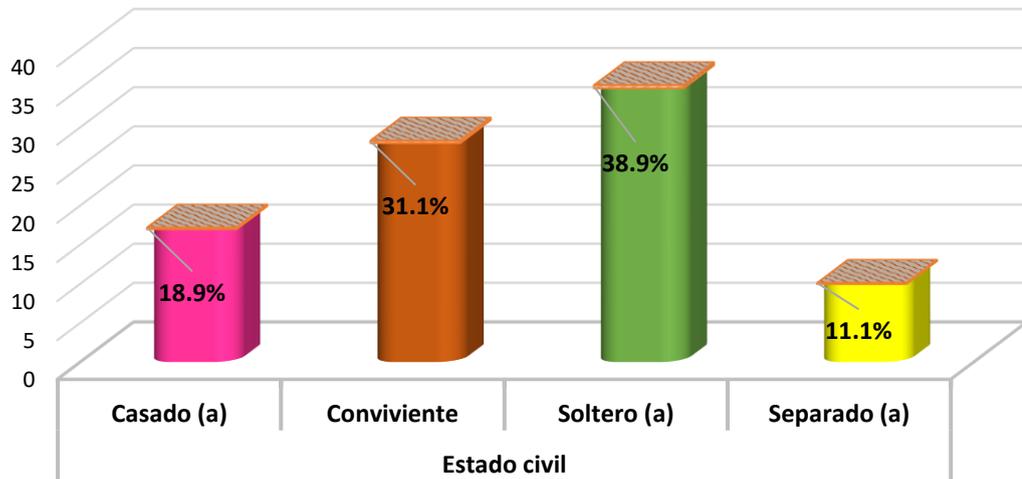
Los resultados se asemejan a lo hallado por **ARTICA, M.** En el estudio **“RELACIÓN DEL SOBREPESO Y OBESIDAD CON EL RENDIMIENTO LABORAL EN LOS VENDEDORES DE CAMPO DE UNA EMPRESA COMERCIALIZADORA DE CONSUMO MASIVO EN LIMA METROPOLITANA, PERÚ”**, LIMA, 2018, quien halló que el 68,2% de personas tienen la edad superior a 30 años.

De acuerdo con los resultados obtenidos, los trabajadores de Empresa Viajes Unión S.R.L. tienen de 31 a 50 años en promedio, el cual indicaría que tienen experiencia en el trabajo que desempeñan.



GRÁFICO N° 2

ESTADO CIVIL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA DE VIAJES UNIÓN S.R.L. CUSCO, 2022.



Fuente: Encuesta aplicada por la investigadora, 2022

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

En el gráfico se observa el 38,9% son solteros y 11,1% son separados.

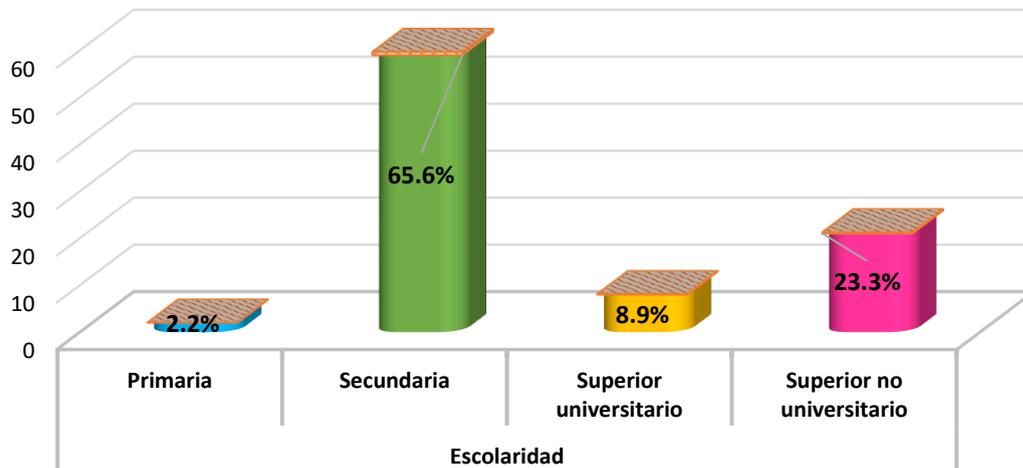
Los resultados no se asemejan a lo hallado por **MARQUINA A.** En el estudio "**ESTRÉS Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DEL CENTRO DE SALUD WÁNCHAQ, 2019.**" CUSCO, quien halló que el 41% son convivientes.

Los resultados obtenidos de los trabajadores de la empresa Viajes Union S.R.L se aprecia que la mayoría se encuentran con estado civil solteros, tal situación se debe por la laboral que realizan dichos trabajadores, así como también la juventud de hoy en día no quieren tener una relación formal, aún tienen metas personales y económicas que cumplir.



GRÁFICO N° 3

NIVEL EDUCATIVO DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA VIAJES UNIÓN S.R.L. CUSCO, 2022



Fuente: Encuesta aplicada por la investigadora, 2022

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

En el gráfico se observa que 65,6% tienen nivel secundario y el 2,2% con nivel educativo primaria.

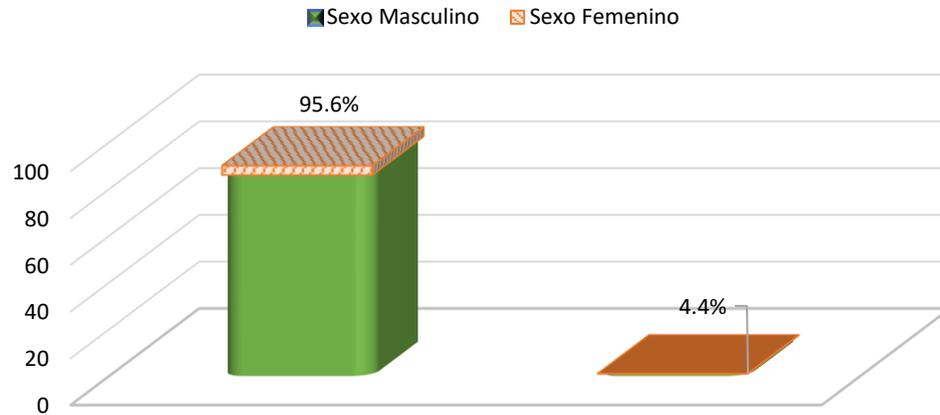
Los resultados se asemejan a lo hallado por **ARTICA M.** En el estudio **“RELACIÓN DEL SOBREPESO Y OBESIDAD CON EL RENDIMIENTO LABORAL EN LOS VENDEDORES DE CAMPO DE UNA EMPRESA COMERCIALIZADORA DE CONSUMO MASIVO EN LIMA METROPOLITANA, PERÚ”**, LIMA -PERU, 2018, en cuanto al grado de instrucción halló que el 70,9% tiene el grado escolar secundario.

De acuerdo a los resultados obtenidos, los trabajadores de la empresa Viajes Unión S.R.L. tienen el nivel secundario, el cual evidencia que tuvieron la oportunidad de concluir sus estudios por la accesibilidad a los diferentes colegios y por encontrarse dentro del área urbano, mientras que una mínima cantidad solo cursó el nivel primario, el cual quizá se dio por falta de apoyo familiar, la condición económica u otros factores que limitaron a que sigan sus estudios.



GRÁFICO N° 4

SEXO DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA VIAJES UNIÓN S.R.L. CUSCO, 2022.



Fuente: Encuesta aplicada por la investigadora, 2022

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

En el gráfico se observa que el sexo masculino predomina en un 95,6% y solo el 4,4% de sexo femenino.

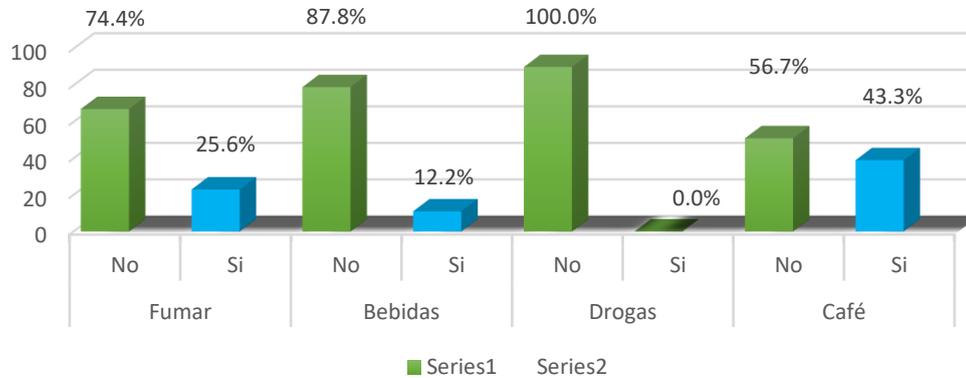
Los resultados obtenidos no se asemejan a lo hallado por **PIMENTEL M.A.** En el estudio "**FACTORES LABORALES ASOCIADOS A SOBREPESO Y OBESIDAD EN ADULTOS JÓVENES.**" **MÉXICO 2022.**, quien halló el 58,1% son de sexo masculino mientras que 41,9% son mujeres.

En los resultados hallados, los trabajadores de la empresa Viajes Unión S.R.L. se encuentran en gran parte son varones, el cual se debe por la labor que desempeñan; sin embargo, las mujeres mayormente laboran en trabajos administrativos en la empresa.



GRÁFICO N° 5

HÁBITOS MASIVOS DE LOS TRABAJADORES VIAJES UNIÓN S.R.L. CUSCO, 2022



Fuente: Encuesta aplicada por la investigadora, 2022

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

En el gráfico se observa el 74,4% no fuman, 25,6% tienen el hábito de fumar; 87,8% no consumen bebidas alcohólicas mientras que el 12,2% si, por otro lado el 100% no consumen drogas; 56,7% tienen el hábito de consumir café y el 43,3% no consumen café.

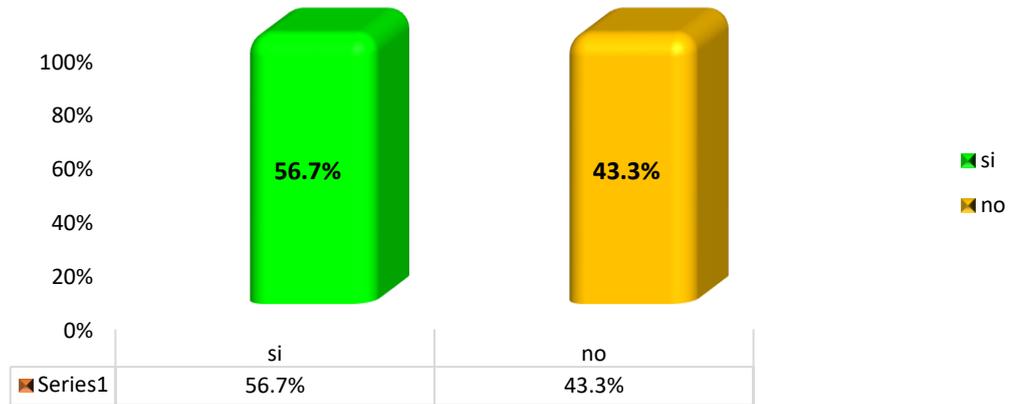
Los resultados no coinciden a lo hallado por **DOMADOR J.** En el estudio “**SALUD OCUPACIONAL Y RENDIMIENTO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA FUNDICIÓN FERROSA SAC, 2019-2020**”, quien obtuvo el 31,5% de trabajadores consumen cigarro.

De los resultados hallados, los trabajadores de la empresa Viajes Unión S.R.L. se analiza que los trabajadores consumen café, esto se debe a que les mantiene despiertos y atentos, de esa manera puedan realizar viajes largos sin problemas. Encontramos en un porcentaje mínimo consumidores de bebidas alcohólicas; sin embargo, las políticas de la empresa no les permiten, además el trabajador pasa examen toxicológico antes de reincorporarse.



GRÁFICO N° 6

ACTIVIDAD FÍSICA QUE REALIZAN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA VIAJES UNIÓN S.R.L. CUSCO, 2022



Fuente: Encuesta aplicada por la investigadora, 2022

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

En el gráfico se observa que el 56,7 % de los trabajadores si realizan actividad física y el 43,3% de trabajadores no realizan actividad física.

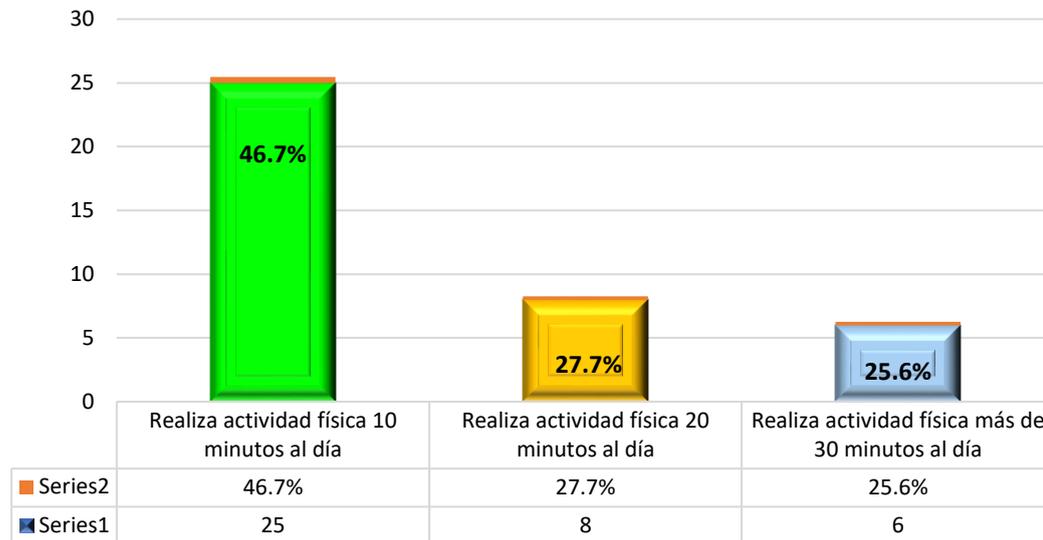
Los resultados se asemejan a lo hallado por **HINOJOZA A.** en su estudio “**PREVALENCIA DEL SOBREPESO Y OBESIDAD EN LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA PRIVADA DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL. 2022**”, halló el 59% no realizan actividad física.

Se infiere que los trabajadores de la empresa Viajes Unión S.R.L. no realizan actividad física, puesto a que no tienen horarios fijos de descanso, además realizan viajes largos, con estadías en diferentes lugares.



GRÁFICO N° 7

TIEMPO QUE REALIZAN ACTIVIDAD FÍSICA LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA VIAJES UNIÓN S.R.L. CUSCO, 2022



Fuente: Encuesta aplicada por la investigadora, 2022

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

En el gráfico se observa el 56,7 % de trabajadores realizan actividad física durante 10 minutos, el 27,7 realizan actividad física 20 minutos y 25,6% realizan actividad física más de 30 minutos, estas actividades físicas están en función a un día.

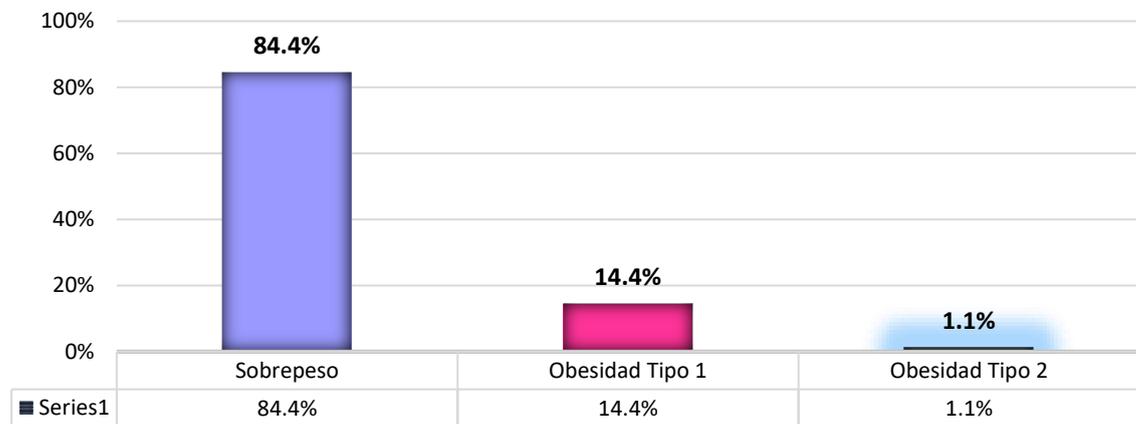
Los resultados se asemejan a lo hallado por HINOJOZA A. En su estudio **“PREVALENCIA DEL SOBREPESO Y OBESIDAD EN LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA PRIVADA DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL. 2022”**, halló el 59% no realizan actividad física.

De los resultados obtenidos, los trabajadores de la empresa Viajes Unión S.R.L. realizan actividad física con poca frecuencia y tiempos muy cortos esto refleja que no tienen tiempo, un lugar fijo donde realizar actividad física, el cual conlleva a que no tengan rutina y hábito para practicar cualquier actividad física.



GRÁFICO N° 8

SOBREPESO Y OBESIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA VIAJES UNIÓN SRL. CUSCO, 2022



Fuente: Encuesta aplicada por la investigadora, 2022

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

En el gráfico se observa que 84,4% se ubica en sobrepeso, 14,4% tiene obesidad tipo 1 y 1,1% tiene obesidad tipo II.

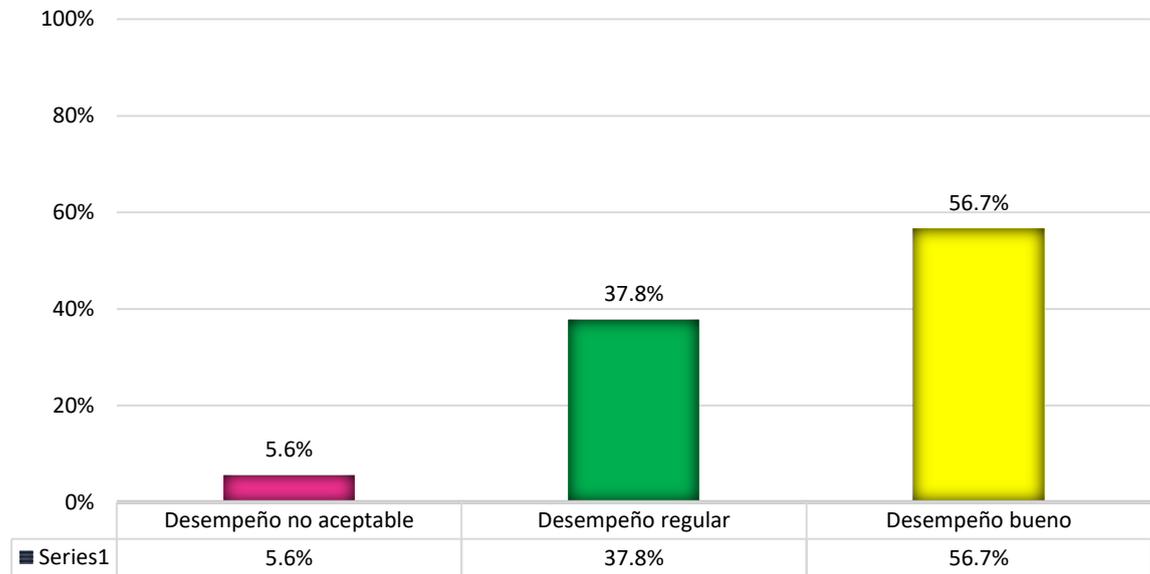
Los resultados obtenidos no coinciden a lo hallado por **GUEVARA, S.** En el estudio “**FACTORES ASOCIADOS AL SOBREPESO Y OBESIDAD DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA Y SU INFLUENCIA CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL HOSPITAL DEL SUR ESMERALDAS (BACHELOR'S THESIS)**”, **ESMERALDAS -ECUADOR, 2021.** Halló que el sobrepeso en mujeres predomina, con un 54%, seguido de un 23,6% que presenta Obesidad Grado I. Por otro lado, en los hombres se detalla que el 6,7% presenta sobrepeso y un 3,3% Obesidad Grado I.

Los resultados hallados, los trabajadores de la empresa Viajes Unión S.R.L. el sobrepeso puesto que llevan una vida sedentaria, por el mismo trabajo que realizan, consumen alimentos en ruta y generalmente son comidas chatarras, las jornadas laborales largas hacen que el transportista no tenga tiempo para que realice actividad física, por consiguiente no llevan un estilo de vida saludable, eso conlleva a que tengan sobrepeso y el rendimiento laboral no sería bueno.



GRÁFICO N° 9

DESEMPEÑO LABORAL EN LA DIMENSIÓN EFICACIA EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA VIAJES UNIÓN SRL. CUSCO, 2022



Fuente: Encuesta aplicada por la investigadora, 2022

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

En el gráfico observa que en la dimensión eficacia el 56,7 % tienen un desempeño bueno, mientras que el 5,6% tienen un desempeño no aceptable.

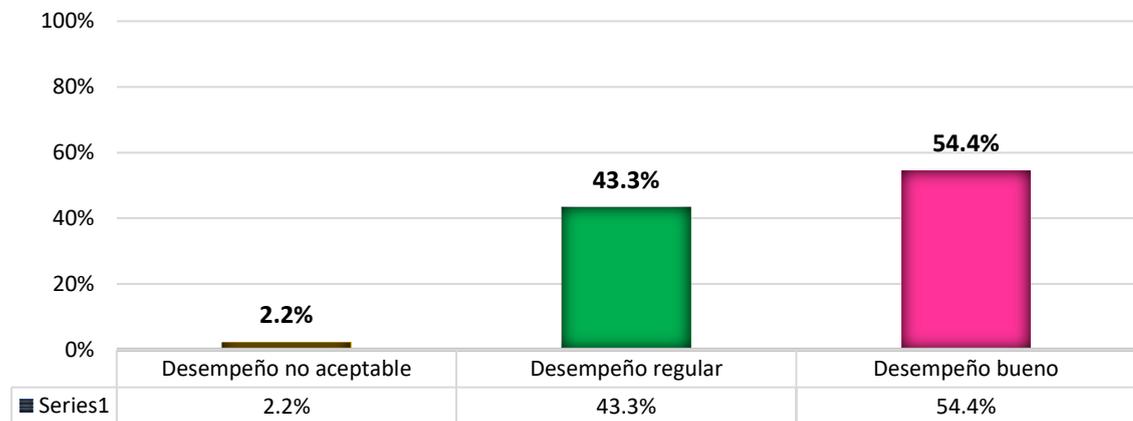
Los resultados no coinciden a lo hallado por **MARQUINA A.** En el estudio "**ESTRÉS Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DEL CENTRO DE SALUD WÁNCHAQ, 2019.**" CUSCO, obtuvo que el 46,2% tienen desempeño bueno.

Los resultados hallados; de la empresa de transportes Viajes Unión S.R.L. presenta un desempeño no aceptable y regular esto se debe a que no se adapte con rapidez al ritmo del trabajo, además problemas de indiferencia, empatía con los compañeros de trabajo; al mismo tiempo el estado nutricional influye en el trabajador para que no cumpla con eficiencia su trabajo.



GRÁFICO N° 10

DESEMPEÑO LABORAL EN LA DIMENSIÓN CALIDAD EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA VIAJES UNIÓN SRL. CUSCO, 2022



Fuente: Encuesta aplicada por la investigadora, 2022

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

En el gráfico se observa que en la dimensión calidad el 54,4% de los trabajadores tienen un buen desempeño y el 2,2% están con desempeño no aceptable.

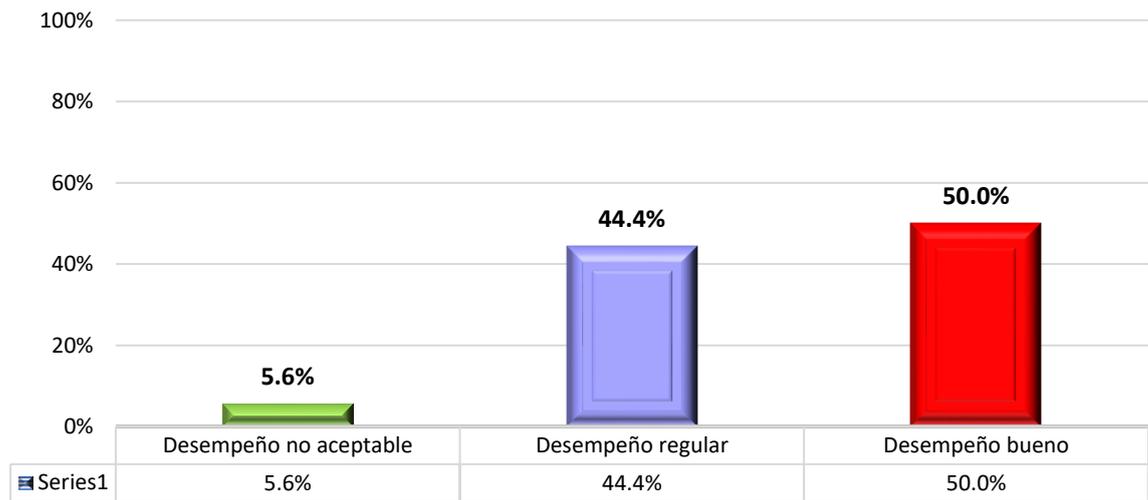
Los resultados obtenidos en el estudio no coinciden a lo hallado **MARQUINA A.** En el estudio "**ESTRÉS Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DEL CENTRO DE SALUD WÁNCHAQ, 2019.**" CUSCO, donde hallo que el 74,4% presenta desempeño regular.

De los resultados hallados de los trabajadores de la empresa Viajes Unión S.R.L. en la dimensión calidad, esto se debe algunas veces los trabajadores no reciben la capacitación adecuada por falta de coordinación entre el empleador y el trabajador, como también por la misma dinámica que tienen los trabajadores, no hacen uso racional de los recursos que brinda la empresa, por ello el trabajador se desempeña regularmente en sus actividades.



GRÁFICO N° 11

DESEMPEÑO LABORAL EN LA DIMENSIÓN RELACIONES INTERPERSONALES EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA DE VIAJES UNIÓN SRL. CUSCO, 2022



Fuente: Encuesta aplicada por la investigadora, 2022

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

En el gráfico se observa que en la dimensión relaciones interpersonales el 50% de trabajadores tienen un desempeño bueno y el 5,6% tienen desempeño no aceptable.

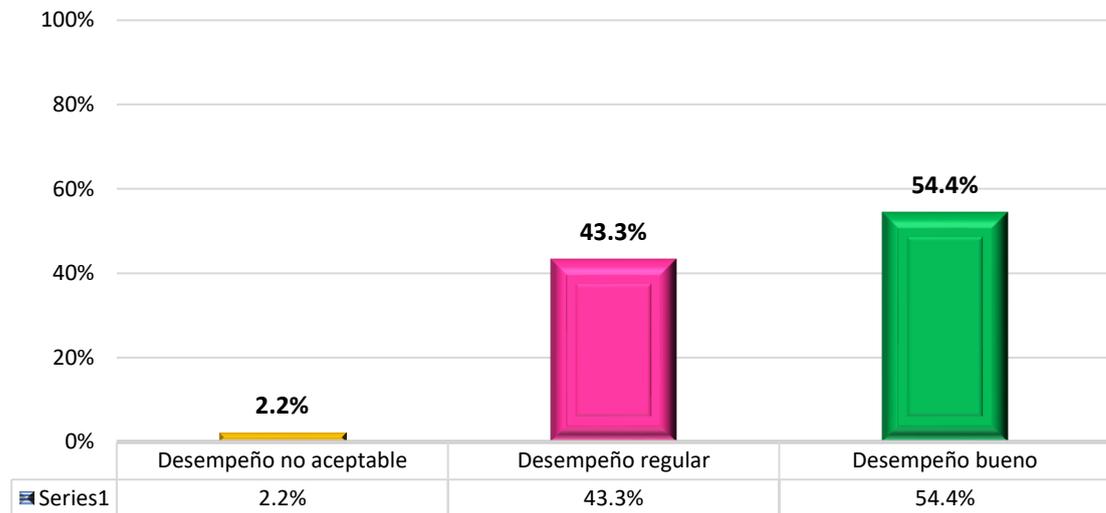
Los resultados se asemejan a lo hallado por MARQUINA A. En el estudio "**ESTRÉS Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DEL CENTRO DE SALUD WÁNCHAQ, 2019.**" CUSCO, quien halló el 48,7% tienen un desempeño bueno en la dimensión interpersonal.

De acuerdo a los resultados de los trabajadores de la empresa Viajes Unión S.R.L. hay un desempeño regular, en vista de que el empleador no realiza una buena coordinación entre sus trabajadores, además no organiza actividades para interactuar grupalmente entre los trabajadores; por consiguiente tienen un desempeño regular.



GRÁFICO N° 12

DESEMPEÑO LABORAL EN LA DIMENSIÓN INICIATIVA EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA VIAJES UNIÓN SRL. CUSCO, 2022



Fuente: Encuesta aplicada por la investigadora, 2022

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

En el gráfico se observa que en la dimensión iniciativa el 54,4% de los trabajadores tienen desempeño bueno y el 2,2% tienen desempeño no aceptable.

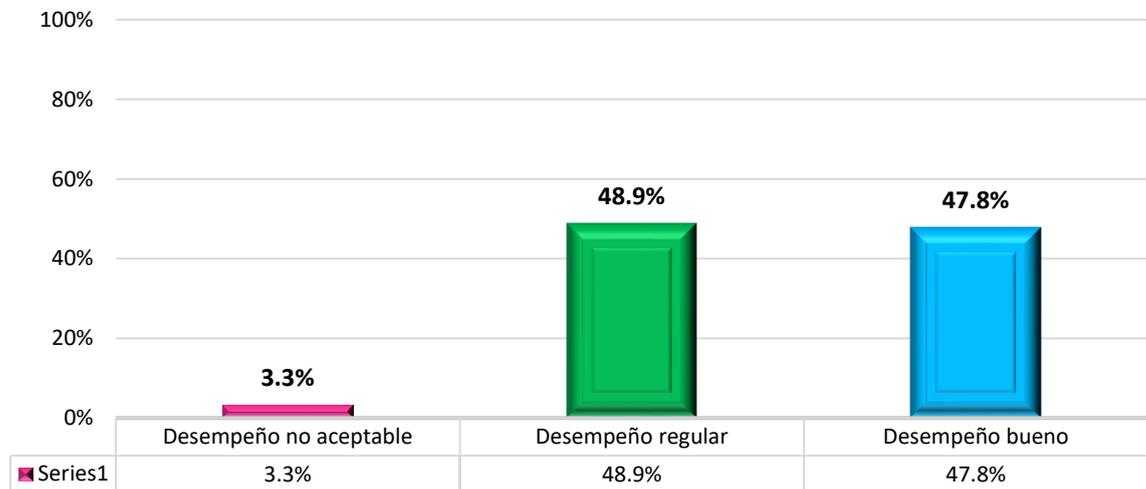
Los resultados en el estudio se asemejan a lo hallado por MARQUINA A. En el estudio **"ESTRÉS Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DEL CENTRO DE SALUD WÁNCHAQ, 2019."** CUSCO, donde se evidencio que el 53,8% desempeño bueno.

De los resultados referidos de los trabajadores de la empresa de transportes Viajes Unión S.R.L. en la dimension iniciativa el desmppeño es regular se debe a que por parte de la empresa no hay incentivos economicos ni meritos para los trabajadores, por lo que pierde interes en mejorar y resolver problemas por parte del empleado.



GRÁFICO N° 13

DESEMPEÑO LABORAL EN LA DIMENSIÓN TRABAJO EN EQUIPO DE LA EMPRESA VIAJES UNIÓN SRL. CUSCO, 2022



Fuente: Encuesta aplicada por la investigadora, 2022

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

En el gráfico se observa que en la dimensión trabajo en equipo el 48,9% de los trabajadores tienen desempeño regular y el 3,3% demuestra desempeño no aceptable.

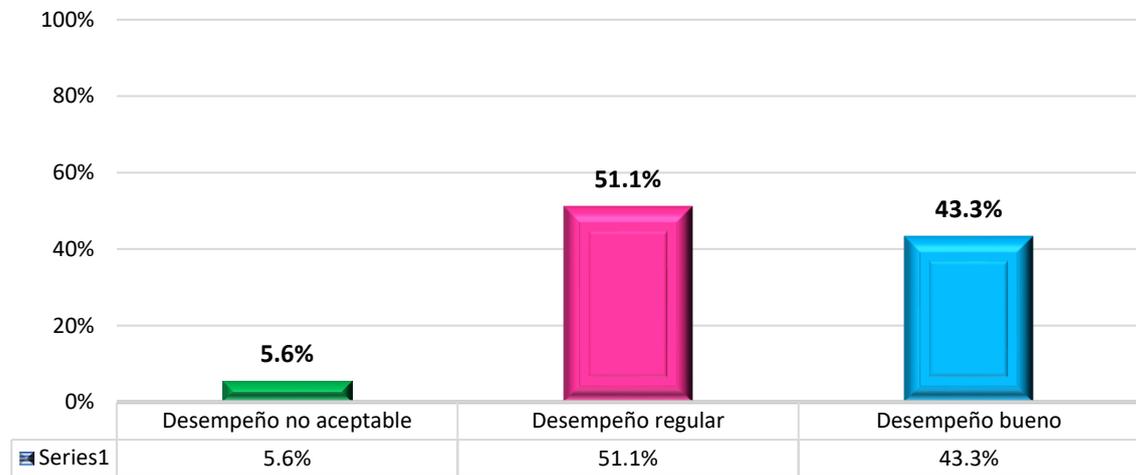
Los resultados en el estudio se asemejan a lo hallado por **MARQUINA A.** En el estudio **"ESTRÉS Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DEL CENTRO DE SALUD WÁNCHAQ, 2019."** CUSCO, halló el 46,2% desempeño regular.

Según los resultados obtenidos de los trabajadores de la empresa Viajes Unión S.R.L. un gran número de trabajadores en esta dimensión que tienen desempeño regular y no aceptable, el cual se debe a que no es fácil integrarse al grupo de trabajo, por la falta de buenas relaciones interpersonales dentro y fuera de la empresa, además falta de coordinación por parte de la empresa.



GRÁFICO N° 14

DESEMPEÑO LABORAL EN LA DIMENSIÓN PLANIFICACIÓN EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA VIAJES UNIÓN SRL. CUSCO, 2022



Fuente: Encuesta aplicada por la investigadora, 2022

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

En el gráfico se observa que en la dimensión planificación el 51,1% de los trabajadores tienen un desempeño regular y el 5,6% tienen un desempeño no aceptable.

Los resultados se asemejan a lo hallado por **MARQUINA A.** En el estudio "**ESTRÉS Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DEL CENTRO DE SALUD WÁNCHAQ, 2019.**" CUSCO, quien halló que el 51,3% tienen un desempeño regular.

De los resultados referidos de los trabajadores de la empresa Viajes Unión S.R.L. en la dimensión planificación, se puede deducir que los trabajadores presentan un desempeño regular, esto se debe a que no muestran ideas para mejorar y planificar al momento de realizar sus actividades dentro de la empresa.



GRÁFICO N° 15

NIVEL DE DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA VIAJES UNIÓN S.R.L. CUSCO 2022



Fuente: Encuesta aplicada por la investigadora, 2022

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

En el gráfico se observa que 60% tienen desempeño bueno y el 40% desempeño regular.

Los resultados en el estudio no coinciden a lo hallado por **MARQUINA A.** En el estudio **"ESTRÉS Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DEL CENTRO DE SALUD WÁNCHAQ, 2019."** CUSCO, quien obtuvo que el 48,2% tienen desempeño regular.

De los resultados obtenidos de los trabajadores de la empresa de transportes Viajes Unión S.R.L. podemos decir, que tienen un desempeño regular, los trabajadores no demuestran una buena actitud hacia los clientes, así como realizan un trabajo cooperativo, no toman iniciativas, de esta manera no estarían brindando un servicio de calidad en beneficio de los clientes y de la empresa.



TABLA N° 1
RELACIÓN DEL SOBREPESO Y OBESIDAD CON EL DESEMPEÑO
LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA DE TRANSPORTES
VIAJES UNIÓN S.R.L. CUSCO 2022

		Desempeño laboral						Total	
		Desempeño no aceptable		Desempeño regular		Desempeño bueno			
		f	%	F	%	f	%	f	%
	Sobrepeso	0	0.0%	24	26.7%	52	57.8%	76	84.4%
Sobrepeso y obesidad	Tipo 1	0	0.0%	11	12.2%	2	2.2%	13	14.4%
	Tipo 2	0	0.0%	1	1.1%	0	0.0%	1	1.1%
	Total	0	0.0%	36	40.0%	54	60.0%	90	100.0%
Chi-cuadrado de Pearson		14, 528 ^a				0.001 < 0.05			

Se evidencia que existe sobrepeso en más de 84,4%, mientras que hay trabajadores con obesidad tipo 1 con 14,4% el cual conlleva a tener un desempeño regular en un 40% trabajadores con obesidad tipo 2 con 1,1% el cual indica que tienen desempeño bueno aceptable.

A la aplicación del chi cuadrado Como $p = 0.000 < 0.05$, en la prueba Chi – cuadrado, se afirma que existe una relación significativa del sobrepeso y obesidad con el desempeño laboral en trabajadores de la empresa Viajes Unión SRL, Cusco 2022.



PRUEBA DE HIPÓTESIS

PRUEBA DE HIPÓTESIS GENERAL

1° Formulación de Hipótesis

Existe una relación significativa del sobrepeso y obesidad con el desempeño laboral en trabajadores de la empresa Viajes Unión SRL, Cusco 2022.

2° Determinación del Nivel de significación

El nivel de significación que elegimos es 5%, para todo valor de probabilidad mayor a 0,05.

3° Estadístico de prueba

La prueba elegida Chi cuadrado para medir la independencia y el estadístico correlacional de Spearman para medir el nivel de correlación entre las variables en estudio.

4° Determinar la Región Crítica

Conjunto de valores del estadístico de contraste que nos induce a rechazar la hipótesis nula.

TABLA 2:
PRUEBA DE SPEARMAN PARA HIPÓTESIS GENERAL

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Intervalo por intervalo	R de Pearson	-0.396	0.083	-4.040	,000 ^c
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	-0.402	0.089	-4.113	,000 ^c
N de casos válidos		90			

ELECCIÓN DE LA HIPÓTESIS

Luego de dar la lectura e interpretar el valor de α , podemos elegir la hipótesis: Existe una relación entre el sobrepeso y obesidad y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Viajes Unión SRL. Cusco 2022.

De acuerdo al proceso realizado para la prueba de hipótesis general, se ha podido demostrar que en la muestra de tamaño 90, el p valor hallado es 0,017 menor al nivel de significancia elegido 0,05 por lo que se acepta la hipótesis general del investigador.

El nivel de correlación hallado entre las variables es una relación regular con un valor de, 3,96 entre la variable presencia de sobrepeso y desempeño laboral, al 95% de confianza.



El nivel de correlación hallado entre las variables es una relación regular con un valor de 3,96 entre la variable presencia de sobrepeso y desempeño laboral al 95% de confianza.

PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA

1° Formulación de Hipótesis

- Los trabajadores de la empresa Viajes Unión SRL, Cusco 2022, tienen obesidad y sobrepeso.
- El desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Viajes Unión SRL, Cusco 2022 es no aceptable.

2° Determinación del Nivel de significación

El nivel de significación que elegimos es 5% para todo valor de probabilidad mayor a 0,05 se acepta y para todo valor menor o igual a 0,05 se acepta la hipótesis general.

2° Elección de la hipótesis

Luego de dar la lectura e interpretar el valor de α , podemos elegir la hipótesis: la eficacia, trabajo en equipo y planificación se relaciona directamente con el desempeño laboral regular en los trabajadores de la empresa viajes unión S.R.L. de acuerdo al proceso realizado para la prueba de hipótesis específica, sea podido demostrar que en la muestra de tamaño 90, el p valor hallado es menor al nivel de significancia por lo que no se acepta la hipótesis del investigador, calidad, relaciones interpersonales e iniciativa presenta una relación buena con el desempeño, al 95% de confianza.



CAPÍTULO V DISCUSIÓN

5.1.DESCRIPCIÓN DE LOS HALLAZGOS MÁS RELEVANTES Y SIGNIFICATIVOS

El sobrepeso y obesidad se refieren a un peso corporal que es mayor de lo que se considera normal o saludable en relación a la talla. El sobrepeso y la obesidad pueden repercutir negativamente en el desempeño laboral.

En el gráfico N° 10 se evidencia que el sobrepeso y obesidad de los trabajadores de la empresa Viajes Unión SRL, Cusco 2022, donde se obtuvo que el 84,4% de los trabajadores se encuentran en sobrepeso, el 14,4% de los trabajadores tienen obesidad tipo 1 y el 1,1% tiene obesidad tipo 2. Esto se debe a que los trabajadores no realizan ejercicio y por ende no llevan una vida saludable el cual perjudica a la salud de los trabajadores.

En el gráfico N° 17 se obtuvo que nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Viajes Unión S.R.L.Cusco 2022. Donde se obtuvo que el 60% tienen desempeño bueno y el 40% desempeño regular, esto debido a que en las dimensiones de eficacia, calidad y relaciones interpersonales e iniciativa están con un buen desempeño y en las dimensiones trabajo en equipo y planificación tienen un desempeño regular.

En la tabla N° 01 se halló que la relación del sobrepeso y la obesidad con el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Viajes Union SRL. Cusco 2022, existe una relación significativa, donde el grado de relación mediante la correlación de Spearman es positiva débil.

Por lo tanto, los resultados obtenidos no se asemejan y no coinciden con ningún antecedente, porque son diferentes poblaciones, lugares y empresas donde se realizaron los trabajos.



5.2.LIMITACIONES DE ESTUDIO

Las limitaciones encontradas en el desarrollo del estudio estuvieron dadas porque hubo demora en la obtención del permiso correspondiente, el cual fue superado una vez que el gerente de la empresa dio su autorización, en un inicio algunos trabajadores no quisieron colaborar con la encuesta, ello se superó mediante una charla informativa donde se indicó el motivo y los objetivos de la investigación.

5.3. COMPARACIÓN CRÍTICO CON LA LITERATURA EXISTENTE

La obesidad y el sobrepeso constituyen uno de los problemas principales que enfrenta la salud pública, asociados al riesgo de contraer enfermedades, en la calidad y aumentar esperanza de vida.

Al respecto GUEVARA, S. En el estudio “FACTORES ASOCIADOS AL SOBREPESO Y OBESIDAD DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA Y SU INFLUENCIA CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL HOSPITAL DEL SUR ESMERALDAS (BACHELOR'S THESIS)”, ESMERALDAS -ECUADOR, 2021. Se evidencia que predomina el sobrepeso en mujeres, con un 54%, seguido de un 23,6% que presenta Obesidad Grado I. Por otro lado, en los hombres se detalla que el 6,7% presenta sobrepeso y un 3,3% Obesidad Grado I.

Según los resultados obtenidos en la encuesta aplicada a los trabajadores se observa que el mayor porcentaje se encuentra con sobrepeso con 84,4%, el cual evidencia que no llevan un estilo de vida saludable y realizan escasamente ejercicios, por lo tanto no favorece al rendimiento laboral y no coinciden con el antecedente que se propuso en esta investigación.

El desempeño laboral se entiende como la calidad del trabajo que cada empleado aporta a sus tareas diarias, durante un determinado período de tiempo en la Empresa Viajes Unión S.R.L.

Al respecto MARQUINA A. En el estudio "ESTRÉS Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN PROFESIONALES DEL CENTRO DE SALUD WÁNCHAQ, 2019." CUSCO, indica que el 48,2% desempeño regular.



Según los resultados sobre los trabajadores de la empresa Viajes Unión se evidencia que 60% tienen desempeño bueno y el 40% desempeño regular, en las dimensiones eficacia, calidad, relaciones interpersonales e iniciativa, mientras que el trabajo en equipo y planificación tienen un desempeño regular debido a que no siempre todos los trabajadores van a tener buena comunicación con sus compañeros de trabajo. Por lo tanto los antecedentes no coinciden con los hallados en la investigación.

En cuanto a la relación del sobrepeso y la obesidad con el desempeño laboral con los resultados obtenidos se llegó a la conclusión de que tienen relación significativa, el cual indica que los trabajadores se desempeñan regularmente y por lo tanto será un factor negativo para la empresa en la que laboran.

5.4. IMPLICANCIAS DEL ESTUDIO

Los resultados de este trabajo de investigación servirán para mejorar los estándares de desempeño laboral en beneficio de la empresa Viajes Unión.

Así mismo su importancia radica en la identificación del sobrepeso y obesidad trabajadores, con el fin de hacer una comparación de similitud o diferenciación con otros estudios a nivel internacional, nacional y local. Como también los resultados obtenidos servirán como guía y antecedente para la realización de otras investigaciones a futuro.



CONCLUSIONES

- Las características sociodemográficas de los trabajadores de la empresa Viajes Unión SRL. el 63,3% tienen entre 31 a 50 años, 38,9% son solteros, 65,6% tienen el nivel secundario, 95,6% son de sexo masculino, 74,4% indican no consumir cigarro, 87,8% no consumen bebidas alcohólicas, mientras que el 100% que no consumen drogas, 56,7% refiere no consumir café y el 43,3% refirieren no practicar ningún deporte.
- El desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Viajes Unión, en el cumplimiento de sus actividades el 60% tienen un buen desempeño y 40% es regular, demostrando que se busca cumplir con lo requerido por la empresa en mención.
- El 84,4% de trabajadores de la empresa Viajes Unión presenta sobrepeso, el 14,4% presenta obesidad tipo I y el 1,1% presenta obesidad tipo II, el cual indica que el desempeño laboral es regular.
- Se ha evidenciado que la eficacia, trabajo en equipo y la planificación se relaciona directamente con el desempeño laboral regular con un valor de $p=0.001<0.05$ asimismo la calidad, relaciones interpersonales e iniciativa se encuentran con desempeño bueno en trabajadores de la empresa Viajes Unión, presentando un nivel de correlación de buena a regular respectivamente siendo el valor $p=0.000<0.05$.



RECOMENDACIONES

AL PROFESIONAL DE SALUD DENTRO DE LA EMPRESA:

- Promover una alimentación saludable con el grupo de trabajadores con malos hábitos alimenticios, implementando charlas con información adecuada de manera práctica y aplicable en la vida de los trabajadores.
- Realizar la detección temprana de las enfermedades metabólicas como es el sobrepeso y obesidad, de modo que se pueda identificar oportunamente cualquier alteración en los trabajadores, siendo ellos prestadores de servicios de transporte turístico.

A LA EMPRESA:

- Realizar seguimiento a los trabajadores, realizando programas de motivación que respondan a las necesidades e intereses de la empresa, tomando en cuenta la disponibilidad de recursos materiales, técnicos, humanos y financieros de la misma.
- Enfocar a la organización tanto en lo que motiva intrínseca o extrínsecamente a los trabajadores, por lo tanto, en ambos tipos de motivación se da de manera simultánea, al igual que su satisfacción laboral.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Organización Mundial de la Salud. obesidad. [internet]. [citado 01 de marzo del 2011]. Disponible en: https://www.who.int/es/healthtopics/obesity#tab=tab_1.
2. Petrova, D. "La obesidad como factor de riesgo en personas con covid-19: posibles mecanismos e implicaciones." Atención primaria 52.7 (2020)- pagina 496-500.
3. INFOBAE. Políticas públicas que promuevan la actividad física y la alimentación saludable. 2022. [Internet]. [Citado el 23 de junio 2022] disponible en: <https://www.infobae.com/america/ciencia-america/2022/05/04/casi-el-60-de-los-europeos-tiene-sobrepeso-cual-es-la-situacion-de-la-obesidad-en-el-mundo/>
4. Ministerio de Salud de Chile. Política de alimentación y nutrición. 2021. [Internet]. [Citado el 23 de junio del 2022]. Disponible en: http://www.bibliotecaminsal.cl/wp/wp-content/uploads/2018/01/BVS_POL%C3%8DTICA-DE-ALIMENTACI%C3%93N-Y-NUTRICI%C3%93N.pdf
5. Instituto Nacional de Estadística e Informática INEI. Endes 2019. capítulo 1. programas de enfermedades no transmisibles. Lima Perú 2020. [internet]. [citado 15 marzo del 2022] disponible en: <https://www.inei.gob.pe>
6. Encuesta Demográfica y de Salud Familiar – ENDES 2019. [internet]. [citado 29 de abril del 2022]. Disponible en : <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:BoPToQg0hXsJ:https://m.inei.gob.pe/prensa/noticias/el-378-de-la-poblacion-de-15-y-mas-anos-de-edad-tiene-sobrepeso-en-el-ano-2019-12229/+&cd=10&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe>.
7. Pimentel M.A. "Factores laborales asociados a sobrepeso y obesidad en adultos jóvenes." Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo vol. 30 México (2021) pagina 318-327. [Tesis de internet]. [citado 13 de marzo del 2022]. Disponible en: https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=Factores+laborales+a+sociados+a+sobrepeso+y+obesidad+en+adultos+j%C3%B3venes&btnG=
8. Arbues E y otros. “prevalencia de sobrepeso/ obesidad y su asociación con diabetes, hipertensión, dislipidemia y síndrome metabólico en trabajadores de Aragón, España 2022. Scielo. [internet]. [consultado el 08 de agosto del 2022]. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0212-16112019000100051



9. Guevara S. M. Factores asociados al sobrepeso y obesidad del personal de enfermería y su influencia con el desempeño laboral en el hospital del sur Esmeraldas". Ibarra (Ecuador) (2021). [Tesis de internet]. [citado 14 de marzo del 2022]. Disponible en: <http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/11814/2/06%20ENF%201251%20TRABAJO%20GRADO.pdf>
10. Manzano E. A. y López E. "Relación del sobrepeso y obesidad con el rendimiento laboral en trabajadores de una empresa metalmecánica en México." Revista colombiana de salud ocupacional 6.4 México (2016): pagina103-108. [Tesis de internet]. [citado 14 de marzo del 2022]. Disponible en: [file:///C:/Users/Monster/Downloads/portalderevistas,+404-1689-3-PB%20\(9\).pdf](file:///C:/Users/Monster/Downloads/portalderevistas,+404-1689-3-PB%20(9).pdf)
11. Valdez Y. y Mejía "Obesidad como causa de no aptitud laboral en empresas constructoras, Lima 2011-2017." Nutrición Clínica y Dietética Hospitalaria - Lima (2021). [Tesis de internet]. [citado 16 de marzo del 2022]. Disponible en: https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=obesidad+como+causa+de+no+aptitud+laboral+en+empresas+constructoras%2C+Lima+2011-2017%E2%80%9D%2C+Lima+%E2%80%93+Per%C3%BA%2C+2021.&btnG=
12. Domador J. "salud ocupacional y rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa fundición ferrosa sac, 2019-2020". [internet]. [consultado el 25 de julio del 2022]. Disponible en: <file:///C:/Users/HP/Downloads/TESIS%20UNIVERSIDAD%20CESAR%20VALLEJO%20DE%20LIKER.pdf>
13. Artica M. A. "Relación del sobrepeso y obesidad con el rendimiento laboral en los vendedores de campo de una empresa comercializadora de consumo masivo en Lima Metropolitana, Perú." (2018)." Lima (julio 2018) [Tesis de internet]. [citado 17 de marzo del 2022]. Disponible en: https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=RELACION%20DEL%20SOBREPESO+Y+OBESIDAD+CON+EL+DESEMPEÑO+LABORAL&btnG=
14. Hinojoza A. "Prevalencia del sobrepeso y obesidad en los trabajadores de una empresa privada de la ciudad de guayaquil. 2022". Editorial: Universidad Católica



- de Santiago de Guayaquil. [internet]. [citado el 24 de julio del 2022]. Disponible en: <http://201.159.223.180/handle/3317/18545>
15. Marquina A. L. "Estrés y su relación con el desempeño laboral en profesionales del Centro de Salud Wánchaq, Cusco-2019." Cusco 2021. [Tesis de internet]. [citado 19 de marzo del 2022]. Disponible en: https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=estres+y+su+relacion+con+el+desempe%C3%B1o+laboral+en+profesionales+del+centro+de+salud+wanchaq+cusco+2019&btnG=
 16. Auccacusi C. A. "Prevalencia y factores asociados al sobrepeso y obesidad en estudiantes de medicina de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, 2018." Cusco 2018. [Tesis de internet]. [citado 21 de marzo del 2022]. Disponible en: https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=La+prevalencia+y+los+factores+asociados+al+sobrepeso+y+obesidad+en+estudiantes+de+medicina+de+la+Universidad+Nacional+de+San+Antonio+Abad+del+Cusco%2C+2018&btnG=
 17. Sotomayor J. "Sobrepeso y Obesidad en gestantes atendidas en el Centro de Salud de Churcampa Huancavelica, 2019 a 2020." Huancavelica (2021). [Tesis de internet]. [citado 26 de marzo del 2022]. Disponible en: <http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/3922/TESIS-SEG-ESP-OBSTETRICIA-2021-SOTOMAYOR%20GARCIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
 18. Artica M. A. "Relación del sobrepeso y obesidad con el rendimiento laboral en los vendedores de campo de una empresa comercializadora de consumo masivo en Lima Metropolitana, Perú." (2018)." Lima (julio 2018) pagina 18-19 [Tesis de internet]. [citado 26 de marzo del 2022]. disponible en: https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=RELACION+DEL+SOBREPESO+Y+OBESIDAD+CON+EL+DESEMPE%C3%91O+LABORAL&btnG=
 19. Marquina A.L. "Estrés y su relación con el desempeño laboral en profesionales del Centro de Salud Wánchaq, Cusco-2019." Cusco (2021). página 30 [Tesis de internet]. [citado 26 de marzo del 2022]. Disponible en: https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/4594/Aldo_Tesis_bachiller_2021.pdf?sequence=1



20. Bizneo, Desempeño Laboral y Como Medirlo. 2022. [Tesis de internet]. [citado 26 de marzo]. disponible en: <https://www.bizneo.com/blog/como-evaluar-desempeno-laboral/>
21. Lam D. y Hernández R. Los términos: eficiencia, eficacia y efectividad ¿son sinónimos en el área de la salud. Rev. cubana Hematol Inmunol Hemoter. [Internet]. [Citado 02 de abril del 2022]. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-02892008000200009
22. Pacheco J. Ginecología y Obstetricia, Editores Asociados. Lima Perú, (2015). Pág. 424 Guía Para Tu Desarrollo Profesional, [Internet]. [citado 10 de abril del 2022]. Disponible en: <https://blog.educaweb.mx/desempeno-laboral-pdf-guia-desarrollo-profesional/>
23. Tineo, Domador, and José Isaias. "Salud ocupacional y rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa Fundición Ferrosa SAC, 2019-2020. [tesis en internet]. [citado el 23 de setiembre del 2022]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/54591>



INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

“RELACIÓN DEL SOBREPESO Y OBESIDAD CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES DE LA EMPRESA VIAJES UNIÓN SRL, CUSCO 2022 ”

Sr. Sra. La presente encuesta es con fines de realizar un trabajo de investigación en la E.P de Enfermería realizado con el objeto de Determinar la relación del sobrepeso y obesidad con el desempeño laboral en trabajadores de la empresa Viajes Unión SRL, Cusco 2022, para lo que pido a usted responda a cada una de las preguntas con la seriedad y veracidad que corresponda ya que de ello depende alcanzar el objetivo, de ante mano quedo muy agradecida por su respuesta. La encuesta será anónima

A continuación, se le solicita marcar con una x según usted considere conveniente.

I. DATOS GENERALES

Edad:

- a) De 18 a 30 años
- b) De 31 a 50 años
- c) De 51 a mas

Estado civil:

- a) Casado (a)
- b) Conviviente
- c) Soltero (a)
- d) Separado (a)

Escolaridad:

- a) Primaria
- b) Secundaria
- c) Superior universitario
- d) Superior no universitario



- c) Hábitos de consumo de drogas
- d) Hábitos de consumo de café

Realiza actividad física:

- a) Si
- b) No

Actividad física:

- a) Realiza actividad física 10 minutos al día
- b) Realiza actividad física 20 minutos al día
- c) Realiza actividad física más de 30 minutos al día

II. DESEMPEÑO LABORAL

Marque según corresponda con una "x"

ESCALA

Siempre (3) Casi siempre (2) Algunas veces (1) Nunca (0)

ITEMS		ESCALA			
		NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
DIMENSIÓN EFICACIA					
01	Cumple oportunamente su trabajo				X
02	Cumple tareas encomendadas			X	
03	Realiza volumen adecuado de trabajo		X		
04	Supera los objetivos descritos		X		
DIMENSIÓN CALIDAD		NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
05	Asume errores en el trabajo		X		
06	Hace uso racional de los recursos			X	
07	Recibe frecuentemente asesoría y supervisión			X	
08	Cumple un trabajo notable			X	
09	Muestra respeto y amabilidad		X		



DIMENSIÓN RELACIONES INTERPERSONALES		NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
10	Es amable con los clientes y compañeros		X		
11	Orienta a los clientes		X		
12	Evita conflictos con los compañeros		X		
DIMENSIÓN INICIATIVA		NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
13	Muestra ideas para mejor		✓		
14	Es asequible al cambio		X		
15	Anticipa a las dificultades		X		
16	Capacidad para resolver problemas		✓		
DIMENSIÓN TRABAJO EN EQUIPO		NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
17	Facilidad de integración			✓	
18	Identificación con los objetivos			X	
19	Coopera con sus compañeras			X	
DIMENSIÓN PLANIFICACIÓN		NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
20	Planifica actividades		✓		
21	Hace uso de indicadores		X		
22	Preocupación por alcanzar metas		X		



ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVOS	VARIABLES	METODOLOGÍA
¿Cuál es la relación del sobrepeso y obesidad con el desempeño laboral en trabajadores de la empresa Viajes Unión SRL, Cusco 2022?	OBJETIVO GENERAL <ul style="list-style-type: none">➤ Establecer la relación del sobrepeso y obesidad con el desempeño laboral en trabajadores de la empresa Viajes Unión SRL, Cusco 2022	VARIABLE DEPENDIENTE <ul style="list-style-type: none">• Desempeño laboral	METODO-TIPO Cuantitativo, descriptiva correlacional.
	OBJETIVOS ESPECÍFICOS <ul style="list-style-type: none">• Describir las características sociodemográficas de los trabajadores con sobrepeso y obesidad de la empresa Viajes Unión SRL, Cusco 2022• Determinar el sobrepeso y obesidad de los trabajadores de la empresa viajes unión S.R.L, cusco 2022.• Identificar el nivel del desempeño de los trabajadores en las dimensiones eficacia, calidad, relaciones interpersonales, iniciativa, trabajo en equipo y planificación en trabajadores de la empresa Viajes Unión SRL, Cusco 2022.	VARIABLES INDEPENDIENTE <ul style="list-style-type: none">• Sobrepeso• Obesidad	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN No experimental, transversal POBLACIÓN Conformado por 90 trabajadores