

**UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS**

**FACULTAD DE MEDICINA**

**E.A.P. DE TECNOLOGÍA MÉDICA**

**Ambiente laboral y su influencia en el desempeño  
ocupacional en los trabajadores del Área de  
Investigación de la ONG Socios en Salud Sucursal  
Perú, 2016**

**TESIS**

Para optar el Título Profesional de Licenciada en Tecnología  
Médica en el área de Terapia Ocupacional

**AUTOR**

Victoria Isabel Hilda NUÑEZ HUERTAS

**ASESOR**

Mirtha SÁNCHEZ CASAS  
Segundo LEÓN RAMOS

Lima - Perú

2017

**“Ambiente laboral y su influencia en el desempeño ocupacional en los Trabajadores del Área de Investigación de la ONG Socios en Salud Sucursal Perú, 2016”**

**AUTORA:**

Bach. Nuñez Huertas, Victoria Isabel Hilda

**ASESORA:**

Lic. Sánchez Casas, Mirtha

**COASESOR:**

Mg. León Ramos, Segundo

## **DEDICATORIA**

*A quien me ha dado todos mis triunfos; y siempre ha estado, está y estará a mi lado:  
la mano de Dios...*

*Para los seres humanos más significativos que han existido en esta vida, en mi vida,  
mis padres de la infancia: Mamá Ylda y Papá Agustín, ustedes empezaron con mis  
logros, dándome a mi hermosa madre, Rosa Ysabel...*

*A mí amado papá Jesús y a mis hermanos guerreros: Sting, Rosita y mi adorado  
Cristhian...*

*A una gran amiga y hermana, quien ha sido promotora de mis luchas académicas:  
Yeni Varillas...*

*A mí querido profesor Segundo León, por entrenar mi paciencia...*

*A mi mejor amigo y compañero: Teófilo Yhonatan...*

## **AGRADECIMIENTOS**

Agradezco infinitamente a la fortaleza externa e interna que solamente Dios me brinda a través de mi fe y su amor.

A mi familia, mis tiernos abuelos, mis tíos, mis amados y respetados padres y mis queridos hermanos; por haberme acompañado en cada etapa de mi vida, dándome todo lo que puedo necesitar en lo personal y profesional, su inmenso apoyo y amor.

A mi querida amiga hermana, por su gran paciencia y dedicación, sobre todo los ánimos de siempre seguir adelante confiando en que todo saldrá bien.

A mi amigo y compañero por darme la iniciativa en siempre luchar por mis sueños, ser fuerte y constante, sobre todo no desesperarse conmigo, enseñándome la paciencia y tolerancia.

Al amigo no presente en nuestro país y desde tan lejos, enseñándome la importancia de seguir nuestros ideales profesionales y personales.

A mi grupo de amigos de mi alma máter, la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, por tantas alegrías y conocimientos compartidos.

A mi grupo de práctica de Sociolaboral de la Universidad Nacional de Colombia, mis amigos colombianos; por reforzarme constantemente la paciencia y el ritmo de estudio solidario en brindarnos siempre la mano.

A la Casa Rother, Doña Tere y los parceros, por darme una familia entre ellos.

A la empresa El Tiempo, Bogotá. A todos los trabajadores que día a día motivaban mis estudios junto al Comité de Seguridad y Salud en el trabajo, dirigido por la Ing. Nubia Velándia.

A la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, mi alma mater, gracias por todo el apoyo en el Intercambio realizado en el año 2015.

A la Universidad Nacional de Colombia, mi segunda casa de estudios, gentilmente abrieron sus puertas del conocimiento, ayudándome en todo lo que fuese necesario en mi bienestar.

A mi asesora de tesis, la Lic. Mirtha Sánchez, gracias por su aprecio y su apoyo.

A mis profesoras colombianas: Olga Beatriz Guzmán, Sandra Araque y Esperanza Rodríguez. Gracias por su amistad, consejos y conocimientos brindados.

A mi amigo, profesor, maestro y co-asesor: Segundo León, siempre con las palabras precisas en los momentos precisos.

## INDÍCE GENERAL

### CAPITULO I

<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>11</b>
1.1. Descripción de los antecedentes.....	12
1.2. Importancia de la investigación .....	16
1.3. Objetivos .....	17
1.3.1. Objetivo general:.....	17
1.3.2. Objetivo específico: .....	17
1.4. Bases teóricas .....	17
1.4.1. Base teórica .....	17
1.4.2. Definición de términos .....	20
1.4.3. Formulación de la hipótesis .....	22

### CAPÍTULO II

<b>MÉTODOS .....</b>	<b>24</b>
2.1. Diseño metodológico .....	25
2.1.1. Tipo de investigación .....	25
2.1.2. Diseño de la investigación .....	25
2.1.3. Población.....	25
2.1.4. Muestra y muestreo .....	25
2.1.4.1 Criterios de inclusión .....	26
2.1.4.2 Criterios de exclusión.....	26
2.1.5. Variables .....	26
2.1.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	27
2.1.7. Procedimientos y análisis de datos.....	30
2.1.8. Consideraciones éticas .....	31

### CAPITULO III

<b>RESULTADOS.....</b>	<b>34</b>
------------------------	-----------

### CAPITULO IV

<b>DISCUSIÓN .....</b>	<b>40</b>
------------------------	-----------

## **CAPITULO V**

<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....</b>	<b>45</b>
5.1. Conclusiones .....	46
5.2. Recomendaciones.....	47

<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>48</b>
---	-----------

## **ANEXOS**

Anexo 1 Instrumentos de evaluación .....	52
Anexo 2 Fórmulas estadísticas: tamaño de muestra.....	57
Anexo 3 Documento del comité de ética .....	58
Anexo 4 Consentimiento informado .....	61
Anexo 5 Operacionalización de las variables .....	63

## LISTA DE TABLAS

Tabla 1.	Datos sociodemográficos Trabajadores del Área de Investigación de la ONG Socios en Salud Sucursal Perú.....	34
Tabla 2.	Espacio físico del ambiente laboral de Trabajadores del Área de Investigación de la ONG Socios en Salud Sucursal Perú.....	34
Tabla 3.	Formas ocupacionales del ambiente laboral de Trabajadores del Área de Investigación de la ONG Socios en Salud Sucursal Perú.....	35
Tabla 4.	Grupos sociales del ambiente laboral de Trabajadores del Área de Investigación de la ONG Socios en Salud Sucursal Perú.....	36
Tabla 5.	Objetos del ambiente laboral de Trabajadores del Área de Investigación de la ONG Socios en Salud Sucursal Perú.....	36
Tabla 6.	Escala general del ambiente laboral de Trabajadores del Área de Investigación de la ONG Socios en Salud Sucursal Perú.....	37
Tabla 7.	Escala general del desempeño ocupacional de Trabajadores del Área de Investigación de la ONG Socios en Salud Sucursal Perú.....	38

## RESUMEN

**INTRODUCCIÓN:** En el Perú se reportó el 67,7% de los trabajadores de la Región de Lima Metropolitana con accidentes laborales y en el Callao, el 62,8% con enfermedades ocupacionales; esto puede deberse a posibles factores de riesgo en el ambiente laboral y su influencia en el desempeño ocupacional de la persona. Conocer las características del ambiente laboral y su relación con el trabajador permitirá establecer políticas de prevención de enfermedades y accidentes laborales, así como la promoción de estilos de vida saludable en el trabajo. **OBJETIVOS:** Determinar el Ambiente laboral y su influencia en el desempeño ocupacional en los Trabajadores del Área de Investigación de la ONG Socios en Salud Sucursal Perú. **DISEÑO:** Se realizó estudio observacional, de tipo transversal descriptivo, prospectivo. **LUGAR:** Organización No Gubernamental, Socios en Salud sucursal, Perú. **PARTICIPANTES:** 89 trabajadores del Área de Investigación. **INTERVENCIÓN:** Se entrevistó a 89 trabajadores, para conocer en como las cualidades y características del ambiente laboral influyen en el desempeño ocupacional de los trabajadores; se obtuvo los resultados mediante la aplicación de la entrevista semi-estructurada, Escala del ambiente laboral para el trabajador (Weis) y el Cuestionario del Desempeño Ocupacional de la Autoevaluación Ocupacional (OSA). **PRINCIPALES MEDIDAS DE RESULTADO:** Apoya o restringe las dimensiones de Espacio Físico, Formas Ocupacionales, Objetos y Grupos Sociales en el Desempeño Ocupacional. **RESULTADOS:** Se observó en la dimensión del Espacio Físico mayor interferencia en el desempeño, la satisfacción laboral y el bienestar del trabajador; mientras en las dimensiones de Formas Ocupacionales, Objetos y Grupos Sociales apoyan al buen desempeño. **CONCLUSIONES:** Las características del entorno laboral influyeron positivamente en el desempeño ocupacional de los trabajadores, sin embargo en la dimensión del Espacio Físico, se observó la interferencia de todos sus indicadores, repercutiendo en el desempeño, satisfacción y bienestar del trabajador. **PALABRAS CLAVE:** Ambiente Laboral, Desempeño Ocupacional, Terapia Ocupacional.

## ABSTRACT

**INTRODUCTION:** In Peru, it was reported that 67,7% of Workers in Lima had Occupational accident, another city like Callao reported that 62,8% of workers had occupational illness. This cases be caused in possible risk factors in occupational environment and occupational performance of worker. To know the Characteristic of occupational environment and the relation with the worker will permitted establishment politics for illness prevention and occupational accidents, as well as promotion of life's styles in the work. **AIMS:** To determine the occupational environment and the influence in the occupational performance in workers of Research Area of Partner in Health NGO. **METHODS:** An observational, cross sectional and prospective study implement **PLACE:** Partner in Health NGO in Peru. **PARTICIPANTS:** 89 workers of Research Area. **INTERVENTION:** 89 workers of Research Area were interviewed to know how the qualities and characteristic of occupational environment will influence in the occupational performance. **MAIN OUTCOME MEASURES:** Supports or restricts the dimensions of physical space, Occupational Forms, Objects and Social Groups in the Occupational Performance. Results were obtained through the application of the instrument Work Environment Impact Scale (WEIS) and Occupational Self-Assessment (OSA). **RESULTS:** We observed that physical space had more interference in the occupational performance of worker, occupational satisfaction and well-being of worker, however the occupational forms, objects and social group supported good occupational performance. **CONCLUSIONS:** it was found that characteristics of occupational environment had positive influence in the occupational performance of workers, but in physical space had interference in all indicators, it will mean repercussions in the performance satisfaction and well-being of worker.

**KEYWORDS:** Occupational Environment, Occupational Performance, Occupational Therapy.



CAPITULO I:  
INTRODUCCIÓN

## 1.1. DESCRIPCIÓN DE LOS ANTECEDENTES

**Amblad, Thorellb y Haglund (2008)** en su estudio en Suecia sobre las percepciones del ambiente de trabajo en personas con licencia por enfermedad a largo plazo, tuvo como objetivo analizar y describir como los trabajadores percibieron el ambiente laboral, si apoyó o interfirió en su satisfacción, bienestar y rendimiento laboral. El estudio fue de tipo cuantitativo, la población estuvo compuesta de 53 participantes entre hombres y mujeres con enfermedades somáticas y mentales. Se utilizó el instrumento de la Escala del Impacto Ambiental en el Trabajo (WEIS) y se obtuvo como resultado que los factores que más apoyan al bienestar integral de los trabajadores son las interacciones sociales en el ambiente laboral. En los trabajadores con enfermedades mentales, el ítem de estándar del rol laboral interfiere en la satisfacción, el bienestar social, rendimiento laboral y en los trabajadores con enfermedades somáticas, el ítem de Arquitectura/ disposición física del ambiente, interfirió en el rendimiento laboral. Concluyeron que el instrumento WEIS brinda información sobre las alteraciones y adaptaciones en el ambiente de trabajo pueden apoyar a los trabajadores<sup>1</sup>.

El estudio de **Chia-Wei, Samdqvist, Hemmingsson y colaboradores (2012)**, sobre la Escala del Impacto Ambiental en el Trabajo, tuvo como objetivo examinar las propiedades psicométricas de la versión sueca del instrumento de evaluación WEIS. El estudio fue de tipo cuantitativo, se utilizó métodos de medición de Rasch con el fin de examinar las hélices de las propiedades psicométricas, la población estuvo compuesta por 53 trabajadores entre hombre y mujeres que estuvieron con licencia por enfermedad, con diferentes condiciones médicas, siendo las más comunes los desórdenes musculo esqueléticos y los trastornos mentales del comportamiento. Se realizó un análisis de muchas facetas de Rash, empleando el programa informático “Facetas”, la validez de constructo de la escala, la calibración expresada por cada ítem delinearon una construcción que mide el impacto ambiental mediante la identificación del ajuste en la persona y su entorno laboral. Los resultados mostraron adecuadas hélices psicométricas de las propiedades de la versión sueca de la WEIS, sobre la base estadística infit Mean Square (MNSQ), los ítems del instrumento

demonstraron un constructo unidimensional del ajuste de la persona y su entorno laboral<sup>2</sup>.

**Ekbladh (2008)** realizó un estudio sobre el Retorno al Trabajo, con el objetivo de evaluar la utilidad de los siguientes instrumentos: la Entrevista del rol del trabajador (WRI) y la Escala de Impacto Ambiental en el Trabajo (WEIS), para identificar una adecuada rehabilitación psicosocial y ambiental que cubran las necesidades específicas para el retorno al trabajo. Se realizó cinco estudios empíricos, el primer estudio fue cuantitativo descriptivo de tipo transversal, la muestra estuvo compuesta por terapeutas ocupacionales que trabajaron en atenciones psiquiátricas, los datos se obtuvieron del instrumento WEIS y WRI. El segundo estudio fue cuantitativo descriptivo de tipo longitudinal, los participantes fueron clientes suecos del Hospital Nacional de Seguro Social y se obtuvo los datos del WRI; el tercer estudio fue cuantitativo descriptivo de tipo transversal, donde la muestra estuvo conformada por irlandeses, suecos y estadounidenses de la formación de la rehabilitación profesional, los datos fueron recolectados mediante el WRI. El cuarto estudio fue de tipo transversal, cualitativo, cuantitativo y se utilizó la WEIS para obtener información de los participantes del municipio en Suecia dados de licencia por enfermedad y el quinto estudio fue cuantitativo de tipo longitudinal, los participantes fueron los mismos del cuarto estudio, pero se obtuvo los datos mediante el instrumento WRI. En el análisis se consideró la organización de las ocupaciones del segundo, cuarto y quinto grupo de estudio, siendo establecidos mediante la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupación (CIUO). En los resultados, el primer estudio destacó que el enfoque psicosocial, es el que más influye en la atención psiquiátrica junto con la base teórica y práctica del Modelo de Ocupación Humana desde la Terapia Ocupacional, a diferencia que el enfoque biomédico. En el segundo estudio, los resultados fueron favorables, los ítems de puntuación de la WRI mostraron diferencias significativas siendo clasificado como más favorable para retornar al trabajo para el grupo que no trabajaba. En el tercer estudio se evidenció el ajuste aceptable con el modelo de medición, lo que significa la definición única de los elementos del constructor y que la escala cuenta con la validez interna para medir la capacidad psicosocial para el regreso al trabajo. En el cuarto estudio el uso de la

WEIS, fue calificado como influyente en la satisfacción del rendimiento y el bienestar en el trabajo tanto en trabajadores con enfermedades somáticas y psiquiátricas. En el quinto estudio los resultados fueron favorables de retorno al trabajo según la WRI con una tasa de predicción correcta al final global de 96 %<sup>3</sup>.

**Wastber, Haglund y Eklund (2010)**, en su estudio atención primaria de salud en Suecia usando la Escala de Impacto Ambiental en el Trabajo Self- Rating (WEIS-SR), desarrollaron como alternativa de evaluación un autoinforme basado en la WEIS, tuvieron como participantes a 10 Terapeutas Ocupacionales y personas atendidas a nivel primario y 45 participantes de un programa de rehabilitación de otro centro de salud. La WEIS – SR, fue desarrollado en base a los elementos de la WEIS, los cuales fueron reescritos y adaptados para que encajen en una escala de autoevaluación, reduciendo el número de ítems. El instrumento se desarrolló en dos pasos, primero se investigó la validez del contenido y utilidad, mediante un cuestionario diligenciado por la primera muestra, la respuesta se calculó por frecuencias, analizando la consistencia interna; en la segunda etapa, se formó una segunda versión del instrumento (Weis-SR-2) validado en mujeres con elevados índices de estrés, la cual se calculó mediante el alfa de Cronbach, siendo los mismos ítems, pero con diferentes escalas de calificación. El estudio, tuvo como resultado en la primera parte, la validez del contenido fue considerada de buena a moderadamente buena, la utilidad fue buena y la consistencia interna fue satisfactoria (0,72); la segunda parte del estudio, no hubo ningún problema con la versión revisada (WEIS-SR-2), mostró consistencia interna con valores de (0.88 / 0.89) considerado como muy buena y la fiabilidad de la prueba-nueva fue de buena a moderadamente buena (0.35-0.78, mediana 0.61). En conclusión, se demostró que la WEIS-SR, puede ser muy útil en el uso de la atención primaria de salud, ya que logra ser compatible para trabajar con la CIF (Clasificación Internacional del Funcionamiento), en su énfasis en la importancia del ambiente de trabajo<sup>4</sup>.

El Consejo Administrativo de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT-2013), considera al ruido, las vibraciones en los lugares de trabajo, las exposiciones a sustancias nocivas suspendidas en el aire como factores físicos y químicos que impactan en el ambiente laboral<sup>5</sup>. La Organización Mundial de la Salud (OMS),

añadió los riesgos ocupacionales, agentes carcinogénicos, traumatismos y los riesgos ergonómicos como la representación de una considerable tasa de la morbilidad en los trabajadores ocasionando las enfermedades crónicas, evidenciándose el 37 % en casos de dorsalgia; 16% de pérdida de audición, 13% de enfermedad obstructiva crónica, 11% de asma, 9% de cáncer de pulmón, 8% de traumatismo, 8% de depresión y 2% de leucemia. Anualmente en la mayoría de los países subdesarrollados, los trabajadores mueren a causa de enfermedades no transmisibles. En muchos países, la prevención de enfermedades ocupacionales, como servicio sanitario básico de salud, es un problema de salud pública ocasionando pérdidas que oscilan del 4 al 6% del PBI (Producto Bruto Interno) anual<sup>6</sup>.

En su mayoría, las empresas no toman en cuenta otros factores asociados al comportamiento humano, como las características del trabajador o del ambiente laboral que influyen en su desempeño ocupacional. Los comportamientos inseguros y deliberados por cuestiones de facilidad y practicidad son los que causan accidentes o con el tiempo las enfermedades ocupacionales. En el 2015, el Ministerio de Trabajo del Perú reportó un alto índice de accidentes laborales, el 67,7% de los trabajadores de la región de Lima Metropolitana; con respecto a los accidentes mortales fue registrado el 50%, e incidentes peligrosos el 58,3% a diferencia de las otras regiones y en el Callao, el 62,8% presentaron enfermedades ocupacionales<sup>7</sup>.

Se sabe que el ser humano durante su vida va generando y aprendiendo diferentes roles, entendiéndose como la incorporación de un estatus dado por la sociedad, familiarizado con aspectos personales y en su conjunto dan respuesta a actitudes y acciones<sup>8</sup>; estos roles influyen en el desarrollo de la ocupación. El cambio de estos roles suelen ser complejos como cuando el trabajador adquiere una incapacidad temporal, permanente o discapacidad producto de un posible accidente o enfermedad ocupacional. Por ello, la presente investigación considera a la prevención de enfermedades ocupacionales y la promoción de los estilos de vida saludable en el trabajo, importante para mejorar la calidad de vida de los trabajadores y evitar futuros riesgos en el desempeño y participación laboral.

## 1.2. IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN

La Organización Panamericana de la Salud (OPS) aborda entre sus estándares la construcción de políticas públicas de trabajo saludable en la vida productiva de los trabajadores, propiciando, fomentando, protegiendo y promoviendo la salud de los mismos, por medio de planes, estrategias, programas e investigaciones que lleven a ello; así como los ambientes favorables en el lugar del trabajo, el fortalecimiento en la organización, participación en y entre los trabajadores<sup>9</sup>.

La Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Resolución Ministerial 468-2011; señalan el apoyo de la base legal en dar información sobre los principios de prevención de accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales que repercuten de manera directa en la salud del trabajador e incluso la ley apoya a investigaciones acerca del clima organizacional<sup>10, 11, 12</sup>. No obstante el marco legal no da mención en cómo ejecutarlo; muestra la teoría reforzada en su base legal pero no como llevarlo a la práctica.

El impacto del ambiente laboral en el desempeño ocupacional del trabajador, constituye un aspecto no estudiado dentro de la institución en mención, cabe resaltar que en nuestro país tampoco se ha realizado investigaciones de este tipo hasta la fecha. Conocer cómo el trabajador del área de investigación, realiza la intervención integral y de calidad con diferentes poblaciones y a su vez, como percibe su ambiente de trabajo en relación con su desempeño, determina un factor clave en la gestión y desarrollo global. También permitirá conocer las demandas del equipo de trabajo, mostrando posibles estrategias y mejoras.

En el área de investigación, la preocupación no solo debe centrarse en el usuario externo (población de estudio) sino también en el usuario interno (empleados), ya que es importante conocer sus demandas y necesidades así como ellos consideran y responden en sus intervenciones, a las necesidades de los usuarios. Es decir lograr una óptima respuesta en ambos grupos de interés. Por ello el presente estudio, quiere dar a conocer que factores del ambiente apoyan (aspectos que fortalecen un buen trabajo y empoderan al empleado) o restringen el desempeño del trabajador (demoras

en realizar la recolección de datos y/o muestras o fallas en la realización del proceso). Y así proporcionar conocimientos sobre el ambiente laboral con el apoyo de un equipo transdisciplinario, en la gestión y detección de problemas de salud relacionadas con el trabajo, favoreciendo la participación de los trabajadores, la protección de su salud, la protección social de los mismos y de sus familias <sup>8</sup>.

### 1.3. OBJETIVOS

#### 1.3.1. Objetivo general:

- Determinar el Ambiente laboral y su influencia en el desempeño ocupacional en los Trabajadores del Área de Investigación de la ONG Socios en Salud Sucursal Perú, 2016.
- 13.2. Objetivo específico:
  - Determinar si el espacio físico del ambiente laboral favorece o restringe el desempeño ocupacional de los trabajadores del área de investigación la ONG Socios en Salud sucursal Perú, 2016.
  - Identificar si los objetos del ambiente laboral favorecen o restringen el desempeño ocupacional de los trabajadores del área de investigación de la ONG Socios en Salud sucursal Perú, 2016.
  - Identificar si los grupos sociales del ambiente laboral favorecen o restringen el desempeño ocupacional de los trabajadores del área de investigación de la ONG Socios en Salud sucursal Perú, 2016.
  - Determinar si las formas ocupacionales establecidas por el ambiente laboral favorecen o restringen el desempeño ocupacional de los trabajadores del área de investigación de la ONG Socios en Salud sucursal Perú, 2016.

### 1.4. BASES TEÓRICAS

#### 1.4.1 BASE TEÓRICA

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define salud como el estado completo de bienestar físico, social y no solo la ausencia de enfermedades biológicas<sup>13</sup>. La población económicamente activa, dedica aproximadamente la tercera parte de su

tiempo para desempeñar el rol de trabajador. Las condiciones del puesto laboral causan efectos considerables en el equilibrio armónico de la salud del trabajador, por ello, las buenas prácticas en el trabajo pueden facilitar el desarrollo personal.

La Asamblea Mundial titulada “Salud de los trabajadores”, insta a los estados participantes a garantizar una plena cobertura en sus colaboradores<sup>2</sup>.

La seguridad y salud en el trabajo (SST), vela por la prevención de las enfermedades, lesiones y accidentes de trabajo, así como la protección y promoción de la salud en los trabajadores. Su objetivo es mejorar las condiciones y el medio ambiente laboral, basándose en la anticipación, el reconocimiento, la evaluación y el control de los peligros emergentes del propio ambiente laboral. En conjunto con el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG- SST), mantienen el proceso de toma de decisiones en las empresas influyendo en la vida diaria de los trabajadores, teniendo como base los criterios, normas y resultados. En las empresas, la aplicación del SG-SST, el nivel de protección y de prevención, evalúa y mantiene a lo largo del tiempo mejoras apropiadas y oportunas<sup>14</sup>.

Las acciones perjudiciales y fatales pueden generar riesgos, nuevas modalidades o tipos de peligros y exposiciones, siendo vinculadas a los factores demográficos, los efectos de las dinámicas en el ambiente, la diferenciación de género, el ritmo de los avances tecnológicos, la estructura y el ciclo de vida de las empresas. En respuesta a lo mencionado anteriormente, se habla de la cultura propia de prevención de SST, como el derecho de gozar de un medio ambiente de trabajo seguro y saludable en todos sus niveles, para ello se busca la participación activa de los gobiernos, en donde los empleadores y los trabajadores promuevan a través de un sistema de derechos, deberes y responsabilidades definidos, un medio ambiente laboral saludable, estable y seguro; atribuyéndose la importancia al principio de la prevención, aumentando la concientización, la sensibilización, la comprensión y el conocimiento general referente a las definiciones de riesgo y peligro, así como el control preventivo del mismo<sup>15</sup>.

En el Perú, el sistema de información en SST tiene como norma reportar los accidentes de trabajo, accidentes mortales de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos al Ministerio de Trabajo. Actualmente no se encuentran reportes epidemiológicos con énfasis en salud pública sobre la magnitud del

problema, así como evaluar el impacto de las medidas de control y prevención sobre la tendencia de los accidentes y enfermedades relacionadas al campo laboral. Los factores de riesgo a los que están expuestos los trabajadores, representan en un 48,3 % al factor psicosocial, siendo el de mayor impacto en la salud del trabajador<sup>16</sup>.

Los instrumentos de evaluación presentan mayor enfoque en el análisis de los factores de riesgo psicosociales; mediante un estudio sobre Informe Técnico de los Factores de Riesgo Psicosocial en trabajadores de Lima Metropolitana, se analizó los factores de riesgo psicosocial del personal terapéutico, clasificándolos en intralaborales, extralaborales e individuales; sin embargo, la dimensión del impacto ambiental en el desempeño laboral de los trabajadores, solo consideró por su origen a los riesgos físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, y psicosociales como agentes estresantes del trabajo<sup>17</sup>.

Según el Modelo de Ocupación Humana, considera al entorno como características particulares físicas, sociales, culturales, situaciones personales, económicas y políticas de cada persona en determinados contextos impactando en el desempeño ocupacional, la motivación y la organización. El entorno puede facilitar o restringir el desempeño en las diferentes actividades ofreciendo demandas, oportunidades o restricciones. El impacto ambiental, influye en la interacción entre las características del entorno y las características de la persona, por ende, las oportunidades, recursos, restricciones y demandas dependen de las habilidades, los roles, la capacidad de desempeño, los valores, la causalidad personal y los intereses de las personas que interactúan en diferentes ambientes, siendo uno de ellos el ambiente laboral. Es decir, el entorno desafía a las capacidades de una persona, generando máximo desempeño, atención y participación, no obstante, si el ambiente exige un desempeño por debajo de las capacidades de la persona, causa en la persona desinterés y aburrimiento, así como, si las demandas están por encima de las capacidades de la persona, provoca comportamientos ansiosos y abrumadores<sup>8,18</sup>.

La Escala del Ambiente Laboral fue validada mediante las propiedades psicométricas de la escala del impacto ambiental en el trabajo a través de un estudio de validación social y cultural, donde se obtuvo la fiabilidad en la estructuración del constructo de la WEIS en poblaciones americanas y suecas<sup>19</sup>. El Cuestionario del Desempeño Ocupacional de la Auto-evaluación Ocupacional (OSA), es una herramienta de

evaluación, la cual también está basada en el Modelo de Ocupación Humana, ayuda a captar las percepciones de las personas en su misma función ocupacional y las influencias del medio ambiente en su desempeño<sup>20</sup>.

#### 1.4.2. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

*Accidente de Trabajo.*- Se considera a toda lesión o daño la cual es producida en su centro laboral o por realizar acciones laborales que demandan su contrato y por alguna acción imprevista fortuita u ocasional de una fuerza extrema, violenta y repentina que impacta directamente sobre la persona<sup>21</sup>.

*Ambiente.*- Es el conjunto de características culturales, económicas, políticas, físicas y sociales que impactan en la organización, el desempeño de la ocupación y en la motivación<sup>8</sup>.

*Capacidad de desempeño.*- Es la capacidad para realizar las cosas, dadas por las condiciones de los componente objetivos sean estos físicos y mentales; así como la experiencia subjetiva del caso<sup>8</sup>.

*Causalidad Personal.*- Hace referencia al sentido de capacidad personal, las propias valoraciones de las capacidades físicas, intelectuales y sociales; y al propio sentido de eficacia personal, la auto eficiencia en las actividades, el uso de las capacidades personales para llevarlas a cabo<sup>8</sup>.

*Desempeño Ocupacional.*- Es la realización de una forma ocupacional / tarea, incluye actividades pertenecientes a una rutina diaria, la habituación y el entorno suelen ser influentes en el desempeño<sup>8</sup>.

*Enfermedades Ocupacionales.*- Es un estado patológico el cual produce incapacidad temporal, permanente o muerte en el campo laboral y que sobreviene directamente en el trabajador<sup>21</sup>.

*Escala del Impacto Ambiental para el Trabajo (WEIS).*- Es una entrevista semi estructurada, la cual se encarga de recolectar información acerca en como el trabajador con o sin discapacidad percibe y experimenta su ambiente laboral<sup>23</sup>.

*Espacio Físico.*- Son los contextos físicos en donde las personas pueden realizar diferentes ocupaciones, como el espacio físico artificial y al espacio físico natural, no obstante detallamos más específicamente al espacio físico artificial, resultado de la fabricación humana<sup>8</sup>.

*Formas Ocupacionales / tareas.*- Son las secuencias convencionales de acciones coherentes, las cuales son orientadas a un determinado propósito, favoreciendo la satisfacción de requerimientos internos o sociales<sup>8</sup>.

*Grupos Sociales.*- Es el conjunto de personas, las cuales se reúnen de manera formal o informal, está constituida por sus miembros y los roles que desempeña cada uno<sup>8</sup>.

*Hábitos.*- Se considera a las influencias adquiridas para responder y desempeñarse inmediatamente de acuerdo a las situaciones y contexto. Siendo de esa manera regulador del comportamiento en relación con las contingencias del ambiente<sup>8</sup>.

*Habitación.*- Son los patrones de la ocupación diaria, la disposición internalizada en la persona, la cual sigue patrones diarios de comportamientos expresados por hábitos y roles en interacción con el ambiente<sup>8</sup>.

*Impacto ambiental* - Es la interacción entre las características del entorno de la persona, por ende, las oportunidades, recursos, restricciones y demandas dependen de las habilidades, los roles, capacidad de desempeño, valores, la causalidad personal y los intereses de las personas presentes en el ambiente<sup>8</sup>.

*Intereses.*- Es la preferencia de realizar determinadas cosas, siendo satisfactorio y placentero de hacer<sup>8</sup>.

*Modelo de Ocupación Humana.*- Es el conjunto de conceptos y conocimientos desde la Terapia Ocupacional, centrándose en la ocupación en la teoría y práctica de la misma, siendo de esa manera un modelo centrado en el cliente y basado en la ocupación<sup>8</sup>.

*Objetos.*- Son las cosas naturales o hechas por la persona, con las cuales pueden interactuar y de acuerdo a sus características propias se pueden definir qué hacer con ellas<sup>8</sup>.

*Ocupación.*- Son los comportamientos de los seres humanos de forma colectiva o individual, en la familia y la comunidad, que produce un desenvolvimiento y desempeño en las diferentes realizaciones de las tareas, siendo significantes y con propósitos personales<sup>8</sup>.

*Roles.*- Es la incorporación de un estatus ya socialmente definido, pudiendo ser también de manera personalizada y en conjunto siguiendo propias actitudes y acciones<sup>8</sup>.

*Terapia Ocupacional.*- Es una profesión del área de salud centrado en apoyar a las personas con o sin discapacidad para lograr un óptimo desempeño, permitir la participación en diferentes etapas y áreas de la vida y de esa manera garantizar un óptimo estado de salud, bienestar y calidad de vida<sup>22</sup>.

*Valores.*- Son las propias convicciones personales, las cuales dan significado e importancia al desempeño en las ocupaciones, mostrando un fuerte lazo para ejecutarlos y actuar por ellos. Esto engloba puntos muy importantes como la vida familiar, la religión, la misma ocupación y el sentido de obligación, compromiso hacia sus convicciones personales<sup>8</sup>.

#### 1.4.3. FORMULACIÓN DE LA HIPÓTESIS

**H1:** El ambiente laboral interfiere sustancialmente en el desempeño ocupacional en los trabajadores de la ONG Socios en Salud Sucursal Perú, 2016.

**H2:** El ambiente laboral apoya sustancialmente en el desempeño ocupacional en los trabajadores de la ONG Socios en Salud Sucursal Perú, 2016.



## CAPÍTULO II:

## MÉTODOS

## 2.1. DISEÑO METODOLOGICO

### 2.1.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Se realizó un estudio cuantitativo, puesto que los resultados fueron analizados estadísticamente.

### 2.1.2. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Observacional, descriptivo, puesto que el investigador observó el comportamiento de la variable a estudiar y no intervino en la variable de estudio; transversal porque la medición de la misma se hizo una sola vez en un momento determinado y prospectivo ya que los datos para medir la variable fueron tomados en el mismo instante.

### 2.1.3. POBLACIÓN

Trabajadores del área de investigación de la ONG Socios en Salud, Sucursal Perú.

### 2.1.4. MUESTRA Y MUESTREO

Dado que es una población finita, y las principales variables de estudio son de tipo cualitativas, se obtiene una muestra aplicando la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N (Z^2_{\alpha}) (p) (1-p)}{(d^2) (N-1) + (Z^2_{\alpha}) (p) (1-p)}$$

El cálculo de muestra se realizó usando el paquete estadístico **Epi Info** utilizando los siguientes parámetros.

- N: Tamaño de población: 250 (\*)
- P: prevalencia, la cual será equivalente al 0.5
- d: precisión, que es 0.05
- $\alpha$ : nivel de significancia: 0.05
- $Z_{\alpha}$ : 1.96 que corresponde al valor de la tabla normal estándar al 95% de confianza
- Frecuencia esperada de la variable principal: 10%

- Margen de error (alfa): 5%
- Efecto de diseño: 1
- Clusters (grupo): 1

(\*) Números de trabajadores del área de investigación de la ONG Socios en Salud, sucursal Perú.

Por lo tanto, la Muestra  $n$  fue de 89 trabajadores del área de Investigación de la ONG Socios en Salud, sucursal Perú.

#### 2.1.4.1 CRITERIOS DE INCLUSIÓN

- Trabajadores del área de investigación a tiempo completo de la ONG Socios en Salud Sucursal Perú.
- Ser mayores de 18 años, los cuales estén dispuestos a colaborar con el estudio y firmen consentimiento informado.

#### 2.1.4.2 CRITERIOS DE EXCLUSIÓN

- Trabajadores que presenten alguna deficiencia en su salud.
- Trabajadores que no quieran participar o no firmen el consentimiento informado.

#### 2.1.5. VARIABLES

*Variables Independientes:*

Ambiente laboral.

*Variables dependientes:*

Desempeño ocupacional.

### 2.1.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

La técnica que se utilizó para la recolección de datos fue una entrevista semi-estructurada y el cuestionario del desempeño ocupacional de la autoevaluación ocupacional (OSA), estas fueron administradas por el investigador, el cual llevó a cabo la entrevista y por ende orientó al trabajador con las preguntas del caso, en un tiempo de 30 minutos mínimo a 1 hora máximo.

La entrevista semiestructurada es conocida como la **Escala de Impacto Ambiental para el Trabajo**<sup>23</sup> (Anexo N°1).

Presenta 17 ítems en la escala de puntuación, los cuales son las demandas de tiempo, demandas de las tareas, atracción por las tareas laborales, horario de trabajo, interacción entre compañeros de trabajo, pertenencia a un grupo de trabajo, interacción con el supervisor, estándares del rol laboral, estilo del rol laboral, interacción con otros, gratificaciones, cualidades sensoriales ambientales, arquitectura/disposición física del ambiente, ambiente: clima/humor, propiedades de los objetos, lugares complementarios, significado o sentido de los objetos o productos. La primera parte consistió en la observación del puesto de trabajo y luego se realizó una entrevista semiestructurada, de modo que se logró evaluar las características singulares del lugar de trabajo y de qué manera influyeron en el desempeño ocupacional. Posterior a ello se completa la escala de puntuación ingresando apropiadamente los datos cualitativos, evaluados en 4 puntos. **Puntaje 4:** El ambiente apoya fuertemente, la satisfacción, el desempeño laboral, el bienestar físico, social y emocional.

**Puntaje 3:** Un aspecto del ambiente, el cual apoya la satisfacción, el desempeño laboral y el bienestar físico, social y emocional.

**Puntaje 2:** Algo interfiere en la satisfacción, el desempeño laboral y el bienestar físico, social y emocional.

**Puntaje 1:** El factor ambiental interfiere fuertemente en la satisfacción, el desempeño laboral y el bienestar físico, social y emocional. Y un **N/A (No Aplicable)**, si no hay información suficiente para dar calificación al ítem o no es aplicable en el ambiente laboral del trabajador.

Los 17 ítems del ambiente están agrupados en 4 componentes: Espacio Físico, Objetos, Grupos Sociales y Formas Ocupacionales.

Este instrumento permite obtener una medida global del ambiente y la descripción de sus 4 dimensiones con sus indicadores correspondientes:

- Dimensión I: Espacio Físico: Preguntas 12, 13 y 16:
  - 12. Cualidades Sensoriales Ambientales
  - 13. Arquitectura/Disposición Física
  - 16. Lugares Complementarios
- Dimensión II: Objetos: Preguntas 15 y 17
  - 15. Propiedades de los Objetos
  - 17. Significado o sentido de los objetos o productos
- Dimensión III: Formas Ocupacionales: Preguntas 1,2,3,4,8,9
  - 1. Demandas del tiempo
  - 2. Demandas de la tarea
  - 3. Atracción por las tareas laborales
  - 4. Horario de Trabajo
  - 8. Estándares del rol laboral
  - 9. Estilo del rol laboral
- Dimensión IV: Grupos Sociales: Preguntas 5,6,7,10,11,14
  - 5. Interacción entre compañeros
  - 6. Pertenencia a un grupo de trabajo
  - 7. Interacción con el supervisor
  - 10. interacción con otros
  - 11. Gratificaciones
  - 14. Ambiente Clima/Humor

Para la calificación del instrumento se utiliza una puntuación por cada ítem del ambiente y una puntuación global del ambiente laboral (Anexo N°1).

La Escala de Impacto Ambiental para el Trabajo (WEIS), presenta validez de constructo y consistencia interna considerada como apreciable, permitiendo la obtención de una medida global del ambiente laboral. Los ítems abarcaron todo el rango de habilidad del trabajador, la WEIS tiene una capacidad limitada para

identificar diferencias en el apoyo ambiental percibido (índice de separación de personas = 1.63; índice de separación de elementos = 1.57). En conclusión la WEIS, brinda un medio estructurado, información sobre cómo las personas experimentan sus entornos de trabajo y fomentan un análisis en la cual el trabajador puede llegar a ser más confiado, conocedor y empoderado<sup>24</sup>.

También se aplicó de manera complementaria el Cuestionario del Desempeño Ocupacional del instrumento OSA (Autoevaluación ocupacional). La cual está organizada en 11 dimensiones, las cuales son: concentrarme en las tareas laborales, hacer físicamente lo que necesito realizar, cuida de su espacio laboral, cuida de sí mismo (presentación), cuida de su personal a cargo, se transporta fácilmente de su casa hacia su lugar de trabajo, maneja sus finanzas, maneja sus necesidades básicas (comida, medicamentos), se expresa con otros, se lleva bien con otros, identifica y resuelve problemas. Posterior a ello se completa la escala de puntuación ingresando apropiadamente los datos cualitativos, evaluados en 4 puntos. Cuya herramienta del desempeño ocupacional contiene las siguientes puntuaciones:

**Puntuación 1:** Hacer esto es un gran problema para mí.

**Puntuación 2:** Hacer esto es un poco difícil para mí.

**Puntuación 3:** Esto lo hago Bien.

**Puntuación 4:** Esto lo hago sumamente bien.

La escala general del desempeño ocupacional de los trabajadores, está cuantificado de 1 a 44 puntos.

Para la calificación del cuestionario se utiliza una puntuación por cada ítem del desempeño y una puntuación global del desempeño (Anexo N°1).

La validación de la Autoevaluación del desempeño ocupacional (OSA), se destacó con el análisis de 3 estudios relacionados a la evaluación de la validación, sensibilidad y confiabilidad del instrumento en la medición de la competencia Ocupación para el desempeño y la participación ocupacional, mediante el uso de análisis Rasch.

En los tres estudios, la OSA fue revisada hasta que hubo evidencia de que el autoinforme tiene buena validez interna, es suficientemente sensible y confiable para distinguir entre los niveles de personas, y puede ser utilizado de manera confiable

por la gran mayoría de los participantes. La OSA puede ser utilizada por individuos con una variedad de contextos personales, sociales, culturales y ambientales para evaluar la competencia ocupacional de un individuo y su valor para el desempeño y participación ocupacional<sup>25</sup>.

#### 2.1.7. PROCEDIMIENTOS Y ANÁLISIS DE DATOS

Antes de iniciar el proceso de recolección, primero se obtuvo la aprobación del proyecto de investigación, el cual fue expedido por el Comité de Ética de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, así mismo la autorización de la Escuela Profesional de Tecnología Médica. Contando con la documentación emitida de aprobación, se coordinó con la ONG Socios en Salud sucursal Perú, para proceder con la recolección de datos; primero se solicitó, mediante documento, la autorización al Área de Administración y finanzas (Anexo N°3). La recolección de datos de los trabajadores, se efectuó de lunes a viernes de 9:00 am hasta las 5:00 pm en los meses de febrero a marzo del año 2017.

Se programó las entrevistas de acuerdo de la disponibilidad de tiempo de trabajador, posterior a ello el investigador se presentó y explico en qué consistía dicha entrevista y cuáles eran los propósitos de la investigación para con su centro laboral, la administración del instrumento en lenguaje claro y sencillo y los objetivos de la investigación; así mismo se respondió a las interrogantes dadas en la participación y se presentó el consentimiento informado, una vez que el participante aceptó voluntariamente ingresar al estudio, se procedió con la firma del mismo.

Previo al análisis de la información se procedió a crear una matriz en Microsoft Excel 2010 en la cual se vaciaron los datos obtenidos, se utilizaron tablas de contingencia y se revisó los datos para verificar que no hayan datos incompletos o errores. Se empleó el software Epi Info versión 7.1.5.2, una aplicación multiplataforma de libre distribución, funcionando en diferentes sistemas operativos, por ejemplo en Mac OSX, Linux o Windows. Este software es de libre acceso para su uso, distribución y de dominio público.

El análisis estadístico de los datos consistió en el análisis descriptivo de las variables sociodemográficas, el análisis univariado de cada una de las variables, mediante distribución de frecuencias, calculando las medidas de tendencia central, como mediana, media y porcentajes, y medidas de dispersión, como rango y desviación estándar en variables cuantitativas.

#### 2.1.8. CONSIDERACIONES ÉTICAS

Se solicitó la autorización al Área de Administración y finanzas de la Organización No Gubernamental Socios en Salud Sucursal Perú, para ejecutar la investigación. Se explicó que la participación es voluntaria y que la información recolectada será de uso exclusivo para el estudio.

Las consideraciones éticas fueron sustentadas por el consentimiento informado que se brindó (Anexo N°4), cumpliendo con la total confidencialidad de los datos personales, y los principios de la No Maleficencia, Beneficencia, Justicia y Autonomía; ya que los resultados no fueron usados en perjuicio de los trabajadores, así mismo se informó que no hay cobro ni remuneración por la participación en el proceso de la investigación.



**CAPITULO III:**  
**RESULTADOS**

### 3.1 RESULTADOS

**Tabla 1. Datos sociodemográficos Trabajadores del Área de Investigación de la ONG Socios en Salud Sucursal Perú.**

Variables	Mujeres (n)	%	Hombres (n)	%
<b>Edad (años)</b>				
<40	61	68.5	13	14.6
40-50	8	9.0	3	3.4
> 50	4	4.5	0	0
<b>Grado de instrucción</b>				
Educación superior universitaria	61	68.5	4	4.5
Educación superior no universitaria	19	21.3	5	5.6

Se entrevistó a 89 trabajadores de la ONG Socios en Salud Sucursal Perú. La edad promedio de los entrevistados fue de 32.2 años de los cuales el 68,5 % estuvo en el grupo etario menor a 40 años. La mayoría reportó tener educación superior universitaria (73%). (Tabla 1).

**Tabla 2. Espacio físico del ambiente laboral de Trabajadores del Área de Investigación de la ONG Socios en Salud Sucursal Perú.**

ESPACIO FÍSICO	Apoya				Interfiere			
	4		3		2		1	
	N	(%)	N	(%)	n	(%)	n	(%)
<b>Cualidades Sensoriales/Ambientales</b>	17	19.1	19	21.4	37	41.6	16	17.9
<b>Arquitectura/Disposición</b>	19	21.4	18	20.2	35	39.3	17	19.1
<b>Lugares Complementarios</b>	13	14.6	23	25.8	41	46.0	12	13.5

La entrevista fue dividida en 4 dimensiones: espacio físico, objetos, formas ocupacionales y grupos sociales; a su vez cada dimensión estuvo subdividida en indicadores. En la dimensión de espacio físico, se encontró en sus indicadores que el 41.6 % de los trabajadores percibió a las cualidades sensoriales/ambientales como interferencia en el desempeño laboral, bienestar físico, social y emocional; el 39.3 % consideró a la arquitectura/disposición como interferencia sustancial en el desempeño laboral y el 46 % de los trabajadores señaló que los lugares

complementarios interfirieron sustancialmente en el desempeño laboral y el bienestar físico (Ver tabla 2).

**Tabla 3. Formas ocupacionales del ambiente laboral de Trabajadores del Área de Investigación de la ONG Socios en Salud Sucursal Perú.**

FORMAS OCUPACIONALES	Apoya				Interfiere			
	4		3		2		1	
	N	(%)	N	(%)	N	(%)	n	(%)
Demandas del tiempo	33	33.1	24	26.9	25	28.1	7	7.9
Demandas de las tareas	40	44.9	27	30.3	15	16.9	7	7.9
Atracción por las tareas laborales	76	85.4	10	11.2	29	32.6	2	2.3
Horario de trabajo	34	38.2	27	30.3	16	12.9	9	10.1
Estándares del rol laboral	58	65.2	19	21.3	5	5.6	7	7.9
Estilos del rol laboral	63	70.8	14	15.7	8	9.0	4	4.5

En la dimensión de las Formas Ocupacionales, se encontró entre sus indicadores, con relación a las demandas del tiempo que el 33.1% de los trabajadores apoyó fuertemente el desempeño laboral; el 44.9% de ellos consideró que las demandas de las tareas apoyó fuertemente el desempeño; el 85.4% indicó la atracción por las tareas y su óptima influencia en el desarrollo de las tareas; el 38.2% señaló el horario de trabajo como apoyo fuerte al desempeño y la satisfacción laboral; el 65.2% de los trabajadores manifestó en sus estándares de rol laboral, el desenvolvimiento positivo en el desempeño y el 70.8% señaló los estilos de rol laboral, como apoyo fuerte y sustancial para el desempeño ocupacional (Ver tabla 3).

**Tabla 4. Grupos sociales del ambiente laboral de Trabajadores del Área de Investigación de la ONG Socios en Salud Sucursal Perú.**

GRUPOS SOCIALES	Apoya				Interfiere			
	4		3		2		1	
	N	(%)	N	(%)	n	(%)	n	(%)
<b>Interacción entre compañeros de trabajo</b>	<b>38</b>	<b>42.7</b>	<b>17</b>	<b>19.1</b>	<b>21</b>	<b>23.6</b>	<b>13</b>	<b>14.6</b>
<b>Pertenencia a un grupo de trabajo</b>	<b>39</b>	<b>43.8</b>	<b>26</b>	<b>29.3</b>	<b>14</b>	<b>15.7</b>	<b>10</b>	<b>11.2</b>
<b>Interacción con el supervisor</b>	<b>49</b>	<b>55.1</b>	<b>15</b>	<b>16.9</b>	<b>8</b>	<b>9.0</b>	<b>16</b>	<b>18.0</b>
<b>Interacción con otros</b>	<b>56</b>	<b>62.9</b>	<b>11</b>	<b>12.4</b>	<b>17</b>	<b>19.1</b>	<b>5</b>	<b>5.6</b>
<b>Gratificaciones</b>	<b>50</b>	<b>56.2</b>	<b>26</b>	<b>29.2</b>	<b>10</b>	<b>11.2</b>	<b>3</b>	<b>3.4</b>
<b>Ambiente: clima/humor</b>	<b>38</b>	<b>42.7</b>	<b>32</b>	<b>36.0</b>	<b>10</b>	<b>11.2</b>	<b>9</b>	<b>10.1</b>

En la dimensión de los grupos sociales, sus indicadores evidenciaron que el 42.7 % de los trabajadores destacó la interacción entre los compañeros de trabajo como apoyo favorable del ambiente hacia el desempeño, el 43.8 % expresó la pertenencia al grupo de trabajo siendo apoyo fuerte para el desempeño ocupacional; el 55.1% de ellos refirió, la interacción con el supervisor, como apoyo para el desempeño y satisfacción personal/social; el 64.9% manifestó la interacción con otros, como el desenvolvimiento favorable del desempeño brindado por el ambiente y el 42.7 % indicó que el ambiente: clima/humor apoyó al bienestar físico, social, emocional, y al desempeño laboral. (Ver Tabla 4).

**Tabla 5. Objetos del ambiente laboral de Trabajadores del Área de Investigación de la ONG Socios en Salud Sucursal Perú.**

OBJETOS	Apoya				Interfiere			
	4		3		2		1	
	N	(%)	N	(%)	N	(%)	n	(%)
<b>Propiedades de los objetos</b>	<b>51</b>	<b>57.3</b>	<b>24</b>	<b>26.9</b>	<b>12</b>	<b>12.5</b>	<b>2</b>	<b>2.3</b>
<b>Significado o sentido de los objetos o productos</b>	<b>82</b>	<b>92.1</b>	<b>5</b>	<b>5.6</b>	<b>2</b>	<b>2.3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

En la dimensión de Objetos, sus indicadores mostraron el 57.3% de los trabajadores percibió a las propiedades de los objetos como apoyo sustancial para el desempeño laboral y el 92.1% de ellos, expresó el factible desenvolvimiento en las tareas

teniendo en cuenta el significado o sentido de los objetos del puesto del trabajador y su influencia en el desempeño ocupacional (Ver tabla 5).

Tabla 6. Escala general del ambiente laboral de Trabajadores del Área de Investigación de la ONG Socios en Salud Sucursal Perú.

<b>ESCALA</b>	<b>52-68 (n)</b>	<b>%</b>	<b>35-51 (n)</b>	<b>%</b>	<b>18-34 (n)</b>	<b>%</b>	<b>01-17 (n)</b>	<b>%</b>
<b>Ambiente laboral</b>	<b>61</b>	<b>68.5</b>	<b>62</b>	<b>69.7</b>	<b>6</b>	<b>6.7</b>	<b>0</b>	<b>89</b>

Posterior al análisis por cada dimensión con sus respectivos indicadores; se realizó un análisis global en como las características del ambiente influyen en las características propias del trabajador, reflejándose en su desempeño ocupacional; se obtuvo la puntuación final el 69.7% de los trabajadores señaló al ambiente laboral como apoyo para el desempeño, la satisfacción laboral y su bienestar físico, emocional y social (Ver tabla 6 y leyenda).

**Leyenda:**

<b>1-17</b>	El factor ambiental interfiere sustancialmente con el desempeño, la satisfacción laboral y su bienestar físico, emocional y social de él o ella.
<b>18-34</b>	El factor ambiental interfiere con el desempeño, la satisfacción laboral y su bienestar físico, emocional y social de él o ella.
<b>35-51</b>	El factor ambiental de alguna forma apoya el desempeño, la satisfacción laboral y su bienestar físico, emocional y social de él o ella.
<b>52-68</b>	El factor ambiental apoya sustancialmente el desempeño, la satisfacción laboral y su bienestar físico, emocional y social de él o ella.

**Tabla 7. Escala general del desempeño ocupacional de Trabajadores del Área de Investigación de la ONG Socios en Salud Sucursal Perú.**

<b>ESCALA</b>	<b>34-44 (n)</b>	<b>%</b>	<b>23-33 (n)</b>	<b>%</b>	<b>12-22 (n)</b>	<b>%</b>	<b>01-11 (n)</b>	<b>%</b>
<b>Desempeño Ocupacional</b>	<b>40</b>	<b>44.9</b>	<b>48</b>	<b>53.9</b>	<b>1</b>	<b>1.1</b>	<b>0</b>	<b>89</b>

En cuanto la Autoevaluación Ocupacional (OSA), el 53.9 % de los trabajadores señaló que el desempeño ocupacional en la realización de las tareas es óptimo para la persona, es decir los factores ambientales de alguna forma apoyan al desempeño ocupacional del trabajador conjunto a su motivación, estilo de vida, habilidades y capacidad de desempeño propia de cada persona. (Ver tabla 7 y leyenda)

**Leyenda:**

<b>1-11</b>	El desempeño en realizar las tareas es un gran problema para la persona.
<b>12-22</b>	El desempeño en realizar las tareas es un poco difícil para la persona.
<b>23-33</b>	El desempeño en realizar las tareas es bueno para la persona.
<b>34-44</b>	El desempeño en realizar las tareas es sumamente bueno para la persona.



CAPITULO IV:  
DISCUSIÓN

## 4.1 DISCUSIÓN

Se evaluó 89 trabajadores y se analizó los indicadores de cada dimensión. Se observó las dimensiones: formas ocupacionales, grupos sociales y objetos como apoyan o interfieren en el desempeño laboral, el bienestar físico, social y emocional del trabajador. Esto puede deberse al contenido y característica del trabajo, a la organización y la actitud de seguridad, así como las relaciones sociales que brindan soporte en el trabajo, contribuyendo a la salud física y mental, generando satisfacción en la atención hacia el cliente y en él mismo<sup>26</sup>.

En las formas ocupacionales, la presencia de un plazo de tiempo, la máxima demanda laboral, las prioridades múltiples y la acumulación de trabajo, pueden hacer que el desempeño disminuya, y la fatiga física y mental se incremente. De esa forma se presenta una relación directa entre el factor tiempo y las atracciones por las tareas laborales, la percepción relativa al tiempo que demanda cada actividad fuera de la hora de trabajo y el tipo de tareas laborales que se realizan.<sup>8,27</sup>

La no estandarización de los horarios de trabajo, pueden repercutir en los procesos fisiológicos del trabajador, como la interrupción circadiana y la privación del sueño; afectando directamente a la salud de la persona e impactando en el rendimiento laboral. Hay distintos modelos que estudian el tiempo de trabajo y la salud, dentro de ellos están los que abarcan la relación que existe entre la duración del tiempo laboral y las vías relacionadas con el estrés y la privación del sueño; esto conlleva al desarrollo de enfermedades a corto y a largo plazo como por ejemplo obesidad, enfermedades cardiovasculares, malestares gastrointestinales, fatiga crónica, problemas de sueño, cáncer, diabetes mellitus tipo II y disfunciones a nivel general. No obstante los factores personales y situacionales también pueden fisiológicamente influir sobre la salud, como por ejemplo la capacidad de adaptación a los horarios no estandarizados, trabajo por turnos, nivel de tolerancia, estrategias de afrontamiento, comportamiento y los estilos de vida. Por lo tanto al adoptar un modelo integral de las características del tiempo de trabajo y las características del propio trabajo; se puede contrabalancear los factores no laborales y laborales, favoreciendo a las vías fisiológicas que protegen la salud<sup>6,9,27</sup>

Las demandas del tiempo y de las tareas se hacen presentes de dos formas, en el trabajo remunerado y el doméstico- familiar o reproductivo, quiere decir que ambos plantean un conflicto de tiempo, aumentando la carga total del trabajo, repercutiendo directamente sobre la salud de la persona, provocando estrés, envejecimiento prematuro, fatiga crónica y trastornos psicosomáticos, siendo la población de mujeres más vulnerables al deterioro de salud, y ello aumenta proporcionalmente según la cantidad de hijos e hijas que la persona tenga.<sup>6,28</sup>

Los grupos sociales influyen de manera positiva en el aumento de las habilidades de la persona y su interacción en el ambiente de trabajo, lográndose identificar más con la empresa. La cooperación entre compañeros y la relación con el supervisor son factores que influyen en la satisfacción y bienestar psíquico social de la persona.<sup>8,9</sup>

La implementación de estándares de calidad está relacionada con el resultado de trabajo debido a los factores intermedios que se relacionan con la norma de calidad, generándose mayor desempeño comercial y ocupacional. Para ello es importante el análisis de la participación de los trabajadores como la condición más resaltante sobre las condiciones de trabajo, es decir la relación que hay entre los estándares de calidad, la satisfacción laboral y las condiciones de trabajo. Esto se ve también relacionado con la salud mental de los mismos, el ausentismo laboral, el salario y las gratificaciones; que podrían ayudar a la comprensión de que la participación del colaborador y la satisfacción en el trabajo se basa en que para la persona es importante identificarse con su centro laboral, el orgullo con sus tareas, el logro en resolver dificultades, la libertad de expresarse y la oportunidad de compartir información. Así mismo se fomenta la toma de decisiones, las buenas relaciones sociales en el trabajo y el incremento de las habilidades<sup>8, 9,29</sup>.

La interacción entre compañeros es un tipo de relación interpersonal basada en dos conceptos, la relación líder-grupo y la interacción entre ellos, el proceso dinámico genera la satisfacción en el trabajo como resultado de la interpretación de sentimientos, percepción o emoción hacia el trabajo. Cuando la relación líder y compañeros de trabajo son mejores, el nivel de satisfacción en el trabajo es mayor, así mismo la interacción entre los mismos colaboradores ayuda a un mayor

compromiso organizacional, no obstante también se refuerzan valores y la lealtad hacia el equipo de trabajo y la institución. La comunicación entre los superiores y los compañeros de trabajo, tienen múltiples efectos para las operaciones de una organización, entre ellas, la eficacia, la motivación y la eficiencia laboral.<sup>10,28</sup>

El ambiente laboral del trabajador, en donde realiza sus diferentes actividades, está relacionado con los objetos de trabajo, los instrumentos, materiales y la organización del mismo espacio. El trabajador es un ser biopsicosocial, durante todo el día interactúa con el medio ambiente, su puesto de trabajo, zona de trabajo, elementos del medio físico o natural, los cuales están involucrados en el trascurso laboral, sin embargo se debe tener en cuenta que también puede estar rodeado de factores de riesgo y peligro, y alterar su salud con enfermedades de origen laboral. Las organizaciones de trabajo constituyen sistemas abiertos, las formas ocupaciones, las demandas de las tareas, muchas veces dependen del eficaz entorno que lo rodea<sup>30</sup>.

Existe una relación o influencia entre las características del ambiente y el desempeño ocupacional del trabajador. En este estudio, el desempeño en realizar las tareas es bueno para la persona, aún así se puede llegar a incrementar las mejoras para el empleador y el trabajador. El ambiente laboral puede influir e impactar positivamente o negativamente en el desempeño ocupacional del trabajador. El espacio físico depende según el contexto donde se encuentre la persona, en su ambiente laboral por ejemplo se considera dos factores, el espacio físico natural y artificial relacionado con lo realizado por el hombre, estos espacios construidos reflejan la cultura y son instrumentales para ella, de tal forma también pueden ofrecer restricciones u oportunidades para el quehacer<sup>8,17</sup>.



**CAPITULO V:**  
**CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

## 5.1. CONCLUSIONES

- El estudio realizado en los trabajadores del área de investigación de la ONG Socios en Salud, sucursal Perú, evidenció que en las formas ocupacionales, los indicadores de las demandas del tiempo y la atracción por las tareas pueden incrementar la interferencia hacia el desempeño ocupacional o elevar aún más el apoyo hacia el mismo.
- Los grupos sociales ayudan a influir positivamente en el desempeño ocupacional de los trabajadores, las gratificaciones, las interacciones entre los compañeros, con el supervisor y con otros (usuarios a quienes se les brinda la atención) logra apoyar la satisfacción y el bienestar físico, social y emocional.
- Los objetos, es decir los materiales, instrumentos y herramientas que brinda la ONG, apoyaron sustancialmente al bienestar integral en el trabajador, brindando un estado de confort en el desarrollo de las tareas laborales.
- En los indicadores del espacio físico como las cualidades sensoriales/ambientales, arquitectura/disposición y lugares complementario presentaron interferencia en el desempeño, satisfacción y el bienestar físico/social/emocional; evidenciándose en la complejidad cognitiva, física y social; las propiedades del lugar de trabajo como la temperatura y ventilación llegan a causar cuadros de estrés y ansiedad al no sentir confort en la realización de las actividades laborales en el transcurso del día y de esa manera obstruyen la relación entre el trabajador y su puesto de trabajo.
- Entre las dos hipótesis planteadas, la segunda: el ambiente laboral apoya sustancialmente en el desempeño ocupacional en los trabajadores, pudo afirmarse, no obstante solo como el apoyo del ambiente al desempeño, no como apoyo sustancial.

## 5.2. RECOMENDACIONES

- Se sugiere implementar programas de “Pausas Activas”, “Gimnasia laboral” y “Promoción de Estilos de Vida Saludable en el Trabajo”, a cargo del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo de la ONG Socios en Salud Sucursal Perú, con el fin de prevenir enfermedades laborales y/o accidentes de trabajo, promocionando hábitos y rutinas en favor de la salud del trabajador en su ambiente laboral y en su hogar y de esa manera propiciar en ellos la estabilidad física/social/emocional.
- Se recomienda que una empresa externa a la institución, designada por el comité de SST, realice cada cierto tiempo (semestral o anual), evaluaciones ergonómicas en los trabajadores, facilitando el adecuado orden y distribución del espacio físico, la adaptación adecuada del puesto de trabajo al usuario y no viceversa.
- Con la obtención de los resultados, se sugiere direccionarlos al Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo de la ONG Socios en Salud Sucursal Perú, para que puedan ser enviados a todo el personal de la institución con el fin de concientizar la importancia de la prevención de enfermedades y/o accidentes de trabajo y la promoción de la salud y así considerar posibles cambios o estrategias a favor del bienestar. Reduciendo los factores de riesgo laborales y extralaborales que puedan estar afectando de manera directa o indirecta la salud de los trabajadores.
- Se sugiere continuar con investigaciones que indiquen las fortalezas, demandas y necesidades de la institución, así mismo como la realización charlas y capacitaciones que sensibilicen a los trabajadores sobre la importancia de la adquisición de hábitos saludables en el trabajo y hogar.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Ekbladh E, Haglund L. Perceptions of the work environment among people with experience of long term sick leave. 2008;35(2):125-136.
2. Ekbladh E, Sandqvist J, Hemmingsson H, Taylor R. Work environment impact scale: Testing the psychometric properties of the Swedish version.2014;47(2):213-219.
3. Ekbladh E. Return to Work: Assessment of Subjective Psychosocial and Environment Factors. pág 58,2008.
4. Wastberg B, Eklund M. The work environment impact scale-selfrating (WEIS-SR) evaluated in primary health care in Sweden.2012;42(3):447-457.
5. Organización Internacional del Trabajo. Factores ambientales en el lugar de trabajo.2013.Recurso: <http://www.ilo.org/>: O.I.T.;[citado abril, 2013].
6. Organización Mundial de la Salud. Protección de la salud de los trabajadores, 2014. Recurso: <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs389/es/>. OMS; 2014 [citado febrero, 2016].
7. Oficina de Estadística. Boletín Estadístico Mensual de Notificaciones de Accidentes de Trabajo, Incidentes Peligrosos y Enfermedades Ocupacionales.Diciembre, Lima, Perú, pág.30, 2015.
8. Kielhofner G. Modelo de Ocupación Humana, Teoría y Aplicación. 4ª.ed.Buenos Aires. 2011.
9. Organización Panamericana de la Salud. Estrategia de Promoción de la Salud en los lugares de trabajo de América Latina y El Caribe, 2000. Acceso: Febr. 2016.
10. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Decreto Supremo, Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. Vol I. Lima, Perú; 2013.
11. Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. LEY N°29783. El Congreso de la República. 2016.
12. Ministerio de Salud del Perú. Metodología para el Estudio del Clima Organizacional. N°4682011/MINSA. Lima - Perú, MINSA; 2011.
13. Organización Mundial de la Salud. Definición de términos, 2015.Recurso: <http://www.who.int/suggestions/faq/es/>. OMS.; 2015 [citado julio, 1946]

14. Somavia J. Estrategia Global en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo. In: OIT., ed. Conclusiones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo. 1a. ed. Suiza.: Oficina Internacional del Trabajo; 2004. Recurso: [http://www.ilo.org/safework/info/policy-documents/WCMS\\_154865/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/safework/info/policy-documents/WCMS_154865/lang-es/index.htm). OIT. [Citado julio, 2004].
15. Yupanqui L, Patricia Y, Gallegos L. Diagnóstico Situacional en Seguridad y Salud en el Trabajo. Lima, Perú. Instituto Salud y Trabajo, Gobierno de Canadá; 2011.
16. Yupanqui L, Patricia Y, Gallegos L. Diagnóstico Situacional en Seguridad y Salud en el Trabajo. Lima, Perú. Instituto Salud y Trabajo, Gobierno de Canadá; 2011.
17. Ministerio de Salud del Perú. Metodología para el Estudio del Clima Organizacional. N° 4682011/MINSA. Lima - Perú, MINSA; 2011.
18. Spackman. W. Terapia Ocupacional. In: Panamericana M, ed. 11° ed. Buenos Aires, 2011:212-218.
19. G, Olson L, Haglund L, Ekbadh E, Hedlund M. Psychometric properties of the work environment impact scale: a crosscultural study. 1999;12(1):71-77.
20. Bo E, Bengtove G, Quality in the work environment: A prerequisite for success in new service development. *Managing Service Quality: An International Journal*, Vol.13, pp.148-163, 2003.
21. Artículo 2° del decreto Ley N° 18846. Compilación de normas de seguridad y salud ocupacional ds 002-72-tr, Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales página 1 de 6 Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales reglamento del decreto – Ley 18846 Decreto Supremo n° 002-72-tr.
22. AOTA. Occupational Therapy Practice. Framework: Domain & Process. 2nd. *The American Journal Occupational Therapy*. Nov/Dec 2008. p. 625 - 83.
23. Kielhofner G, Olson L, Haglund L, Ekbadh E, Hedlund M. Psychometric properties of the work environment impact scale: a crosscultural study. 1999;12(1):71-77.
24. Corner , Kielhofner , Lin. Construct validity of a work environment impact scale. *The Model of Human Occupation Evidence Brief*, 1997. Recurso: [www.moho.uic.edu](http://www.moho.uic.edu).
25. Kielhotner, Forsyth, Kramer & lyenger. Developing the Occupational Self Assessment: The use of Rasch analysis to assure internal validity, sensitivity and

- reliability. The model of Human Occupation Evidence Brief, 2009. Recurso: [www.moho.uic.edu](http://www.moho.uic.edu).
26. Bo E, Bengtove G. Quality in the work environment: A prerequisite for success in new service development. *Managing Service Quality: An International Journal*, Vol.13, pp.148-163, 2003.
  27. Suzane L, Merkus K, Maaikje A. Nonstandard working schedules and health: the systematic search for a comprehensive model. 2015.15:1084.
  28. Andjelko S, Lojpur V, Sanja P. Working conditions under quality standards: The of employee involvement. Vol.7(14), pp. 1174-1183, 2013. Recurso: [www.academicjournals.org/AJBM](http://www.academicjournals.org/AJBM).
  29. She-Cheng L, Shu-Jen L. Impacts of coworkers relationships on organizational commitment- and intervening effects of job satisfaction. Vol.5, p.p.3396-3409, 2011.
  30. Guerrero JC, Cañedo R, Rubio S. Quality of life and work: Some considerations on the working environment of the office. p.14. 2010.

## ANEXOS

## ANEXO 1

### INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN

#### ESCALA DEL AMBIENTE LABORAL PARA EL TRABAJADOR (WEIS)

*Nombre y apellidos: ..... Edad: ..... Grado de instrucción ..... Fecha de enrolamiento: .....*

<b>1. Demandas de tiempo:</b> Tiempo destinado para la cantidad de trabajo esperado o disponible				<b>6. Pertenencia a un grupo de trabajo:</b> Participación social con los compañeros de trabajo fuera del lugar de trabajo.			
1	2	3	4	1	2	3	4
Comentarios:				Comentarios:			
<b>2. Demandas de las tareas:</b> Las demandas/oportunidades de trabajo físico, cognitivas y/o emocionales de las tareas de trabajo.				<b>7. Interacción con el supervisor:</b> Retroalimentación, guía, apoyo y/u otra interacción con el supervisor (es).			
1	2	3	4	1	2	3	4
Comentarios:				Comentarios:			
<b>3. Atracción por las tareas laborales:</b> El interés, placer o valor/status de las tareas laborales.				<b>8. Estándares del rol laboral:</b> Clima general de trabajo, expresado en expectativas de calidad, excelencia, compromiso, logro y/o eficacia.			
1	2	3	4	1	2	3	4
Comentarios:				Comentarios:			
<b>4. Horario de trabajo:</b> Influencia de las horas de trabajo sobre los roles valorados, actividades y otras necesidades personales.				<b>9. Estilo de rol laboral:</b> Oportunidad/expectativas de autonomía/cumplimiento en la organización, la negación, el hacer peticiones y en la elección de la forma y tipo de tareas que realizará diariamente.			
1	2	3	4	1	2	3	4
Comentarios:				Comentarios:			

<b>5. Interacción entre compañeros de trabajo:</b> La interacción/colaboración con compañeros de trabajo es requerido para cumplir las responsabilidades de trabajo.				<b>10. Interacción con otros:</b> Interacción/comunicación con los subordinados, clientes, público, estudiantes y otros (excluyendo el supervisor o los compañeros de trabajo).			
1	2	3	4	1	2	3	4
Comentarios:				Comentarios:			
<b>11. Gratificaciones:</b> Oportunidad de seguridad laboral, reconocimientos/ascensos y/o compensaciones de salarios o beneficios.				<b>15. Propiedades de los objetos:</b> Las demandas/oportunidades físicas, cognitivas o emocionales de las herramientas, equipo, materiales y accesorios.			
1	2	3	4	1	2	3	4
Comentarios:				Comentarios:			
<b>12. Cualidades sensoriales ambientales:</b> Propiedades del lugar de trabajo como son el ruido, olores, propiedades visuales o táctiles, junto a las condiciones de temperatura y ventilación. .				<b>16. Lugares complementarios:</b> Facilidades específicas no laborales (del lugar de trabajo) destinados a cumplir con las necesidades personales como son los baños, lugar para almorzar o lugares de descanso.			
1	2	3	4	1	2	3	4
Comentarios:				Comentarios:			
<b>13. Arquitectura / disposición física del ambiente:</b> Arquitectura u organización física del espacio de trabajo y entre los espacios de trabajo.				<b>17. Significado o sentido de los objetos o productos:</b> Se refieren a lo que significan los objetos o productos para la persona.			
1	2	3	4	1	2	3	4
Comentarios:				Comentarios:			
<b>14. Ambiente Clima/Humor:</b> La sensación/ estado de ánimo asociado al grado de privacidad, entusiasmo, ansiedad, frustración, en el lugar de trabajo.							
1	2	3	4	1	2	3	4
Comentarios:				Comentarios:			
				Comentarios Generales:			

## ESCALA Y PUNTUACIÓN GENERAL DEL AMBIENTE LABORAL

Puntuación de los Items del Ambiente Laboral		Escala general del Ambiente Laboral			
		1-17	18-34	35-51	52-68
<b>Interfiere</b>	<b>1</b>	El factor ambiental interfiere sustancialmente con el desempeño, la satisfacción laboral y su bienestar físico, emocional y social de él o ella.			
	<b>2</b>		El factor ambiental interfiere con el desempeño, la satisfacción laboral y su bienestar físico, emocional y social de él o ella.		
<b>Apoya</b>	<b>3</b>			El factor ambiental de alguna forma apoya al desempeño, la satisfacción laboral y su bienestar físico, emocional y social de él o ella.	
	<b>4</b>				El factor ambiental apoya sustancialmente el desempeño, la satisfacción laboral y su bienestar físico, emocional y social de él o ella.

**CUESTIONARIO DEL DESEMPEÑO OCUPACIONAL DE LA AUTOEVALUACION OCUPACIONAL (OSA)**

*Nombre y apellidos:*..... *Edad:*..... *Grado de instrucción:*..... *Fecha de enrolamiento:*.....

Para cada afirmación, marque con un círculo:

<b>Items del Desempeño</b>	<b>Puntuación</b>	<b>1.-Hacer esto es un gran problema para mí</b>	<b>2.-Hacer esto es un poco difícil para mí</b>	<b>3.- Esto lo hago bien</b>	<b>4.-Esto lo hago sumamente bien</b>
Concentrarme en las tareas laborales		Gran problema	Un poco difícil	Bien	Sumamente bien
Hacer físicamente lo que necesita realizar		Gran problema	Un poco difícil	Bien	Sumamente bien
Cuida su espacio laboral		Gran problema	Un poco difícil	Bien	Sumamente bien
Cuida de sí mismo (presentación)		Gran problema	Un poco difícil	Bien	Sumamente bien
<b>Cuida de su personal a cargo</b>		Gran problema	Un poco difícil	Bien	Sumamente bien
<b>Se transporta fácilmente de su casa hacia su lugar de trabajo</b>		Gran problema	Un poco difícil	Bien	Sumamente bien
<b>Maneja sus finanzas</b>		Gran problema	Un poco difícil	Bien	Sumamente bien
<b>Maneja sus necesidades básicas (comida, medicamentos)</b>		Gran problema	Un poco difícil	Bien	Sumamente bien
<b>Se expresa con otros</b>		Gran problema	Un poco difícil	Bien	Sumamente bien
<b>Se lleva bien con otros</b>		Gran problema	Un poco difícil	Bien	Sumamente bien
<b>Identifica y resuelve problemas</b>		Gran problema	Un poco difícil	Bien	Sumamente bien

**ESCALA Y PUNTUACION GENERAL DEL CUESTIONARIO DEL  
DESEMPEÑO OCUPACIONAL**

<b>Puntuación del Ítem del Desempeño Ocupacional</b>	<b>Escala general del Cuestionario del Desempeño Ocupacional</b>			
	<b>(1-11)</b>	<b>(12-22)</b>	<b>(23-33)</b>	<b>(34-44)</b>
1	El desempeño en realizar las tareas es un gran problema para la persona			
2		El desempeño en realizar las tareas es un poco difícil para la persona		
3			El desempeño en realizar las tareas es bueno para la persona	
4				El desempeño en realizar las tareas es sumamente bueno para la persona

## ANEXO 2

### FÓRMULAS ESTADÍSTICAS: TAMAÑO DE MUESTRA

El cálculo de la muestra se realizó utilizando el paquete estadístico Epi Info<sup>22</sup>, usando los siguientes parámetros:

- Tamaño de población : 250 (\*)
- Frecuencia esperada de la variable principal : 10%
- Margen de error (alfa): 5%
- Efecto de diseño : 1
- Clusters (grupo): 1

(\*) Números de trabajadores del área de investigación de la ONG Socios en Salud, sucursal Perú.

Por lo tanto, el tamaño de muestra será de *89 trabajadores del área de Investigación de la ONG Socios en Salud, sucursal Perú.*

<i>Nivel de confianza</i>	<i>Tamaño de grupo</i>	<i>Total</i>
<b>80%</b>	48	48
<b>90%</b>	70	70
<b>95%</b>	<b>89</b>	<b>89</b>
<b>97%</b>	101	101
<b>99.9%</b>	152	152
<b>99.99%</b>	171	171

**ANEXO 3**  
**DOCUMENTO DEL COMITÉ DE ÉTICA: ACTA DE**  
**EVALUACIÓN ÉTICA DEL CONSENTIMIENTO INFORMADO**



**UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS**  
(Universidad del Perú, DECANA DE AMÉRICA)  
**FACULTAD DE MEDICINA**  
**COMITÉ DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN**  
*"Decenio de las personas con discapacidad en el Perú"*  
*"Año de la consolidación del Mar de Grau"*



ACTA N°. 0299

CÓDIGO DE PROYECTO: N°. 0382

*ACTA DE EVALUACIÓN ÉTICA*

En Lima, a los Quince días del mes de noviembre de 2016, se realizó la **revisión ética expeditiva** de las recomendaciones Metodológicas y Éticas incorporadas como sugerencias de corrección al proyecto: **"Ambiente laboral y su influencia en el desempeño ocupacional en los trabajadores del Área de investigación de la ONG Socios en Salud Sucursal Perú, 2016"** que el Bach. Victoria Isabel Nuñez Huerta, ha cumplido satisfactoriamente.

**RESULTADO: PROYECTO APROBADO**

Lima, 15 de noviembre de 2016



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS  
FACULTAD DE MEDICINA  
  
Dr. RICARDO TERUKINA TERUKINA  
Presidente  
del Comité de Ética de Investigación

Av. Grau 755 - Lima 1 - Apartado Postal 529 - Lima 100 - Perú Telf. (511) 3283237 – (511) 3283238 – (511) 3283232  
(511) 3282749 - (511) 3283236 - Decanato Telefax: (511) 3283231 – Comité de Ética en Investigación 619-7000 Ax 4626  
[eticafm@yahoo.com](mailto:eticafm@yahoo.com) Web: [medicina.unmsm.edu.pe](http://medicina.unmsm.edu.pe) - E-mail de Biblioteca: [bibmed@sanfer.unmsm.edu.pe](mailto:bibmed@sanfer.unmsm.edu.pe)  
E-mail: [decanofm@sanfer.unmsm.edu.pe](mailto:decanofm@sanfer.unmsm.edu.pe)

# DOCUMENTO DE APROBACIÓN DE PROYECTO DE TESIS POR LA E.A.P. TECNOLOGÍA MÉDICA



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS  
(Universidad del Perú DECANATO DE AMÉRICA)  
FACULTAD DE MEDICINA



\*Año de la Consolidación del Mar de Grau\*

Lima, 12 de diciembre de 2016

## RESOLUCIÓN DE DECANATO N° 2687-D-FM-2016

Visto el Expediente N° 23012-FM-2016 de fecha 7 de diciembre de 2016 de la Unidad de Trámite Documentario y Archivo de la Facultad de Medicina, sobre aprobación de Proyectos de Tesis.

**CONSIDERANDO:**

Que, mediante Resolución de Decanato N° 1569-D-FM-2013 ratificada con Resolución Rectoral N° 01717-R-2016 de fecha 19 de abril de 2016, se aprueba el Reglamento para la Elaboración de Tesis para optar el Título Profesional en las Escuelas Académico Profesionales de la Facultad de Medicina, que en su Capítulo I. Introducción, Art. 2: establece que: "La tesis debe ser un trabajo inédito de aporte original, por la cual se espera que los estudiantes adquieran destrezas y conocimientos que los habiliten para utilizar la investigación como un instrumento de cambio, cualquiera sea el campo del desempeño" así mismo, en su Capítulo VI: Del Asesoramiento de la tesis: Art. 28 establece que: "La Dirección de la EAP con la opinión favorable del Comité de Investigación, solicitará a la Dirección Académica la Resolución Decanal respectiva para proceder a su ejecución";

Que, mediante Oficios N° 2471-2472-2486/FM-EAPTM/2016, el Director de la Escuela Profesional de Tecnología Médica, informa que los Proyectos de Tesis que figuran en la propuesta, cuentan con opinión favorable de la Comisión de Investigación de la citada Escuela para su ejecución, y;

Estando a lo establecido por el Estatuto de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos y las atribuciones conferidas por la Ley Universitaria N° 30220;

**SE RESUELVE:**

1º Aprobar los Proyectos de Tesis, según detalle:

<b>Estudiante:</b> Nisa Katherine Huingo Ramirez Cód. 11010400 E.P. Tecnología Médica Área: Terapia Ocupacional	<b>Título del Proyecto de Tesis:</b> "PERCEPCIÓN DE LAS CONDICIONES AMBIENTALES DEL TRABAJO DE LOS TRABAJADORES OBREROS DE CONSTRUCCIÓN CIVIL Y CÓMO ESTAS REPERCUTEN EN SU PARTICIPACIÓN EN EL ROL DE TRABAJADOR EN EL CENTRO DE INFRAESTRUCTURA UNIVERSITARIA-UNI, LIMA-PERÚ 2016"
<b>Asesora:</b> Lic. Paula Martha Veliz Terry Código Docente: 073393	
<b>Estudiante:</b> Victoria Isabel Hilda Nuñez Huertas Cód. 10010524 E.P. Tecnología Médica Área: Terapia Ocupacional	<b>Título del Proyecto de Tesis:</b> "AMBIENTE LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO OCUPACIONAL EN LOS TRABAJADORES DEL ÁREA DE INVESTIGACIÓN DE LA ONG SOCIOS EN SALUD SUCURSAL PERÚ, 2016"
<b>Asesora:</b> Lic. Mirtha Felicia Sánchez Casas Código Docente: 090441	

//--

Av. Grau 755 - Lima 1. Apartado Postal 529 - Lima 100 - Perú Telf: (511) 3283229 - (511) 3283238  
Web: [www.medicina.unmsm.edu.pe](http://www.medicina.unmsm.edu.pe)

# DOCUMENTO DE EJECUCION DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN EN LA ONG SOCIOS EN SALUD, SUCURSAL PERÚ

Lima, 10 de Febrero del 2017

Solicito: Ejecución del Proyecto de Investigación

**Jorge TamakiKiyán**

Director de administración y finanzas de Socios en salud sucursal Perú  
Presente.

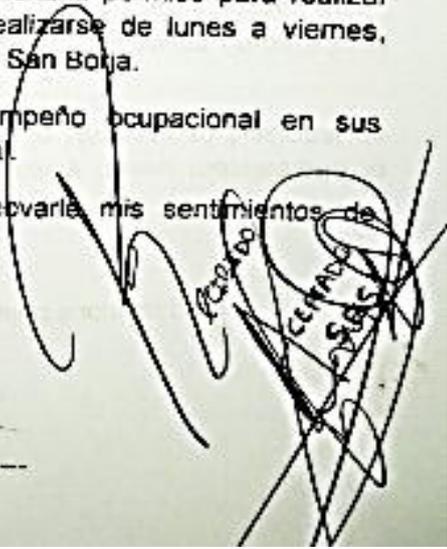
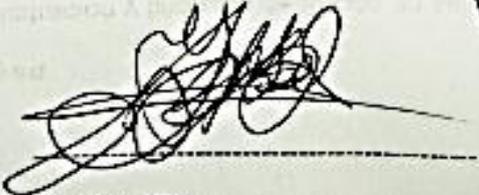
Por medio de la presente le envío mi saludo cordial y deseo manifestarle lo siguiente. Soy egresada de Terapia Ocupacional de la Universidad Nacional de San Marcos y me encuentro elaborando la tesis, cuyo título es:

*"Ambiente laboral y su influencia en el desempeño ocupacional en los Trabajadores del Área de Investigación de la ONG Socios en Salud Sucursal Perú, 2016."* Supervisada por Segundo León, Director de investigación de la institución.

Conociendo su gran estilo colaborador, quisiera solicitarle permiso para realizar las respectivas entrevistas a los trabajadores, a realizarse de lunes a viernes, previo acuerdo de horarios, en Socios en Salud sede San Borja.

Este proyecto contribuirá a incrementar el desempeño ocupacional en sus trabajadores, repercutiendo en su rendimiento laboral.

Sin otro particular me despido no sin antes renovarles mis sentimientos de colaboración y estima.



Victoria Isabel H. Nuñez Huertas

## **ANEXO 4**

### **CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Estudio: “Ambiente laboral en los trabajadores de la ONG Socios en Salud Sucursal Perú, 2016”

Consentimiento informado para participar en el estudio

#### **1. Introducción:**

Yo, Victoria Isabel H. Nuñez Huertas, Bachiller de Terapia Ocupacional de la Escuela Académico Profesional de Tecnología Médica de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, me encuentro realizando un proyecto de investigación para determinar el ambiente laboral en los trabajadores del área de investigación de la ONG Socios en Salud Sucursal Perú, 2016.

El estudio tiene como propósito la prevención de enfermedades ocupacionales/accidentes de trabajo y promoción de los estilos de vida saludable en el trabajo, la cual es importante para mejorar o mantener la calidad de vida de los trabajadores y evitar futuros riesgos en el desempeño y participación laboral.

#### **2. Procedimientos:**

La participación en este proyecto, será de forma voluntaria y de carácter anónimo. Si desea participar, usted firmará el consentimiento informado y el investigador realizará una observación a su puesto de trabajo y luego se procederá a la entrevista mediante el instrumento de evaluación, el tiempo de la entrevista tendrá una duración de 30 a 60 minutos. La participación consiste en brindarnos información en cómo las características del ambiente influyen en su desempeño y participación laboral. En caso quiera, también puede retirar su consentimiento en cualquier momento de la investigación, sin perjuicio alguna. Al aceptar su participación voluntaria se le entregará una copia de su consentimiento.

#### **3. Riesgos y beneficios:**

La participación en el proyecto, no representará ningún riesgo o incomodidad hacia su persona. Se le hace mención que su participación será anónima. Los beneficios de participar en esta investigación, son el de contribuir al campo de la investigación, dando a conocer como el trabajador del área de investigación de la ONG Socios en Salud, sucursal Perú, percibe su ambiente de trabajo. Sirviendo de base para investigaciones futuras en conglomerados institucionales mayores o multicéntrico.

#### 4. Costos

No habrá compensación alguna y se garantizará confidencialidad de los datos brindados, no se expondrá la información personal en el análisis de los resultados de la investigación. Si presenta alguna duda, puede consultarlo con el investigador. Los resultados del estudio serán publicados como informe final del estudio.

#### 5. Firma del participante

Constato que he leído la información proporcionada anteriormente. Si he tenido alguna pregunta, ha podido ser resuelta de forma clara y oportuna por el investigador y he recibido una copia de este consentimiento informado.

A través de la presente firma, declaro haber sido informado sobre el objetivo y el propósito de la investigación, por la cual estoy de acuerdo en participar voluntariamente en el estudio.

.....  
.....

Nombre del participante                      Firma y DNI                      Fecha

Firma del investigador

Declaro haber explicado el presente estudio y responder a las preguntas surgidas por parte del participante por lo cual aceptó su participación voluntaria.

.....  
.....

Nombre del Investigador                      Firma y DNI                      Fecha

Número telefónico del investigador, si en caso requiera hacer alguna consulta: 953792204. Correo: ysabel2722@gmail.com. Centro laboral: Universidad Tecnológica del Perú.

## ANEXO 5

### OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala	Tipo	Valores finales ( Puntuación)		Instrumento
<b>Ambiente Laboral</b>		Espacio Físico	-Cualidades Sensoriales Ambientales -Arquitectura / Disposición -Lugares Complementario	Nominal		1-17	El factor ambiental interfiere sustancialmente con el desempeño, la satisfacción laboral y su bienestar físico, emocional y social de él o ella.	<b>Escala del Ambiente laboral para el Trabajador (WEIS)</b>
		Objetos	-Propiedades de los Objetos -Significado o sentido de los objetos o productos			18-34	El factor ambiental interfiere con el desempeño, la satisfacción laboral y su bienestar físico, emocional y social de él o ella.	
		Formas Ocupacionales	-Demandas del tiempo -Demandas de las tareas -Atracción por las tareas laborales -Horario de trabajo -Estándares del rol laboral			35-51	El factor ambiental de alguna forma apoya el desempeño, la satisfacción laboral y su bienestar físico, emocional y social de él o ella.	
		Grupos Sociales	-Interacción entre compañeros de trabajo -Pertenencia a un grupo de trabajo -Interacción con el supervisor -Interacción con otros -Gratificaciones -Ambiente: clima/humor			52-68	El factor ambiental apoya sustancialmente, la satisfacción laboral y su bienestar físico, emocional y social de él o ella.	
<b>Desempeño Ocupacional</b>		Concentración en las tareas laborales	-Pone atención en una tarea hasta completarla.			1-11	El desempeño en realizar las tareas es un gran problema para la persona.	<b>Cuestionario del Desempeño Ocupacional de la Autoevaluación (OSA)</b>
		Hacer físicamente lo que necesita realizar	-Las habilidades motoras para moverse y mover objetos y para ejecutar las tareas diarias			12-22	El desempeño en realizar las tareas es un poco difícil para la persona.	
		Cuida su espacio laboral	-Cuida su propio puesto de trabajo (limpio y ordenado)			23-33	El desempeño en realizar las tareas es bueno para la persona.	

		Cuida de sí mismo (presentación)	-Cuida de su aseo personal y de la salud (Higiene personal, vestirse y arreglo personal)				
		Cuida de su personal a cargo	-Cuida del personal de trabajo que está a su cargo.				
		Se transporta fácilmente de su casa hacia su lugar de trabajo	-Usa el transporte público, maneja o camina para ir al trabajo. -Va a reuniones, sale de compras o recreación.				
		Maneja sus finanzas	-Realiza presupuesto y vive dentro de lo que este propone, pagando dinero de manera oportuna.				
		Maneja sus necesidades básicas (comida, medicamentos)	-Come una dieta apropiada, toma medicina si es necesario. -Utiliza formas de atender la salud y el bienestar.				
		Se expresa con otros	-Habla con otros para hacer saber necesidades u opiniones personales. -Pregunta por cosas y comparte información.				
		Se lleva bien con otros	-Es capaz de participar, relacionarse, respetar y colaborar con otros.				
		Identifica y resuelve problemas	-Busca y usa información. -Identifica soluciones, elige alternativas de solución. -Secuencia los pasos en una tarea o problema e implementa soluciones.				
					34-44	El desempeño en realizar las tareas es sumamente bueno para la persona.	