



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRIA
EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE
SALUD**

**Asociación del Riesgo Metabólico con el Desempeño Productivo
Laboral del Personal de una Universidad Privada – Lima 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADEMICO DE:
Maestro en Gestión de los Servicios de Salud

AUTORA:

Bermúdez Aparicio, Jhelmira (ORCID: 0000-0001-5554-8493)

ASESOR:

Mg. Jaimes Velásquez Carlos Alberto (ORCID: 0000-0002-8794-0972)

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión del Riesgo en Salud

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria:

Con mucho amor y cariño a mis seres queridos, mi madre Donaida y a Carlos, que son mi fuente de motivación, porque cada vez que los veo, me inspiran a superarme cada día más, por ser siempre mi apoyo y el soporte para mi desarrollo y logro de objetivos a nivel personal y profesional.

Agradecimiento:

Al asesor de la universidad por su apoyo para la revisión de mi tesis, al personal de la universidad que voluntariamente participaron en esta investigación.

Índice de contenido

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenido.....	iv
Índice de tabla.....	v
Índice de figuras	vi
Resumen.....	vii
Abstrac.....	viii
I. Introducción.....	1
II. Marco teórico.....	4
III. Metodología.....	9
3.1. Tipo y diseño de la investigación.....	9
3.2. Variables y operacionalización.....	10
3.3. Población muestra y muestro.....	10
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección.....	11
3.5. Procedimientos.....	11
3.6. Método y análisis de datos.....	12
3.7. Aspectos éticos.....	12
IV. Resultados.....	13
4.1. Análisis descriptivo.....	13
4.2. Análisis inferencial.....	15
V. Discusión.....	19
VI. Conclusiones.....	24
VII. Recomendaciones.....	25
Referencias bibliográficas.....	26
Anexos	

Índice de tabla

Tabla 1.	-----	16
Tabla 2.	-----	17
Tabla 3.	-----	17
Tabla 4.	-----	18
Tabla 5.	-----	18
Tabla 6.	-----	19

Índice de gráficos y figuras

Figura 1.	-----	13
Figura 2.	-----	13
Figura 3.	-----	14
Figura 4.	-----	15

RESUMEN

Esta investigación tuvo como propósito central determinar la relación entre el riesgo metabólico y el desempeño productivo laboral del personal de una Universidad Privada – Lima 2021. El método que se utilizó fue descriptivo y el diseño correlacional de corte transversal, de tipo cuantitativo. La población estuvo conformada por 70 trabajadores de una universidad privada. Para la recolección de datos se utilizó la observación o análisis documental y como instrumento el cuestionario de desempeño laboral, los datos fueron analizados en el software SPSS versión 20.0, el cual obtuvo una alta confiabilidad de alfa de Cronbach de 0.95, obteniendo como resultados que el 46.4% de los encuestados presentan un riesgo bajo de síndrome metabólico y el 53.6% un riesgo alto; el 24.6% de la muestra presentan un nivel promedio con respecto al desempeño productivo laboral y el 75.4% presentan un nivel alto. SE CONCLUYO QUE LA VARIABLE RIESGO METABÓLICO, SEGÚN LA INDEPENDENCIA DE VARIABLES DE FISHER 0.403 REPRESENTANDO ESTE RESULTADO COMO UNA ASOCIACIÓN ESTADÍSTICAMENTE NO SIGNIFICATIVA $P=0.220$ SIENDO MAYOR QUE EL 0.05. se analizaron las posibles explicaciones de los hallazgos, lo que contribuye al conocimiento de estas variables en dicha población y como podrían explorarse de mejor manera a futuro.

Palabras clave: RIESGO METABÓLICO, SÍNDROME METABÓLICO, DESEMPEÑO PRODUCTIVO LABORAL

ABSTRACT

The main purpose of this research was to determine the relationship between metabolic risk and the productive labor performance of the staff of a Private University – Lima 2021. The method used was descriptive and the cross-sectional correlational design was quantitative. the population consisted of 70 workers from a private university. For data collection, observation or documentary analysis was used and as an instrument the job performance questionnaire, the data were analyzed in the SPSS software version 20.0, which obtained a high reliability of Cronbach´s alpha of 0.95, obtaining as results that 46.4% of those surveyed present a low risk of metabolic syndrome and 53.6% a high risk; 24.6% of the sample present an average level with respect to productive labor performance and 75.4% present a high level. it was concluded that the metabolic risk variable, according to the independence of Fisher variables 0.403 representing this result as a statistically nonsignificant association $p=0.220$ being greater than 0.05. possible explanations of the findings were analyzed, which contribute to the knowledge of these variables in said population and how they could be better explored in the future.

Keywords: Metabolic risk, Metabolic syndrome, Productive work performanc

I. Introducción

En el ámbito internacional, el incremento del síndrome metabólico (SM) es inquietante, más aún si consideramos a este síndrome como un factor que predispone para el progreso de diabetes, o prediabetes y la enfermedad cerebrovascular (ECV). Los efectos de este síndrome han sido evidenciados por el aumento de la afección cardiovascular, inclusive sin un diagnóstico definitivo de diabetes. En algunos lugares como América y los estados mexicanos, la tasa del SM es en torno al 25% de sus habitantes económicamente activos (Garber, 2018 y Aguilar, 2004).

A nivel nacional, en el Perú se ha logrado descubrir una incidencia de 16.8% en los adultos y en torno de 20 a 22% en el litoral peruano, abarcando Lima (Pajuelo, Sánchez 2007), datos registrados de acuerdo a los criterios diagnósticos del Adult Treatment Panel III (ATP III). En un anuncio de la revista española de salud pública, en la cual se emplea los criterios de la International Diabetes Federation (IDF), se mostró un porcentaje de esta enfermedad en el país en los adultos de 20 años a más de 25.8% (Cárdenas *et al.*, 2005).

Para definir al síndrome metabólico debe existir la presencia de obesidad central, dislipidemia, hipertrigliceridemia, y/o baja concentración de lipoproteínas de alta densidad, glucemia alterada en ayunas, e hipertensión arterial, asimismo otras complejidades tales como el incremento del estado proinflamatorio, hiperuricemia, microalbuminuria y alteraciones en la fibrinólisis ocasionadas por un incremento del inhibidor del activador del plasminógeno originadas por el tejido adiposo visceral, cuya secreción es estimulada por la insulina. (Tejada, 2017)

En los últimos tiempos el capital humano se ha transformado en uno de los medios más valiosos para alcanzar los objetivos de las organizaciones, haciendo de estas mismas aceptadas por la sociedad y al mismo tiempo captando capital humano para que sea parte de ellas (García *et al.*, 2008).

El desempeño humano es un factor crítico dentro de las organizaciones debido al caso de que los estándares comerciales competitivos se apoyan en trabajadores individuales eficientes y efectivos.

La persona enferma es menos productiva y con ello ayuda al deterioro lento del ingreso familiar, así como por la ausencia laboral y ocasionalmente el desempleo, como por el aumento en el gasto familiar procedente de su tratamiento.

Varios estudios han demostrado que tanto el SM como sus factores de riesgo (obesidad, hipertensión arterial (HTA), diabetes mellitus (DM) y dislipidemias) en los trabajadores son responsable del aumento de las tasas de absentismo causado por enfermedades, así como el aumento de costes por personal extra temporal contratado, esperanza de vida y reducción de la calidad de vida, disminución del rendimiento laboral y deterioro de la calidad de trabajo. (Leutzinger, 2006; Cordeiro, 1993; Sarno, 2005; Goetzl, 2010; Jans, 2007; Tachang, 2012).

Por este motivo, la presente investigación es importante ya que radica en permitirnos conocer la asociación del riesgo metabólico y el desempeño productivo laboral. Es por eso que se ha creído conveniente realizar este trabajo con los trabajadores que laboran en una Universidad Privada

La formulación del problema general se proyectó bajo la siguiente interrogante: ¿Cuál será la asociación entre el riesgo metabólico y el desempeño productivo laboral del personal de una Universidad privada, Lima 2021?, de igual forma, se ha planteado los siguientes problemas específicos: a) ¿Cuál es la asociación entre la obesidad central o androide y el desempeño productivo laboral?; (b) ¿Cuál es la asociación entre la hipertrigliceridemia y el desempeño productivo laboral?; (c) ¿Cuál es la asociación entre el colesterol HDL menor de 40 mg/dl y el desempeño productivo laboral?; (c) ¿Cuál es la asociación entre la hipertensión arterial y el desempeño productivo laboral?, (d) ¿Cuál es la asociación entre la hiperglucemia en ayunas y el desempeño productivo laboral?

El actual estudio se justifica teóricamente porque busca ampliar los conocimientos y abrir paso a otras investigaciones, realizar un análisis referido a como el riesgo metabólico puede ser un factor de riesgo y pueda afectar al desempeño productivo laboral del personal de una Universidad, con la finalidad de brindar una información verídica.

También se justifica metodológicamente porque, se realizó mediante la adaptación de herramientas especiales para la compilación de información fidedigna. Estas herramientas y diseños pueden ser usados o utilizados como referencia para futuros estudios que se fundamenten en este método.

Asimismo, este trabajo de investigación posee una justificación práctica, porque permitirá comprender los diferentes factores que intervienen en el desempeño productivo laboral y su relación con el síndrome metabólico en el personal. La información brindada por este trabajo de investigación, podrá ser empleado en el desarrollo de un diagnóstico competente para así plantear estrategias adecuadas para obtener un buen estado de salud.

Con respecto al objetivo general, se formuló la siguiente estructura: Determinar si existe asociación entre el factor de riesgo metabólico y el desempeño productivo laboral del personal de una Universidad privada, Lima 2021; y de igual forma, se plantearon los siguientes objetivos específicos: (a) Determinar la asociación entre la obesidad central o androide y el desempeño productivo laboral del personal de una Universidad Privada, Lima 2021; (b) Conocer si la hipertrigliceridemia se asocia con el desempeño productivo laboral del personal de una Universidad Privada, Lima 2021; (c) Determinar la asociación entre el colesterol HDL menor de 40 mg/dl y el desempeño productivo laboral del personal de una Universidad Privada, Lima 2021; (d) Determinar la asociación entre la hipertensión arterial y el desempeño productivo laboral del personal de una Universidad Privada, Lima 2021; (e) Determinar la asociación entre la hiperglucemia en ayunas y el desempeño productivo laboral del personal de una Universidad Privada, periodo 2021.

Con respecto al planteamiento de las hipótesis de la investigación, se han abordado bajo las siguientes premisas. Para la hipótesis general: El riesgo metabólico se relaciona con el desempeño productivo laboral del personal de una Universidad Privada, Lima 2021; y. también se plantearon las siguientes hipótesis específicas: (a) Existe asociación significativa entre la obesidad central o androide y el desempeño productivo laboral del personal de una Universidad Privada, Lima 2021; (b) Existe asociación significativa entre la hipertrigliceridemia y el desempeño

productivo laboral del personal de una Universidad Privada, Lima 2021; (c) Existe asociación significativa entre el colesterol HDL menor de 40 mg/dl y el desempeño productivo laboral del personal de una Universidad Privada, Lima 2021; (d) Existe asociación significativa entre la hipertensión arterial y el desempeño productivo laboral del personal de una Universidad Privada, Lima 2021; (e) Existe asociación significativa entre la hiperglucemia en ayunas y el desempeño productivo laboral del personal de una Universidad Privada, periodo 2021.

II. Marco Teórico

Para las antecedentes internaciones se estudió a las siguientes investigaciones:

Villalobos; Ceballos; Villareal y Núñez (2020), aplicaron una evaluación antropométrica dietética y una revisión de expediente de trabajo para obtener información sobre enfermedades a 237 trabajadores de diferentes instituciones del sector salud donde encontraron que el recurso humano que presento un índice de masa corporal normal (46.4%) y con algún grado de malnutrición (delgadez 10,6% y sobrepeso y obesidad 38.4% presentaron un desempeño dentro de lo esperado. En cambio, Obando y Pérez. (2019), realizaron una investigación a 69 trabajadores encontrando resultados estadísticamente significativos con una buena correlación de Pearson (0.60 – 0.80) entre el sobrepeso y obesidad con el desempeño laboral, los autores concluyeron que es importante contar con un excelente estado de salud para cumplir con eficiencia y productividad el trabajo. Por otro lado, Luedy, Leal y Costa (2018) analizaron la asociación entre los factores de riesgo metabólicos y el absentismo laboral por enfermedades, fue un estudio transversal compuesto por 1173 empleados del Hospital Universitario Federal de Bahía, en la cual encontraron que las variables asociadas al síndrome metabólico alto y la incidencia del sobrepeso son responsables del aumento de costos que enfrentan los hospitales debido a las altas tasas de absentismo con un $p < 0.05$. Así mismo, Straus, Foshag y Leischik (2020), llegaron a la conclusión que los trabajadores alemanes muestran un elevado riesgo evaluado utilizando la puntuación de riesgo de Framingham y también una alta tendencia al síndrome metabólico. De igual modo Watanabe et al. (2018), al realizar una revisión sistemática entre los factores psicosociales relacionado con el trabajo y le síndrome metabólico encontraron que el riesgo

combinado de estrés laboral adverso sobre la aparición del síndrome metabólico fue significativo y positivo (RR = 1.47; IC del 95%, 1.22-1.78).

De igual manera, se recurrió a la literatura nacional para mostrar aquellos trabajos de orden nacional y local que plantearon las variables del estudio:

Gonzales y Alfaro (2017) encontraron una relación estadísticamente no significativa ($p=1,0$) entre el tipo de trabajo y el crecimiento del síndrome metabólico en 322 empleados del Jurado Nacional de Elecciones, pero si encontraron una relación significativa entre síndrome metabólico y género masculino ($p=0.019$). Por otro lado, Artica (2018), realizó una investigación en 110 vendedores de campo del rubro de consumo masivo, donde su objetivo principal fue determinar si existe relación entre el sobrepeso y obesidad y el rendimiento laboral, para lo cual utilizaron las herramientas de índice de masa corporal, temario sociodemográfico y el método Nasa TLX, encontrando que no existe asociación estadística ($p<0.05$). Del mismo modo, Flores (2017), realizó una investigación para conocer si el síndrome metabólico se relaciona con el estrés que perciben en el Programa Reforma de Vida de la Red Asistencial Essalud Ayacucho, el cual se encontró que el síndrome metabólico tiene una significación asintónica de ($p=0.044$) es decir si existe relación entre el estrés y el síndrome metabólico, también reportaron que hay una relación entre los niveles alto y bajo de estrés y el resultado de pacientes con síndrome metabólico ($p=0.029$ y $p=0.00$). Entonces se deduce que los niveles de la variable estrés percibido establece un factor de riesgo donde influye en el diagnóstico del síndrome metabólico. Por otro lado, Culquimboz (2019) realizó una investigación para conocer si el síndrome metabólico tiene una prevalencia para la aparición de la enfermedad en los trabajadores de ESSSALUD, donde encontraron la relación estadísticamente significativa con los factores familia/amigos ($r=+0.75$), actividad física ($r=+0.85$), nutrición y alimentación ($r=+0.93$), alcohol ($r=+0.82$), sueño ($r=+0.75$) y estrés ($r=+0.79$). Así mismo, Arsentales y Tenorio (2021), ellos evaluaron la asociación de los rangos del ejercicio físico en el centro laboral y la presencia de síndrome metabólico en diferentes áreas geográficas del Perú, encontrando que a menor actividad física mayor probabilidad de presentar síndrome metabólico (RP=1,71; IC95%: 1,42- 2,06).

La presente investigación se elaboró teniendo mucha injerencia sobre los planteamientos teóricos y conceptos basados al tema principal de la investigación, así como también en sus dimensiones.

El síndrome metabólico (SM) es una cadena de eventos metabólicas que en conjunto con diferentes desordenes clínicos llegan a ser factores de riesgo en un mismo individuo, para no solo desarrollar diabetes sino también alguna enfermedad cardiovascular; esta enfermedad está conformada por la aparición de algunas anormalidades de forma secuencial o simultáneamente como la obesidad central, dislipidemias, hiperglucemia e hipertensión arterial, angostamente asociado a resistencia a la insulina, teniendo esta una incidencia para los factores de riesgo que lo acompañan, insinuando a la obesidad abdominal o central como la posible causa del llegar a la insulino – resistencia; de tal modo, que las adipocinas las cuales se originan en el tejido adiposo abdominal tendrían una influencia directa o indirectamente para desarrollar muchos de los factores para desarrollar esta enfermedad, a pesar que su origen exacto no está claro, se sabe que existe una complicada interrelación entre factores genéticos, metabólicos y ambientales. De modo que, las personas que presentan al menos 3 de estas 5 características se plantea que tiene el síndrome metabólico (Albornoz, 2012).

Existen distintas definiciones mundiales, sin embargo, para este estudio nos basaremos en las instituciones como la Federación Internacional de Diabetes, la *National Cholesterol Education Program Adult Treatment Panel III* (ATP III) y la Asociación Latinoamericana de Diabetes (ALAD) (Lizarzaburu., 2013).

En esta investigación se empleó el criterio de la asociación latinoamericana de diabetes (ALAD) con las siguientes dimensiones: Obesidad abdominal. Tener ≥ 94 cm si es hombre y ≥ 88 cm si es mujer. Esta obesidad alrededor del estómago que implica un acumulo de grasa visceral sería el más importante factor de riesgo de enfermedades cardiacas más esenciales que la grasa en cualquier otra parte del cuerpo; Hipertrigliceridemia. Tener 150 mg/dl o más. Los triglicéridos son un tipo de grasa que se encuentra en la sangre; Colesterol HDL bajo. Menos de 40 mg/dl si es hombre y menos de 50 mg/dl si es mujer. El colesterol HDL es también llamado colesterol bueno. Un valor muy por debajo de lo normal de HDL en sangre incrementa las posibilidades de desarrollar enfermedades cardiacas; Hipertensión

arterial. Tener 130/85 mm Hg o más. La presión arterial intensifica el riesgo de enfermedades cardíacas; Hiperglicemia. Tener 100 mg/dl o más. Un nivel elevado de glucosa en sangre es un signo de diabetes.

Para evaluar el desempeño laboral algunos autores relacionan a los componentes que pueden influir en el personal y en su laboral de trabajo. Así como Davis y Newtrons (2003) donde afirman que el desempeño laboral se ve afligido por condicionantes como: talentos, flexibilidad, trato, decisión, entendimiento, grupo de trabajo, desarrollo de capacidades, potenciar la traza de la ocupación y maximizar el desempeño.

Para elaborar esta investigación nos basamos en la Teoría de Earley y Shalley llamada Teoría de la Motivación Cognitiva, el cual define al desempeño laboral como el trabajador tenga una ampliación de metas, en esta teoría se explica cómo los objetivos se transforman en acciones, y el procedimiento de metas organizacionales las cuales influyen en el desempeño laboral.

De acorde a lo implantado por el escritor nos muestra el método por lo que todas las organizacionales con sus respectivas metas predominan en cierta medida en el desempeño laboral y como estos objetivos se modifican en actitudes para poder ejecutarlas.

Esta teoría presenta las siguientes dimensiones: a) La motivación en donde toda compañía está predominada por una mezcla de vivencias, virtudes compartidas, como se ve el futuro y comportamientos reforzados que entre todos van a formar parte de la motivación de sus miembros, para evaluar y mejorar el desempeño se debe entender que es lo que motiva a una organización lo cual puede ser un instrumento poderoso. El autor Romero (2010) menciona que la motivación es un acto de iniciar, continuar y terminar un comportamiento en un momento determinado para lograr un objetivo; está compuesta por necesidades, presiones, deseos, molestias y expectativas. La falta de motivación hace más lento el camino hacia los objetivos. b) La responsabilidad, dentro de una organización, incluye el cumplimiento de las obligaciones y las consecuencias de hacer o dejar lo que se promete. Es por esta acción que las personas que no saben administrar bien su tiempo no llegan a cumplir lo que se le indico generando una carga de trabajo,

que muy posiblemente se tendrá que encargar a otro colaborador, y este al hacerlo bien o mal, será juzgado sobre todo por las mismas personas que no lograron desde un inicio cumplir con lo encargado, repitiendo lo mismo cada vez. Acorde a Vives (2011) precisa que hay una responsabilidad que la sociedad que tiene como virtud o valor el poder de edificar un reciente compromiso que deben poseer los centros laborales y llevar de un nivel a otro al comprender que debemos ser individuos responsables, para convertirnos en colaboradores responsables; involucra una moral donde las virtudes y comienzos están indicados para presentar una consideración hacia los empleados, la sucesión técnica que conmociona en el medio ambiente, a la vigilia y a la visita donde se relacionan, a la claridad donde origine identidad y confianza con la colectividad y con los demás, se haga visible en la praxis y conducta. En el idioma común se precisa responsabilidad como dar cumplimiento a las obligaciones y ser cuidadoso al tomar decisiones o al realizar algo. c) El líder y el compromiso de los colaboradores, el líder es aquella persona que presenta un potencial donde se pueda desarrollar de diferentes formas y en situaciones diferentes unas de otras para alcanzar los objetivos trazados. Aquel individuo que posee este tipo de dominio es el líder. Entonces llamamos líder, aquel individuo que goza del talento de influir, motivar, organizar y llevar a cabo acciones para lograr sus objetivos. Podríamos manifestar que el líder es el que coordina, endereza y el que tiene la capacidad de lograr que otros hagan lo que el indica, poniendo reglas en forma armoniosa donde todo el grupo pueda ser participe. El autor García (2007) define que el liderazgo debe contener un involucramiento, una influencia sobre los demás, así como el talento de influir en la colectividad y así poder lograr las metas establecidas para lo cual deben tener presente: el vínculo laboral, relación, guía y trato. d) Formación y desarrollo profesional, el crecimiento del personal es hoy en día una estructura de plantear los casos más complicados en las organizaciones, el plan de formación y desarrollo. Pueden propiciar la realización de competencias y perfeccionar la confianza entre los colaboradores al tener una muy buena comunicación, formar grupos de trabajadores y formar un mecanismo universal para las organizaciones. El desarrollo humano es definido por García (2007) como la acción de crecer personal y profesionalmente, igualmente lo define como un proceso infinito y pertinente en el ciclo de la vida, basándose en las virtudes donde busca de alguna manera que la organización sea efectiva y que el

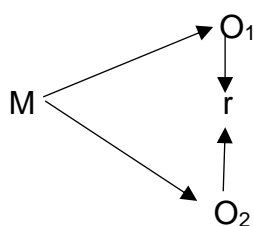
colaborador se sienta a gusto no solo en el ámbito tangible sino también en lo personal, implantando así curso de preparación y oratoria.

III. Metodología

3.1. Tipo y diseño de investigación.

Tipo de investigación: En este estudio se utilizó el método hipotético-deductivo, para establecer hipótesis y comparar o refutarlas (Hernández, Fernández y Baptista, 2010); tiene el enfoque cuantitativo ya que la finalidad es demostrar la veracidad o falacia de las hipótesis de investigación, y nos centramos en mediciones objetivas y análisis estadísticos de los datos recopilados, mediante el uso de técnicas informáticas; asimismo es básica o pura, debido a que este estudio esta realizado con la intención de desarrollar una teoría y con el propósito de describir un evento (Concytec., 2018).

Diseño de investigación: El presente trabajo presenta un Diseño No Experimental, debido a que se utiliza el método de la observación del fenómeno tal y como es, sin poder realizar un cambio sobre ello. Asimismo, es correlacional, debido a que en nuestro estudio queremos demostrar dependencia probabilística entre acontecimientos, ya sea asociaciones y relaciones (Hernández, Fernández y Baptista, 2015).



Dónde:

M = Muestra

O₁ = Observación de la V.1.

O₂ = Observación de la V.2.

R = Correlación entre dichas variables

3.2. Variables y operacionalización.

Variable Riesgo Metabólico. Según su naturaleza es una variable cuantitativa, Por definición el riesgo metabólico es una característica o combinación de diferentes causantes para lograr incrementan la exposición de padecer una enfermedad cardiovascular y diabetes mellitus, está relacionada con la obesidad, sobre todo abdominal y el sedentarismo (Lizarzaburu, 2013).

En cuanto a la definición operacional: Para fines de este estudio se considerará riesgo metabólico al personal operario que presente a través de su historia clínica de al menos 3 de las siguientes dimensiones: obesidad central por perímetro abdominal circunferencia de cintura >102 cm. en hombres y >88 cm. en mujeres, presión arterial $\geq 130/85$ mm/Hg o en tratamiento antihipertensivo, triglicéridos >150 mg/dL o en tratamiento, colesterol HDL <40 mg/Dl en hombres y 50 mg/Dl en mujeres, glucosa en ayunas ≥ 100 mg/Dl o en tratamiento definidos por el criterio National Colesterol Education Program ATP III, modificado por la Federación Internacional de Diabetes FID 2005 (ver anexo 1).

Para la variable desempeño productivo laboral, la definición conceptual Según Campbell. (1990), nos dice que es el conjunto de acciones esperadas de un trabajador para la realización de una tarea que implique una trascendencia para permitan obtener los objetivos deseados.

Para la definición operacional se medirán a través de una escala, los cuales corresponden a: nunca, a veces, frecuentemente y siempre; y otorgándoles un valor numérico que va desde 0 si la respuesta del encuestado fue nunca, hasta 3 si fue siempre. Los mismos que serán recogidos a través de un cuestionario.

3.3. Población muestra y muestreo

La población que formo parte del estudio, estuvo conformada por 70 trabajadores de una Universidad Privada. Los mismos que convendrán cumplir con los siguientes criterios de:

Los criterios de inclusión fueron los grupos ocupacionales que laboraron mínimo 6 meses continuos en la institución, no interesando el tipo de contrato que lo vincule, el personal que presente algún riesgo metabólico, y que hayan otorgado su consentimiento.

Para los criterios de exclusión son el personal que labore en otra universidad privada, personal sin ninguna patología y alumnos de la universidad

Población: lo constituye el 100% del personal (70 trabajadores) de una Universidad Privada.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para el recojo de la información se utilizó como técnica para la primera variable la observación o análisis documental (Glenn. 2009) y en cuanto a la segunda variable se aplicó una encuesta mediante un cuestionario (O'Learly, 2014).

Para recolectar los datos de la variable independiente síndrome metabólico se realizó con los valores de la circunferencia abdominal, triglicéridos, colesterol HDL, presión arterial y glucosa en ayunas, que es recogida de una ficha de datos de la historia clínica de cada personal.

Para la variable dependiente desempeño productivo laboral se utilizó el cuestionario de desempeño laboral realizado por Rodríguez. y Ramírez (2015). Este cuestionario está compuesto de 28 ítems y fue construido por 4 dimensiones.

Cada ítem tiene 4 opciones de respuesta, estructurado bajo la escala Likert: nunca (0), a veces (1), frecuentemente (2), siempre (3). De tal forma que en la puntuación final se podrá obtener un puntaje mínimo de cero (0) o máximo de 84 puntos.

Para validar el instrumento se sometió a un proceso de validación por 3 jueces expertos y para medir la confiabilidad se aplicó un estudio piloto a 26 trabajadores de una universidad privada dando como resultado el Alfa de Cronbach un valor de $\alpha=0.95$, esto indica que el instrumento es excelente (George y Mallery, 2003).

3.5. Procedimientos

Se solicitó el permiso al área de Salud Ocupacional para la utilización de la información de las historias clínicas de los trabajadores, los trabajadores que reunieron los criterios de inclusión y aceptaron participar en el estudio se les informó ampliamente de su participación vía telefónica, de los beneficios que recibirían de

ellos además de la libertad de poder abandonar el estudio en cualquier momento. El personal que decidió participar en el estudio, se les invito a aceptar y firmar el consentimiento informado. Una vez recabados los consentimientos informados ya firmados y autorizados, se les invito a llenar la encuesta virtual de identificación y variables socio demográficas que incluye: el nombre, la filiación, el sexo, edad, escolaridad y ocupación.

Asimismo, mediante formulario de Google se envió el cuestionario de percepción del desempeño laboral. El tiempo estimado para la recolección de datos fue de aproximadamente 15 minutos.

3.6. Método de análisis de datos

Después de obtener toda la información se sometió a todo el procesamiento estadístico para la lectura de los resultados, las mismas que se reportaron en un conjunto de tablas y esquemas gráficos.

3.7. Aspectos éticos

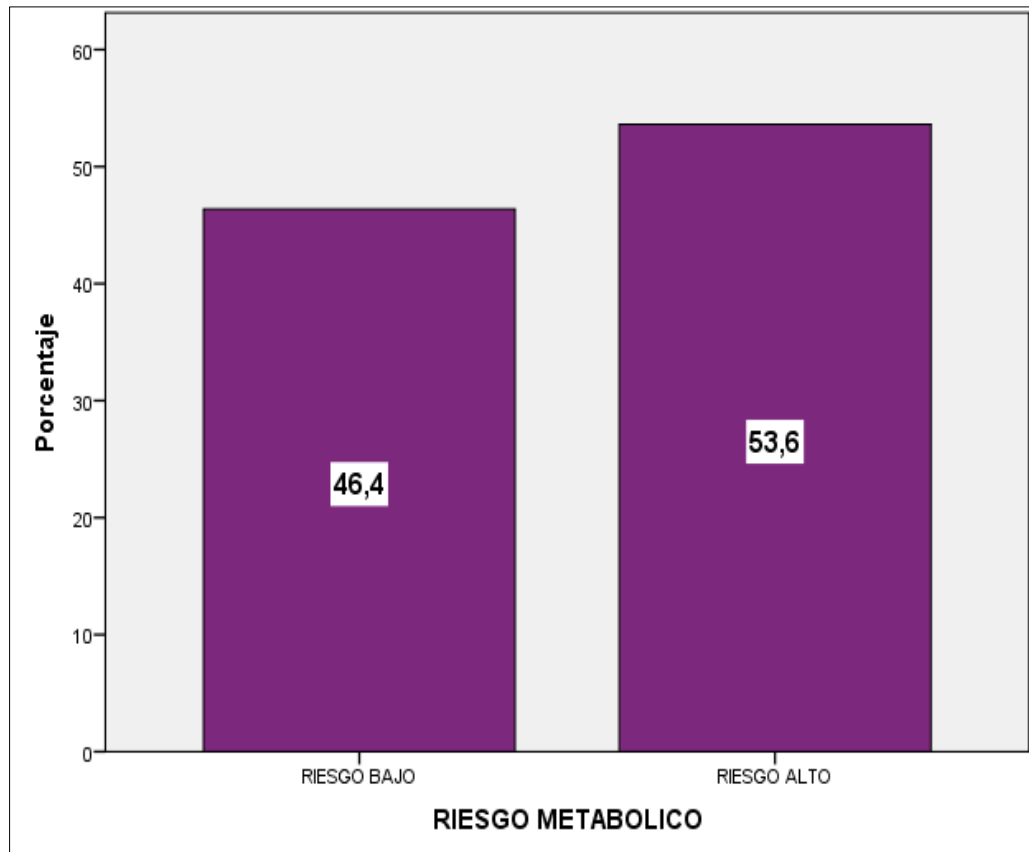
Dentro del cumplimiento formal del estudio, tanto para aplicar los cuestionarios y recoger la información, se tuvieron que hacer las respectivas coordinaciones y documentaciones dirigidas a las autoridades de la Universidad, para así cumplir con todos los principios bioéticos: a) Autonomía: la decisión de participar en la investigación lo decidió cada trabajador y fue respetada a través de la firma del consentimiento informado. b) Beneficencia: Los efectos encontrados nos permitió mejorar el bienestar tanto en el centro laboral como también a nivel personal. c) Justicia: todos fueron tratados por igual, este principio está íntimamente relacionado a los principios de fidelidad y veracidad.

IV. Resultados

4.1 Análisis descriptivo

Figura 1.

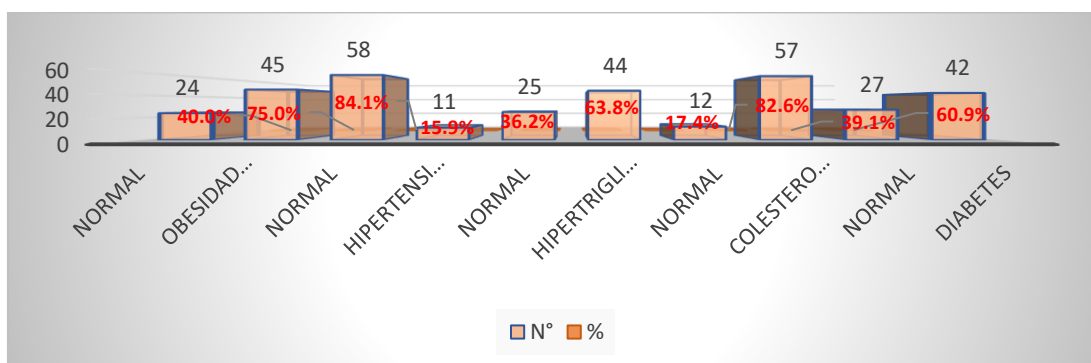
Distribución del personal de una Universidad Privada según riesgo metabólico



En la figura 1 se observa que el 53.6% del personal de una universidad privada presenta un riesgo metabólico alto, mientras que el 46.4% presento un riesgo bajo.

Figura 2.

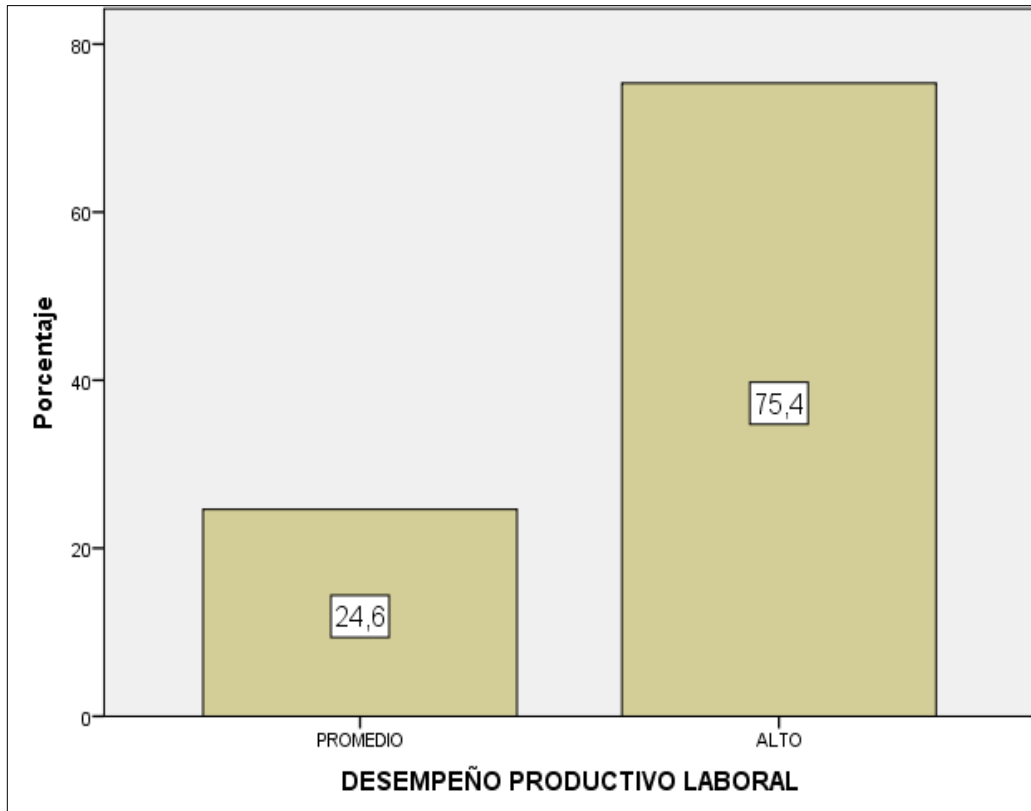
Distribución de las dimensiones del Riesgo Metabólico del personal de una Universidad Privada.



En la figura 2 se encontró que el 84.1% de los trabajadores presentaron valores normales de presión arterial, en cambio el 75%, 63,8%, 82,6% y el 60,9% presentaron, obesidad abdominal, hipertrigliceridemia, colesterol HDL bajo y diabetes.

Figura 3.

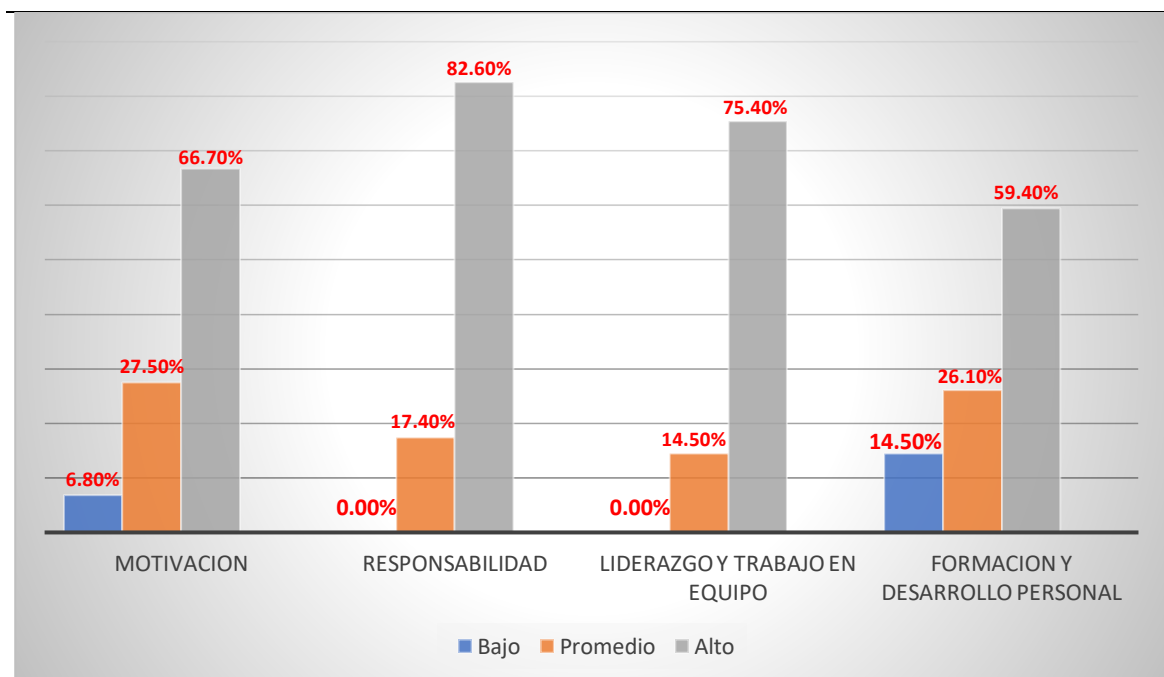
Distribución del personal de una Universidad Privada según nivel de desempeño productivo laboral.



En la figura 3 se observa que el 75.4% del personal que labora en una Universidad privada presento un desempeño productivo laboral alto, mientras que el 24.6% presento un desempeño productivo laboral promedio. Estos resultados dan a entender que el personal se caracteriza por ser un trabajador que a lo largo del tiempo presenta firmeza, seguridad, adaptabilidad, enseñanza y transigencia.

Figura 4.

Dimensiones del Desempeño productivo laboral del personal de una Universidad Privada.



En la figura 4 se encontró que el 66.7% de los trabajadores presentaron un nivel alto de motivación, el 82,6% presento un nivel alto de responsabilidad, el 75,4% presento un nivel alto de liderazgo y trabajo en equipo y el 59,4% presento un nivel alto de formación y desarrollo personal.

4.2. Análisis inferencial

Hipótesis general

En el caso de la hipótesis general: Existe asociación significativa entre el riesgo metabólico y el desempeño productivo laboral del personal de una Universidad Privada, Lima 2021.

Tabla 1.

Relación entre el Riesgo Metabólico y el Desempeño Productivo Laboral del personal de una Universidad Privada, Lima 2021

		Desempeño Productivo Laboral							
		Bajo		Promedio		Alto		Total	
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Riesgo Metabólico	Riesgo bajo	0	0.0%	6	18.8%	26	81.2%	32	100%
	Riesgo alto	0	0.0%	11	29.7%	26	70.3%	37	100%

Nota: Prueba de independencia de variables; Fisher 0.403; $p=0.220$

En la tabla 1 se observa mediante la prueba de independencia de variables Fisher (0.403) que no existe relación estadísticamente significativa entre la variable riesgo metabólico y desempeño productivo laboral con un valor de $p=0.220$ en el personal de una Universidad Privada en Lima.

Hipótesis específica 1:

(a) Existe asociación significativa entre la obesidad central o androide y el desempeño productivo laboral del personal de una Universidad Privada, Lima 2021;

Tabla 2.

Relación entre la obesidad central y el Desempeño Productivo Laboral del personal de una Universidad Privada.

		Desempeño Productivo Laboral					
		Bajo		Promedio		Alto	
		N°	%	N°	%	N°	%
Perímetro Abdominal	Normal	0	0.0%	4	16.7%	20	83.3%
	Obesidad Abdominal	0	0.0%	13	28.9%	32	71.1%
	Total	0	0.0%	17	24.6%	52	75.4%

Nota: Prueba de independencia de variables; Fisher 0.381; $p=0.205$

En la tabla 2 se observa mediante la prueba de independencia de variables Fisher (0.381) que no existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión obesidad abdominal y desempeño productivo laboral con un valor de $p=0.205$ en el personal de una Universidad Privada en Lima.

Hipótesis específica 2:

(b) Existe asociación significativa entre la hipertrigliceridemia y el desempeño productivo laboral del personal de una Universidad Privada, Lima 2021;

Tabla 3.

Relación entre la Hipertrigliceridemia y el Desempeño Productivo Laboral del personal de una Universidad Privada

		Desempeño Productivo Laboral							
		Bajo		Promedio		Alto		Total	
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Triglicéridos	Normal	0	0.0%	7	28.0%	18	72.0%	25	100.0%
	Hipertrigliceridemia	0	0.0%	10	22.7%	34	77.3%	44	100.0%

Nota: Prueba de independencia de variables; Fisher 0.772; $p=0.417$

En la tabla 3 se observa mediante la prueba de independencia de variables Fisher (0.772) que no existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión hipertrigliceridemia y desempeño productivo laboral con un valor de $p=0.417$ en el personal de una Universidad Privada.

Hipótesis específica 3:

(c) Existe asociación significativa entre el colesterol HDL menor de 40 mg/dl y el desempeño productivo laboral del personal de una Universidad Privada, Lima 2021;

Tabla 4.

Relación entre el Colesterol HDL bajo y el Desempeño Productivo Laboral del personal de una Universidad Privada.

		Desempeño Productivo Laboral							
		Bajo		Promedio		Alto		Total	
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Colesterol HDL	Normal	0	0.0%	4	33.3%	8	66.7%	12	100.0%
	Colesterol HDL bajo	0	0.0%	13	22.8%	44	77.2%	57	100.0%

Nota: Prueba de independencia de variables; Fisher 0.472; $p=0.332$

En la tabla 4 se observa mediante la prueba de independencia de variables Fisher (0.472) que no existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión colesterol HDL bajo y desempeño productivo laboral con un valor de $p=0.332$ en el personal de una Universidad Privada

Hipótesis específica 4:

(d) Existe asociación significativa entre la hipertensión arterial y el desempeño productivo laboral del personal de una Universidad Privada, Lima 2021.

Tabla 5.

Relación entre Presión Arterial y el Desempeño Productivo Laboral del personal de una Universidad Privada, Lima 2021

		Desempeño Productivo Laboral							
		Bajo		Promedio		Alto		Total	
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Presión Arterial	Normal	0	0.0%	15	25.9%	43	74.1%	58	100.0%
	Hipertensión Arterial	0	0.0%	2	18.2%	9	81.8%	11	100.0%

Nota: Prueba de independencia de variables; Fisher 0.719; $p=0.455$

En la tabla 5 se observa mediante la prueba de independencia de variables Fisher (0.719) que no existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión hipertensión arterial y desempeño productivo laboral con un valor de $p=0.455$ en el personal de una Universidad Privada

Hipótesis específica 5:

(e) Existe asociación significativa entre la hiperglucemia en ayunas y el desempeño productivo laboral del personal de una Universidad Privada, periodo 2021.

Tabla 6.

Relación entre Hiperglucemia y el Desempeño Productivo Laboral del personal de una Universidad Privada.

		Desempeño Productivo Laboral							
		Bajo		Promedio		Alto		Total	
		N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Glucosa	Normal	0	0.0%	8	29.6%	19	70.4%	27	100.0%
	Diabetes	0	0.0%	9	21.4%	33	78.6%	42	100.0%

Nota: Prueba de independencia de variables; Fisher 0.569; $p=0.311$

En la tabla 6 se observa mediante la prueba de independencia de variables Fisher (0.569) que no existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión hiperglucemia y desempeño productivo laboral con un valor de $p=0.311$ en el personal de una Universidad Privada.

V. Discusión

En relación al objetivo general de la investigación; el cual implicó estudiar la relación entre el riesgo metabólico y el desempeño productivo laboral. En el análisis de la relación de ambas variables, se demostró mediante la prueba de independencia de variables de Fisher con el nivel de significancia del 5% donde se encontró una relación estadísticamente no significativa ($p=0.220$) entre el riesgo metabólico y el desempeño productivo laboral en el personal de una Universidad Privada, Lima 2021. Estos resultados son muy similares a los encontrados por Ártica (2018) donde encontraron que el sobrepeso y la obesidad no guardan una relación estadísticamente significativa con el rendimiento laboral del personal de una empresa peruana, indicando que el 49% y el 23,6% de sobrepeso y obesidad no afectan el rendimiento laboral, así mismo Manzano y López (2016) también encontraron que el sobrepeso y la obesidad no se relacionan estadísticamente con el desempeño laboral en trabajadores de una empresa en México, ellos mencionan que uno de los factores para que rechacen la hipótesis alterna fue el relativo tamaño pequeño de la muestra ya que su muestra fue de 40 trabajadores. Sin embargo, la teoría nos indica que el síndrome metabólico es considerado un principal problema de salud pública asociado a deteriorar la calidad y esperanza de vida y por consiguiente deteriorar el buen rendimiento laboral ya que la persona enferma es menos productiva ocasionando la ausencia laboral, es por ello que los autores Obando y Pérez (2019) demostraron que el padecer sobrepeso u obesidad podría afectar la eficiencia y productividad del desempeño laboral ya que al no contar con una óptima salud podrían verse imposibilitados en realizar eficientemente ciertas labores físicas; del mismo modo Luedy, Leal y Costa (2018) encontraron que el riesgo metabólico alto y el exceso de peso son condicionantes para las altas tasas de ausentismo laboral.

Los resultados presentados en la investigación podrían darse como equívocos ya que existen diferentes teorías que indican que la grasa en exceso presente en el cuerpo el cual se relaciona con presentar un riesgo metabólico está asociado negativamente a la productividad y al desempeño laboral de un trabajador. Se ha estudiado que el incremento de la adiposidad evita el movimiento espontáneo, los cuales se ve reflejado en una mala salud que limita la actividad

general y disminuye varios movimientos. El presentar algún riesgo metabólico los efectos están ejercidos sobre la productividad y también por el aumento de la morbimortalidad, se sabe que el aumento de la morbilidad aleja a las personas de su área de trabajo produciéndose el ausentismo laboral. Las investigaciones reportan que una persona con exceso de grasa corporal presenta un aumento del 50 % de la pérdida de la productividad y visita al médico en mayor proporción que una persona sin enfermedad durante un periodo de 6 años en otros países. La consecuencia de ello es que la persona que padece una cierta enfermedad crónica contribuye a la disminución de la economía del país, asimismo mientras más riesgo de padecer alguna enfermedad sea metabólica u otra mayor será el número de veces de ausentismo laboral, es por ello que las enfermedades crónicas no transmisibles relacionadas con la adiposidad y la obesidad incrementan el absentismo, así mismo los autores mencionan (Narbro y Col, 1996) que las personas obesas presentaban hasta más de 2 veces incidencias de presentar una gran cantidad de licencias por enfermedad por año en comparación con las personas con normo peso, debido a inasistencias por enfermedad o por algún control médico, por todo lo mencionado se puede inferir que la obesidad o presentar algún riesgo metabólico contribuye al absentismo y la reducción directamente de la productividad laboral.

Los factores que pudieron haber influido en esta investigación para aceptar la hipótesis nula, podrían deberse al tamaño pequeño de la población ya que no todos los trabajadores de la universidad padecían de algún riesgo metabólico, del mismo modo la edad juega un papel importante para el desarrollo de la enfermedad, sabemos que a más años de edad mayor riesgo metabólico y en nuestra población utilizada para la investigación fue una población adulta joven, otro factor podría deberse a que la recolección de datos se dio en pandemia y el desarrollo de las encuestas fueron mediante dispositivos eléctricos donde posiblemente la población encuestada no tuvo un buen manejo de las encuestas como si fuese presencial por muchos motivos uno de ellos pudo ser el tiempo corto con el que cuentan, asimismo como pantallas muy pequeñas que no logren entender las preguntas.

En relación a la hipótesis específica vinculada con la obesidad central, podemos decir que no se encontró una relación estadísticamente significativa con

el desempeño productivo laboral ($p=0.205$), volvemos a citar a Manzano y Lopez ya que sus resultados son muy similares a los encontrados en esta dimensión donde tampoco encontraron relación estadísticamente significativa entre el sobrepeso y obesidad y el desempeño laboral; según los autores indican que podría deberse a factores como el tamaño pequeño de la muestra de investigación, sin embargo para contradecir lo mencionado, nuevamente Obando y Pérez encontraron que 69 trabajadores presentaron sobrepeso y obesidad los cuales tenían una buena correlación de Pearson (0.60 – 0.80) con el desempeño laboral, ósea el sobrepeso y la obesidad si se relación con el desempeño laboral. Sabemos que la obesidad resulta de un desequilibrio entre el consumo de energía y la falta de actividad física y las consecuencias alcanzan proporciones muy grandes representando así un alto costo para los servicios de salud y no solo resulta un gasto para el estado sino también para el propio trabajador que lo padezca ya que esta obesidad va reducir la productividad, afectando al desempeño y rendimiento laboral debido a la ineptitud para que ellos puedan desarrollar con eficacia distintos tipos de trabajo y la consecuencia de esto se ve reflejado en las ocurrencias de accidentes laborales. En cuanto a la hipertrigliceridemia tampoco se encontró relación estadísticamente significativa con el desempeño laboral ($p=0.417$), estos resultados son muy similares a los encontrados por Dinarte y Gutiérrez (2020), si bien es cierto no estudiaron el desempeño laboral pero analizaron la asociación entre el nivel de estrés laboral con trastornos metabólicos en personal médico del Hospital Carlos Marx, donde al igual que nuestra investigación no hallaron una relación significativa entre la hipertrigliceridemia y el estrés laboral ($p=0.7060$); a pesar que la literatura indica que la grasa acumulada en el cuerpo en forma de triglicéridos no solo afecta la productividad por el incremento de la mortalidad sino que también podría haber un incremento en la morbilidad determinando así su incapacidad laboral temprana y su retiro de la fuerza laboral (Offman, 2001), en nuestra investigación no se encontró que exista una relación estadísticamente significativa.

Del mismo modo para la hipótesis específica colesterol HDL bajo no se encontró relación estadísticamente significativa con el desempeño laboral ($p=0.332$), estos resultados son muy parecidos a lo encontrado por Castillo (2018), donde analizo la relación entre dislipidemias, inserción laboral de los militares,

donde no encontraron relación estadísticamente significativa entre la función del trabajo y dislipidemias ($p=0.310$). Sin embargo, Valdez y Mejía et al. (2021), si bien es cierto ellos estudiaron a la variable aptitud laboral, si encontraron una relación estadísticamente significativa con el colesterol HDL ($p<0.001$) indicando que las dislipidemias están relacionadas con el sobrepeso y la obesidad y estas están muy asociadas a las no aptitudes medicas laborales; esto estaría relacionado también con el ausentismo laboral, así mismo se vería reflejado en una limitación para la aptitud laboral. La falta de relación entre el colesterol HDL bajo y el desempeño productivo laboral podría explicarse por el poco número de personas con dislipidemias de la población estudiada.

En la hipótesis específica 4, se determinó el valor de $p=0.455$, por lo tanto, no existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión hipertensión arterial y el desempeño productivo laboral según la prueba de independencia de variables Fisher 0.719, del mismo modo Torres (2021), concluyo en su estudio que la hipertensión arterial no tiene una incidencia en el desempeño académico de los profesores de la Facultad de Educación Física, Deportes y Recreación medido por el ausentismo laboral esto podría deberse ya que esta enfermedad no se presenta en un lapso mayor a 24 horas, sino que en los casos encuestados el personal pedía permiso para faltar con anterioridad. Sin embargo, la teoría nos indica que entre las patologías cardiovasculares se destaca la hipertensión arterial como una entidad que predispone el decaimiento de la salud de los trabajadores tanto en su vida cotidiana, así como en su desempeño laboral.

Y en la hipótesis específica 5 en la cual se busca relacionar la hiperglucemia con el desempeño productivo laboral el valor de $p=0.311$ siendo mayo al p valor, por lo tanto, no existe relación significativa entre la hiperglucemia y el desempeño productivo laboral, de esta manera al relacionar con el estudio realizado por He et al. (2014) aunque no estudiaron a la variable desempeño laboral ellos relacionaron al estrés laboral con glucosa en sangre donde hallaron que el estrés no tiene una influencia en aumentar los resultados de glucosa en sangre y por consiguiente no sería una causal para el ausentismo laboral, sin embargo estos hallazgos contradicen la teoría ya que uno de los problemas más comunes del ámbito laboral que suelen presentar la mayoría del personal con sobrepeso y obesidad es el

ausentismo laboral debido a la presencia de manera constante de cuadros clínicos de hiperglicemias, crisis hipertensivas y problemas osteomusculares como son las lumbalgias y dolores de rodillas trayendo como consecuencia la disminución del rendimiento y productividad del trabajo, sin embargo en esta investigación se hallaron resultados contradictorios esto podría deberse a los niveles no tan elevados de glucosa del personal estudiado y a la edad lo cual podría ser beneficioso para la productividad laboral ya que no presentarían síntomas que afecten su rendimiento en el trabajo.

Asimismo, se deben considerar las fortalezas y limitaciones del presente estudio. Una de las fortalezas podría ser la facilidad de los participantes en la comprensión de la aplicación del cuestionario, ya que en su mayoría fueron profesionales y están vinculados al alto nivel educativo. Otra de las fortalezas del estudio fue la accesibilidad al personal para completar las encuestas ya que todos son trabajadores de la misma universidad y por ende todos otorgaron su consentimiento para brindar sus datos. En cuanto a las limitaciones fue el desarrollo de la encuesta ya que por la pandemia Covid-19 no se pudo realizar de manera presencial y se tuvo que realizar de forma virtual complicando el correcto desarrollo del cuestionario ya que si alguna pregunta no estuvo tan entendible el participante no podía solventar sus dudas debido a que la encuesta se realizó de forma asincrónica.

VI. Conclusiones

- Primera:** Se concluye que no existe una relación estadísticamente significativa entre la variable riesgo metabólico y el desempeño productivo laboral, según la prueba de independencia de variables de Fisher con un $p=0.220$.
- Segunda:** Se concluye que la dimensión obesidad central no se relaciona significativamente con el desempeño productivo laboral, según la prueba de independencia de variables de Fisher con un $p=0.205$.
- Tercera:** Se concluye que la dimensión hipertrigliceridemia no se relaciona significativamente con el desempeño productivo laboral, según la prueba de independencia de variables de Fisher con un $p=0.417$.
- Cuarta:** Se concluye que la dimensión colesterol HDL bajo no se relaciona significativamente con el desempeño productivo laboral, según la prueba de independencia de variables de Fisher con un $p=0.417$.
- Quinta:** Se concluye que la dimensión hipertensión arterial no se relaciona significativamente con el desempeño productivo laboral, según la prueba de independencia de variables de Fisher con un $p=0.455$.
- Sexta:** Se concluye que la dimensión hiperglucemia no se relaciona significativamente con el desempeño productivo laboral, según la prueba de independencia de variables de Fisher con un $p=0.332$.

VII. Recomendaciones

- Primera:** Socializar los resultados del estudio con los trabajadores de la universidad para establecer estrategias e intervenciones adecuadas de acuerdo al diagnóstico de cada trabajador, así mismo agregar la medición del perímetro abdominal, por ser este un indicador de riesgo de enfermedades cardiovasculares.
- Segunda:** Implementar capacitaciones constantemente al personal de la universidad como promoción, prevención y concientización para que todos los trabajadores entiendan cuán importante es tener una alimentación equilibrada y conjuntamente llevar una vida activa para así prevenir las enfermedades crónicas no transmisibles y el síndrome metabólico.
- Tercera:** Los trabajadores que presenten riesgo metabólico o que ya desarrollen la enfermedad deberán acudir quincenalmente al nutricionista para llevar un plan de alimentación saludable.
- Cuarta:** La evaluación del síndrome metabólico debe realizarse en todo el personal con sobrepeso y obesidad y en aquellos que presenten algún factor de riesgo de diabetes o enfermedad cardiovascular, como hipertensión, diabetes, dislipidemias o sedentarismo.
- Quinta:** Incrementar pausas activas para que los colaboradores sobre todo los administrativos no pasen la mayoría de las horas del día sentados en una oficina.
- Sexta:** Se recomienda continuar con el desarrollo de esta investigación añadiendo más participantes para determinar mejores resultados, también sería importante incluir medidas antropométricas como porcentaje de grasa y masa muscular.

REFERENCIAS

- Aguilar Salinas, C. A., Rojas, R., Gómez-Pérez, F. J., Franco, A., Olaiz, G., Rull, J. A., et al. 2004. El síndrome metabólico: un concepto en evolución. *Gac Méd Méx.* 140(2):S41-S8.
- Albornoz López, R., Pérez Rodrigo, I. (2012). Nutrición y síndrome metabólico. *Nutr. Clín. Diet. Hosp.* 32(3):92-97.
- Arsentales Montalva, V. Tenorio Guadalupe, MR. (2021). Actividad física en el trabajo y su asociación con síndrome metabólico: un estudio de base poblacional en Perú. *Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas*.
- Ártica Cruz, M. A. (2018). 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. *ESANS*.
- Bateman, H. y Snell, H. (2009). Administración. Liderazgo y colaboración en un mundo competitivo. *México: Mac Graw*.
- Bello Rodríguez, B., Sánchez Cruz, G., Campos Ferreira Pinto, A., Báez Pérez, E. G., Fernández Morín, J., Achiong Estupiñán, F. (2012). Síndrome metabólico: un problema de salud con múltiples definiciones. *Rev. med electrón [internet]*. Disponible en: http://www.revmatanzas.sld.cu/revista%20medica/ano%202012/vol2%202012/te_ma09.htm.
- Campbell, J. (1990). An overview of the army selection and classification Project. *Personnel Psychology*, 43, 231-239.
- Cárdenas Quintana, H., Sánchez Abanto, J., Roldán Arbieto, L., Mendoza Tasayco, F. 2005. Prevalencia del Síndrome Metabólico en personas a partir de los 20 años de edad. *Perú, Rev. Esp Salud Publica.* 2009;83(2):257-65.
- Carranza madrigal, J. (2017). Triglicéridos y riesgo cardiovascular. *Med Int Mex.* Julio;33(4):511-514.
- Castellanos Gonzales, M., Benet Rodríguez, M., Morejón Giraldoni, A. F., Colls Cañizares, y. (2017). Obesidad abdominal, parámetro antropométrico predictivo de alteraciones del metabolismo. *Universidad de Ciencias Médicas de Cienfuegos, Centro de Estudio de ECNT, Cienfuegos, Cuba*.
- Castillo Abrigo, F. A. (2018). Relación entre dislipidemias, inserción social, laboral de los militares en servicio activo del fuerte militar san Jorge, mayo – agosto 2017.
- Cordeiro, R., Fischer, F.M., Filho, E.C.I. and Filho, D.C.M. (1993) Ocupacao e hipertensao. *Revista de Saude Publica*, 27, 380-387. <https://doi.org/10.1590/S0034-89101993000500010>.

- Consenso Latinoamericano de la Asociación Latinoamericana de Diabetes (ALAD). *Epidemiología, diagnóstico, control, prevención y tratamiento del síndrome metabólico en adultos*. Rev Asoc Latinoam Diab. 2010;18(1):25-44.
- Culquimboz Gómez, C. (2019) Prevalencia de síndrome metabólico y factores de riesgo asociados en trabajadores de ESSDALUD Chachapoyas – Amazonas. *Escuela de Posgrado Cesar Vallejo*.
- Dinarte Jarquín, J. A., Gutiérrez Úbeda, S. R. (2020). Asociación entre nivel de estrés laboral con trastornos metabólicos en personal médico, Hospital Carlos Marx, Managua, Nicaragua, mayo – agosto 2019. *Centro de Investigación y Estudios de la Salud, Escuela de Salud pública CIES – UNAN Managua*.
- Earley A., y shalley C. (1991). Teoría de la Motivación – Cognitiva.
- Ford, E. (2005). *Prevalence of the Metabolic Syndrome defined by the International Diabetes Federation among Adults in the U.S*. Diabetes Care; 28 (11): 2745 – 49.
- Flores Huaila, R. M. (2017). Estrés percibido y síndrome metabólico en pacientes del Programa Reforma de Vida de la Red Asistencial EsSalud Ayacucho, 2017. *Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima – Perú*.
- Gagneten, A. M., Imhof, A., Marini, M., Zabala, J. M., Tomas, P., Amavet, P., Ravera, L., Ojea, N. (2015). *Biología Conceptos Básicos*. Universidad nacional del litoral.
- Gamboa Aboado, R. y Rospigliosi Benavides, A. (2010). Mas allá de la hipertensión arterial. *Act Med Per* 27(1).
- Garber, A. J., Handelsman, Y., Einhorn, D., Bergman, D. A., Bloomgarden, Z. T., Fonseca, V., et al. 2008. Diagnosis and Management of Prediabetes in the Continuum of Hyperglycemia: When do the risks of diabetes begin? *A consensus statement from the American College of Endocrinology and the American Association of Clinical Endocrinologists*. *Endocr Pract*. 14(7):933-46.
- García-García, E., De la Llata-Romero, M., Kaufer-Horwitz, M., Tusié-Luna, M., Calzada-León, R., Vásquez-Fernández, D., et al. 2008. La Obesidad y el síndrome metabólico, como problema de Salud Pública: Una reflexión. *Salud pública Méx.*; 50(6):s30-s4.
- George, D., Mallery, P. (2003). SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference. *11.0 update (4th ed.)*. Boston: Allyn & Bacon.
- Goetzel, R.Z., Gibson, T.B., Short, M.E., Chu, B.-C., Waddell, J., Bowen, J., et al . (2010) A Multi-Worksite Analysis of the Relationships among Body Mass Index, Medical Utilization, and Worker Productivity. *Journal of Occupational*

and Environmental Medicine , 52, S52-S8.
<https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e3181c95b84>

- Gonzales Vereau, A., Alfaro Fernández, P. (2017). Síndrome Metabólico según tipo de trabajo en empleados del Jurado Nacional de Elecciones. Lima.
- Glenn B. (2009). Document analysis as a qualitative research method. *Qualitative Research Journal*, vol.9 no.2.
- He, S., Chen, Y., Zhan, J., Wu, J., Opler, M. (2014). Job Burnout, Moods, and Cardiovascular Variable Changes of Doctors and Nurses in Children's Hospital in China. *Hindawi Publishing Corporation ISRN Nursing*.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2015). Metodología de la investigación. *Mc Graw Hill Education*. 6ª edición. Pág. 126-168 Cap. 7.
- Hoffman, D. (2001). *Obesity in developing countries: causes and implications*. Food, Nutrition and Agriculture. FAO; 28-35.
- Jablonski, S. (1995). Síndrome: un concepto en evolución. *ACIMED v.3 n.1. ciudad de la Habana*.
- Jans, M.P., Van den Heuvel, S.G., Hildebrandt, V.H. and Bongers, P.M. (2007) Overweight and Obesity as Predictors of Absenteeism in the Working Population of the Netherlands. *Journal of Occupational and Environmental Medicine* , 49, 975-980. <https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e31814b2eb7>
- Joseph, G., Murphy M. D., Margaret, A. Lloyd, M. D. Mayo Clinic Cardiology. *Third Edition. By Mayo Foundation for Medical Education and Research. Pag. 695-698*.
- Leutzinger, J., Pirner, M., Landschulz, W., Nevins, R.L., Sullivan, S., Silberman, C., et al. (2006) Metabolic Syndrome and Worksite Health Promotion. *American Journal of Health Promotion*, 21,3.
- Lizarzaburu Robles, J. C. (2013). Síndrome Metabólico: Concepto y Aplicación Práctica. *An fac med*. 74(4):315-20.
- Luedy, A., Leal Barreto, D., Costa Ribeiro, H. J. (2018). Impact of Metabolic-syndrome Risk Factor on the Absenteeism of Health Workers from a Brazilian University Hospital. *Health*, 10, 853-877.
- Macias Alvia, A., Hurtado Astudillo, J. R., Cedeño Holguín, D. M., Vite Solorsano, F. A. et al. (2018). Introducción al estudio de la bioquímica. Pág. 18. DOI: <http://dx.doi.org/10.17993/CcyLI.2018.28>.
- Manzano, E. A., López Hernández, E., (2016). Relación del Sobrepeso y Obesidad con el Rendimiento Laboral en Trabajadores de una Empresa Metalmeccánica en México. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional* 6(4) sep 2016, pp 103-108. Cali, Colombia.

- Mayuri Guisgueta, E. E. (2018). Depresión Asociada al Síndrome Metabólico en Pacientes del Hospital de Vitarte, Lima Perú, 2018. *Universidad Ricardo Palma, Facultad de Medicina Humana*.
- Moreno Salazar, S. F. Temas selectos de bioquímica general.
- Narbro, K., Jonsson, F., Larsson, B., Waaler, H., Wedel, H. & Sjostrom, L. 1996. Economic consequences of sick leave and early retirement in obese Swedish women. *Int. J. Obes. Rel. Metab. Dis.*, 20(10): 895-903.
- Obando Peña, M. E. Pérez Escariz, J. (2019) Relación del sobrepeso y obesidad con el desempeño laboral. *Sede distrital 12D01, Babahoyo*.
- Offman D. (2001). *Obesity in developing countries: causes and implications*. Food, Nutrition and Agriculture. FAO; 28: 35-44.
- Okuno A., Tamemoto H., Tobe K., Ueki K., Iwamoto K., Akanuma Y., Fujiwara T., Horikoshi H., Yazaki Y., Kadowaki T. Troglitazona increases the number of small adipocytes without the change of white adipose tissue mass in obese Zucker rats. *J Clin Invest* 1988; 101(6): 1354-61.
- O'Leary, Z. (2014). *The essential guide to doing your research project* (2nd ed). London: SEAGE.
- Ordoñez Aguilar, G. A., Ramírez cuadros, R. D. (2018). Influencia del índice de masa corporal en el rendimiento laboral del personal administrativo del hospital guayaquil, *Universidad de Guayaquil Facultad de Ciencias Médicas Escuela de Medicina*.
- Pajuelo J., Sánchez J. 2007. El síndrome metabólico en adultos en el Perú. *An Fac Med*. 68(1):38-46.
- Pastor guillen, A. P., (2018). Clima organización y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, Lima 2017. *Universidad san Ignacio de Loyola*.
- Pérez Meléndez, O. (2003). Lipoproteínas de alta densidad (HDL). ¿Un objetivo terapéutico en la prevención de la aterosclerosis? Instituto nacional de cardiología "Ignacio Chávez". *INCICH, Juan Badiano No. 1 col. Sección XVI. México*.
- Perfeito Ribeiro, R., Palucci Marziale, M. H., Trevisan Martins, J., Vivan Ribeiro, P. H., Do Carmo Cruz Robazzi, M. L., Dalmas, J. C. (2015). Prevalencia del Síndrome Metabólico entre Trabajadores de Enfermería y su Asociación con Estrés Ocupacional, Ansiedad y Depresión. *Rev. Latino-am. Enfermagem vol.23 no.3 rebeirao preto may/june*.
- Pinzón, J. Serrano, N. Diaz, L. Mantilla, G. Velasco, H. Martínez, L. (2007). Impacto de las nuevas definiciones en la prevalencia del síndrome metabólico en una población adulta de Bucaramanga, Colombia. *Biomédica*; 27(2): 172-9.

- Rojas Cairampoma, M. (2015). Tipos de investigación científica: una simplificación de la complicada incoherente nomenclatura y clasificación. *Rev. Electron. Vet.* <http://www.veterinaria.org/revistas/redvet> 2015 volumen 16 N° 01 - <http://www.veterinaria.org/revistas/redvet/n010115.html>.
- Romero mora, L. M., Duran Iñiguez, F., Castro barajas, F. J. (2013). Hiperglucemia en ayuno e intolerancia a la glucosa. El papel de los antecedentes familiares directos. *Rev. Med Inst Mex Seguro Soc.* 51(3):308-13.
- Romero R. (2010). Clima organizacional y su relación con el factor humano. Estados unidos: PROCADP, *Subsecretaria de administración y finanzas, dirección general de recursos humanos.*
- RP-214-2018-CONCYTEC-P.
- Sarno, F. (2005) A importancia do excesso de peso e da obesidade na determinacao da hipertensao arterial sistemica em adultos em uma populacao de funcionarios de um hospital de grande porte de Sao Paulo. *Masters Degree Dissertation, Universidade Sao Paulo, Sao Paulo.*
- Strauss, M., Foshag, P., Leischik, R. (2020). Prospective Evaluation of Cardiovascular, Cardiorespiratory, and Metabolic risk of German Office Workers in Comparison to International data. *International Journal of Enviromental Research and Public Health.*
- Sinay, I., Costa Gil, J., De Loredo, L., Ramos, O., Luquez, H. et al. (2010). *Epidemiologia, Diagnostico, Control, Prevención y Tratamiento del Síndrome Metabólico en Adultos.* Consenso Latinoamericano de la Asociación Latinoamericana de Diabetes (ALAD) VOL. XVIII – No 1.
- Tachang, G.K., Choukem, S.P., Ndjebet, J., Dzudie, A. and Titanji, V.P.K. (2012) Prevalence of Hyperglycaemia, Obesity and Metabolic Syndrome (a Three Component Study) among Hospital Personnel in the Littoral Region of Cameroon. *International Journal of Medicine and Medical Sciences*, 4, 232-237.
- Tam, J.G., Vera, G., Oliveros, R. (2008). Tipos, métodos y estrategias de investigación científica 5: 145-154
- Tejada Gonzales, J.A. (2017). Factores de riesgo asociados al síndrome metabólico en el personal que labora en la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí Extensión Bahía de Caráquez.
- Torres ortega, M. V. (2020) Tesis. Recuperado a partir de <http://repositori.ug.edu.ec/handle/redug/51959>.
- Valdez, Y., Mejía, C. R. (2021). Obesidad como causa de no aptitud laboral en empresas constructoras, lima 2011 – 2017. *Nut. Clin Diet Hosp.* 2021; 41(2):35-44.

Vives A. (2011). *La responsabilidad social de la empresa en América*.
Washington: Banco Interamericano de Desarrollo.

Watanabe, K. Sakuraya, A. Kawakami, N. Imamura, K. Ando, E. Asai, Y. Eguchi, H. Kobayashi, Y. Nishida, N. Arima, H. Shimazu, A. Tsutsumi, A. (2018). Work-related psychosocial factors and metabolic syndrome onset among workers: a systematic review and meta-analysis. *Obesity comorbidity/etiology and pathophysiology*.

Won, K. B., Chang, H. J., Kim, H. C., Jeon, K., Lee, H., Shin, S., et al. 2013. Differential Impact of Metabolic Syndrome on Subclinical Atherosclerosis According to the presence of diabetes. *Cardiovasc Diabetol*. 12:41

ANEXOS

Operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Riesgo metabólico	El riesgo metabólico es un conjunto de factores de riesgo para padecer alguna enfermedad cardíaca y diabetes u otros problemas de salud	Se medirá a través de cinco dimensiones: perímetro abdominal, presión arterial, triglicérido, HDL, glicemia	Perímetro abdominal	Circunferencia de cintura	Ordinal
			Presión arterial	Mg/DL	Ordinal
			Triglicérido	Mg/dl	Ordinal
			Colesterol HDL bajo	mg	Ordinal
			Glucosa en ayunas	Glicemia central	Ordinal
Desempeño productivo laboral	Es la ejecución voluntaria de conductas relevantes para alcanzar las metas de la organización	El desempeño se refiere al conjunto de conductas esperadas de un empleado	Motivación	Ítem 1,2,3,4,5,6,7	Ordinal de tipo Likert
			Responsabilidad	Ítem 8,9,10,11,12,13,14,15	Ordinal de tipo Likert
			Liderazgo y trabajo en equipo	Ítem 16,17,18,19,20,21,22,23	Ordinal de tipo Likert
			Formación y desarrollo personal	Ítem 24,25,26,27,28	Ordinal de tipo Likert

Cuestionario de percepción del desempeño laboral

Estimado colaborador: A continuación, se le presenta un instrumento para que evalúe cuidadosamente su desempeño en el puesto que ocupa. Seleccione con una única respuesta para los reactivos que se le presenta, siempre, frecuentemente, algunas veces, nunca y coloque un aspa (x) en el cuadro que corresponda. Debe ser objetivo en su respuesta.

3) Siempre 2) Frecuentemente 1) A veces 0) Nunca

N	EVALUACION DE DESEMPEÑO	0	1	2	3
1	Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras				
2	Se siente feliz por los resultados que logra en su trabajo				
3	Ofrecen retroalimentación de manera precisa y oportuna				
4	Existe motivación para un buen desempeño en las labores diarias				
5	La evaluación que se hace al trabajo ayuda a mejorar las tareas				
6	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo personal				
7	Se promueve los altos niveles de desempeño				
8	Realiza el trabajo en tiempo establecido y sin errores				
9	Puede trabajar de forma independiente				
10	Produce y realiza su trabajo en forma metódica y ordenada				
11	Cumple con el horario y registra puntualidad				
12	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones				
13	La responsabilidad del puesto está claramente definida				
14	Informa y consulta oportunamente al jefe sobre cambios que los afecten directamente				
15	Cumple con los objetivos demostrando iniciativa en la realización de actividades en tiempo indicado				
16	Se anticipa a las necesidades y problemas futuros				
17	Reacciona efectivamente y de forma calmada frente a dificultades o situaciones conflictivas				

18	Responde de forma clara y oportuna dudas del personal de la institución				
19	Demuestra respeto a sus jefes y compañeros de trabajo				
20	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo				
21	El trabajo que realiza permite desarrollar al máximo sus capacidades				
22	Se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo				
23	Se recibe preparación necesaria para realizar el cambio				
24	Los jefes promueven las capacitaciones				
25	Su trabajo permite desarrollarse profesionalmente y lograr sus metas				
26	La institución promueve el desarrollo personal				
27	Aplica la experiencia, capacidades y conocimientos adquiridos demostrados en resultados				
28	Se recibe preparación para realizar el trabajo				

Interpretación:

- Siempre: 3 puntos
- Frecuentemente: 2 puntos
- A veces: 1 punto
- Nunca: 0 puntos

Desempeño laboral	puntaje
bajo	0 a 28
promedio	29 a 56
alto	57 a 84

Valoración de Juicio de Expertos

Jueces	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Total
Dra. María Elena Yeckle Chuquipiondo	100%	100%	100%	100%
Dra. Magali Milagros Chun Hoyos	100%	100%	100%	100%
Mg. Carlos Jaimes Velásquez	100%	100%	100%	100%
Total	100%	100%	100%	100%

VALIDACION DEL INSTRUMENTO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO PRODUCTIVO LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Motivación							
1	Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras	X		X		X		
2	Se siente feliz por los resultados que logra en su trabajo	X		X		X		
3	Ofrecen retroalimentación de manera precisa y oportuna	X		X		X		
4	Existe motivación para un buen desempeño en las labores diarias	X		X		X		
5	La evaluación que se hace al trabajo ayuda a mejorar las tareas	X		X		X		
6	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo personal	X		X		X		
7	Se promueve los altos niveles de desempeño	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Responsabilidad							
8	Realiza el trabajo en tiempo establecido y sin errores	X	No	X	No	X	No	
9	Puede trabajar de forma independiente	X		X		X		
10	Produce y realiza su trabajo en forma metódica y ordenada	X		X		X		
11	Cumple con el horario y registra puntualidad	X		X		X		
12	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones	X		X		X		
13	La responsabilidad del puesto está claramente definida	X		X		X		
14	Informa y consulta oportunamente al jefe sobre cambios que los afecten directamente	X		X		X		
15	Cumple con los objetivos demostrando iniciativa en la realización de actividades en tiempo indicado	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Liderazgo y trabajo en equipo							
16	Se anticipa a las necesidades y problemas futuros	X		X		X		
17	Reacciona efectivamente y de forma calmada frente a dificultades o situaciones conflictivas	X		X		X		
18	Responde de forma clara y oportuna dudas del personal de la institución	X		X		X		
19	Demuestra respeto a sus jefes y compañeros de trabajo	X		X		X		
20	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo	X		X		X		
21	El trabajo que realiza permite desarrollar al máximo sus capacidades	X		X		X		
22	Se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo	X		X		X		
23	Se recibe preparación necesaria para realizar el cambio	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Formación y desarrollo personal							
24	Los jefes promueven las capacitaciones	X	No	X	No	X	No	
25	Su trabajo permite desarrollarse profesionalmente y lograr sus metas	X		X		X		
26	La institución promueve el desarrollo personal	X		X		X		
27	Aplica la experiencia, capacidades y conocimientos adquiridos demostrados en resultados	X		X		X		
28	Se recibe preparación para realizar el trabajo	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems son suficientes para medir las dimensiones y la variable.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Jaimes Velásquez Carlos Alberto DNI: 42762905

Especialidad del validador: Estadístico. Magister en Salud Pública.

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

22 de mayo del 20....



Firma del Experto Informante.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO PRODUCTIVO LABORAL

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: Motivación							
1	Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras	X		X		X		
2	Se siente feliz por los resultados que logra en su trabajo	X		X		X		
3	Ofrecen retroalimentación de manera precisa y oportuna	X		X		X		
4	Existe motivación para un buen desempeño en las labores diarias	X		X		X		
5	La evaluación que se hace al trabajo ayuda a mejorar las tareas	X		X		X		
6	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo personal	X		X		X		
7	Se promueve los altos niveles de desempeño	X		X		X		
	DIMENSION 2: Responsabilidad							
8	Realiza el trabajo en tiempo establecido y sin errores	X		X		X		
9	Puede trabajar de forma independiente	X		X		X		
10	Produce y realiza su trabajo en forma metódica y ordenada	X		X		X		
11	Cumple con el horario y registra puntualidad	X		X		X		
12	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones	X		X		X		
13	La responsabilidad del puesto está claramente definida	X		X		X		
14	Informa y consulta oportunamente al jefe sobre cambios que los afecten directamente	X		X		X		
15	Cumple con los objetivos demostrando iniciativa en la realización de actividades en tiempo indicado	X		X		X		
	DIMENSION 3: Liderazgo y trabajo en equipo							
16	Se anticipa a las necesidades y problemas futuros	X		X		X		
17	Reacciona efectivamente y de forma calmada frente a dificultades o situaciones conflictivas	X		X		X		
18	Responde de forma clara y oportuna dudas del personal de la institución	X		X		X		
19	Demuestra respeto a sus jefes y compañeros de trabajo	X		X		X		
20	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo	X		X		X		
21	El trabajo que realiza permite desarrollar al máximo sus capacidades	X		X		X		
22	Se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo	X		X		X		
23	Se recibe preparación necesaria para realizar el cambio	X		X		X		
	DIMENSION 4: Formación y desarrollo personal							
24	Los jefes promueven las capacitaciones	X		X		X		
25	Su trabajo permite desarrollarse profesionalmente y lograr sus metas	X		X		X		
26	La institución promueve el desarrollo personal	X		X		X		
27	Aplica la experiencia, capacidades y conocimientos adquiridos demostrados en resultados	X		X		X		
28	Se recibe preparación para realizar el trabajo	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: Dra. Magali Milagros Chun Hoyos
DNI: 15754787

Especialidad del validador: Mg. En Docencia Universitaria y Gestión Educativa, Dra. en educación, Especialista en Epidemiología de Campo y en Gestión en Central de Esterilización.

01 de junio del 2021



Firma del Experto Informante.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

28	Se recibe preparación para realizar el trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
----	--	-------------------------------------	--------------------------	-------------------------------------	--------------------------	-------------------------------------	--------------------------

Observaciones (precisar si hay suficiencia): LOS ITEMS SON SUFICIENTES PARA MEDIR DIMENSIONES Y VARIACIONES

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/a Mg: MARIA ELENA YECKE CLOQUIPICANCO DNI: _____

Especialidad del validador: EN GESTIÓN DE CENTRAL DE ESTERILIZACIÓN
EN GESTIÓN EN ADMINISTRACIÓN EN SALUD

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

27 de MAYO del 2021
INSTITUTO REGIONAL DE SALUD
HOSPITAL NACIONAL DE GINECOLOGÍA Y OBSTETRICIA
Dr/a Maria Elena Yekke Cloquipicanco
COORDINADORA GENERAL DEL SERVICIO
CENTRAL DE ESTERILIZACIÓN
Firma del Experto Informante.

Riesgo metabólico según características sociodemográficas del personal de una Universidad Privada en Lima, 2021

Características Sociodemográficas		Riesgo Metabólico					
		Riesgo Bajo		Riesgo Alto		Total	
		N°	%	N°	%	N°	%
IMC	Delgadez	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Normal	13	54.2%	11	45.8%	24	100.0%
	Sobrepeso	13	48.1%	14	51.9%	27	100.0%
	Obesidad I	6	35.3%	11	64.7%	17	100.0%
	Obesidad II	0	0.0%	1	100.0%	1	100.0%
Sexo	Femenino	19	45.2%	23	54.8%	42	100.0%
	Masculino	13	48.1%	14	51.9%	27	100.0%
Estado civil	Soltero	19	50.0%	19	50.0%	38	100.0%
	Casado	13	43.3%	17	56.7%	30	100.0%
	Conviviente	0	0.0%	1	100.0%	1	100.0%
Edad (Media)		35		34		34	

En la tabla 5 se observa que el 29.4% del personal de una Universidad Privada con diagnóstico nutricional de Obesidad I según el IMC presentó un desempeño productivo promedio, mientras que el 81.5% del personal con diagnóstico nutricional de Sobrepeso presentó un riesgo desempeño productivo alto. Por otro lado, el 25.9% del sexo masculino presentó un desempeño productivo promedio, mientras que el 76.2% del sexo femenino presentó un desempeño alto. El 26.7% del personal soltero que labora en una universidad privada presentó un desempeño productivo, en cambio el 76.3% del personal casado presentó un desempeño productivo alto

Desempeño productivo laboral según características sociodemográficas del personal de una Universidad Privada en Lima, 2021

Caracterizas Sociodemográficas		Desempeño Productivo Laboral					
		Bajo		Promedio		Alto	
		N°	%	N°	%	N°	%
IMC	Delgadez	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
	Normal	0	0.0%	6	25.0%	18	75.0%
	Sobrepeso	0	0.0%	5	18.5%	22	81.5%
	Obesidad I	0	0.0%	5	29.4%	12	70.6%
	Obesidad II	0	0.0%	1	100.0%	0	0.0%
	Total	0	0.0%	17	24.6%	52	75.4%
Sexo	Femenino	0	0.0%	10	23.8%	32	76.2%
	Masculino	0	0.0%	7	25.9%	20	74.1%
	Soltero	0	0.0%	9	23.7%	29	76.3%

Estado Civil	Casado	0	0.0%	8	26.7%	22	73.3%
	Conviviente	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%
EDAD (media)				36		34	

En la tabla 6 se observa que el 54.2% del personal de una Universidad Privada con diagnóstico nutricional de Normal según el IMC presentó un riesgo metabólico bajo, mientras que el 64.7% del personal con diagnóstico nutricional de Obesidad I presentó un riesgo metabólico alto. Por otro lado, el 48.1% del sexo masculino presentó un riesgo metabólico bajo, mientras que el 54.8% del sexo femenino presentó un riesgo alto. El 50% del personal soltero que labora en una universidad privada presentó un riesgo metabólico bajo, en cambio el 56.7% del personal casado presentó un riesgo metabólico alto.

Prueba de normalidad de los puntajes de las variables

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Perímetro abdominal	.135	70	.003
Presión arterial	.327	70	.000
Triglicéridos	.183	70	.000
Colesterol HDL	.145	70	.001
Glucosa	.237	70	.000
Riesgo metabólico	.358	70	.000
Motivación	.141	70	.002
Responsabilidad	.187	70	.000
Liderazgo y trabajo en equipo	.223	70	.000
Formación y desarrollo personal	.206	70	.000
Desempeño	.172	70	.000

En la tabla 7 se observa los resultados de la prueba de normalidad donde todas las variables tienen un valor de $p < 0.05$ por lo tanto, los puntajes de dichas variables no tienen distribución normal. Considerando que el objetivo es determinar la relación entre las variables, la prueba se realizó mediante el coeficiente de correlación de Spearman.

BASE DE DATOS – PRUEBA PILOTO

ENCUE:	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	total	
E1	3	1	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	1	3	2	3	2	2	72	
E2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	71	
E3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	67	
E4	2	2	3	1	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	1	1	1	1	1	61	
E5	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	83	
E6	3	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	1	3	1	70	
E7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	82	
E8	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	74	
E9	3	2	1	2	3	2	2	2	2	3	2	1	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	1	63	
E10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	80	
E11	0	1	1	1	1	2	1	3	3	2	2	3	3	2	3	1	1	2	3	3	2	3	1	0	0	0	0	1	45	
E12	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	1	2	2	2	2	72	
E13	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	79	
E14	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	76	
E15	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	62	
E16	1	1	1	0	1	1	1	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	1	2	1	0	1	1	2	1	48	
E17	2	1	1	2	2	1	3	1	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	0	2	0	2	0	2	52
E18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	81	
E19	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	71	
E20	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	45	
E21	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	44	
E22	1	3	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	50	
E23	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	79	
E24	2	2	2	1	1	2	1	2	1	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	1	46	
E25	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	79	
E26	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	74	