

## RESUMEN

LA SALUD OCUPACIONAL COMO PREDICTOR DEL  
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS EMPLEADOS  
DE LA CRUZ ROJA COLOMBIANA  
SECCIONAL HUILA, NEIVA,  
COLOMBIA

por

Diego Felipe Diaz Tovar

Asesor principal: Omar Arodi Flores Laguna

## **RESUMEN DE TESIS DE MAESTRÍA**

Universidad de Montemorelos

Facultad de Ciencias Empresariales y Jurídicas

Título: LA SALUD OCUPACIONAL COMO PREDICTOR DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS EMPLEADOS DE LA CRUZ ROJA COLOMBIANA SECCIONAL HUILA, NEIVA, COLOMBIA

Nombre del investigador: Diego Felipe Diaz Tovar

Nombre y título del asesor principal: Omar Arodi Flores Laguna, Doctor en Investigación

Fecha de culminación: abril de 2021

### **Problema**

Esta investigación pretendió darle respuesta a la pregunta: el grado de salud ocupacional ¿es predictor del desempeño laboral de los empleados de la Cruz Roja Colombiana Seccional Huila, Neiva, Colombia?

### **Metodología**

La investigación fue de tipo cuantitativo, descriptivo, explicativo y transversal. La población estuvo compuesta por 884 empleados de Cruz Roja Colombiana Seccional Huila, Neiva Colombia.

Para la recolección de los datos se utilizaron dos instrumentos: el primero para medir la salud ocupacional percibida, conformado por 24 ítems y con una confiabilidad de .925; el segundo, enfocado a medir el grado de desempeño laboral percibido, conformado también por 24 ítems y con una confiabilidad de .947.

### Resultado

Como resultado, se observó que el grado de la salud ocupacional es predictor del desempeño laboral de los empleados de la Cruz Roja Colombiana Seccional Huila, Neiva, Colombia. Al realizar el análisis de regresión se encontró que la variable grado de salud ocupacional explicó el 63% de la varianza de la variable dependiente nivel de desempeño laboral. El valor de  $R^2$  corregida fue igual a .630. De igual manera, se obtuvo el valor  $F$  igual a 116.949 y el valor de  $p$  igual a 0.000, como el nivel de significación es menor de .05 esto indica que existe una influencia lineal positiva y significativa.

### Conclusiones

Se logró determinar que la salud ocupacional es un predictor fuerte del desempeño laboral percibido por los empleados de la Cruz Roja Colombiana Seccional Huila, Neiva, Colombia.

Se puede afirmar que entre mejor sea la calidad de la salud ocupacional que experimentan los empleados, mejor y mayor será el grado del desempeño laboral.

Universidad de Montemorelos

Facultad de Ciencias Empresariales y Jurídicas

LA SALUD OCUPACIONAL COMO PREDICTOR DEL  
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS EMPLEADOS  
DE LA CRUZ ROJA COLOMBIANA  
SECCIONAL HUILA, NEIVA, COLOMBIA

Tesis  
presentada en cumplimiento parcial  
de los requisitos para el grado de  
Maestría en Recursos Humanos

por

Diego Felipe Diaz Tovar

Abril de 2021

LA SALUD OCUPACIONAL COMO PREDICTOR DEL DESEMPEÑO  
LABORAL DE LOS EMPLEADOS DE LA CRUZ ROJA  
COLOMBIANA SECCION HUILA  
NEIVA, COLOMBIA

Tesis  
presentada en cumplimiento parcial  
de los requisitos para el título de  
Maestría en Recursos Humanos

por

Diego Felipe Díaz Tovar

APROBADA POR LA COMISIÓN:



Asesor principal: Dr. Omar Arodi Flores  
Laguna



Mtro. Jaime Alcántara Quiroga  
Examinador externo



Miembro: Dra. Flor del Cerezo Ontiveros  
Ramírez



Dr. Ramón Andrés Díaz Valladares  
Director de Estudios Graduados



Miembro: Dra. Karla Sarai Basurto Q.

15 de Abril de 2021

Fecha de aprobación

## TABLA DE CONTENIDO

LISTA DE TABLAS .....	vi
RECONOCIMIENTOS .....	vii
Capítulo	
I. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA.....	1
Introducción .....	1
Salud ocupacional.....	1
Desempeño laboral .....	2
Definición de términos.....	2
Relación entre las variables .....	3
Planteamiento del problema.....	4
Declaración del problema.....	4
Hipótesis .....	5
Hipótesis principal.....	5
Objetivos .....	5
Objetivo principal .....	5
Objetivos específicos .....	5
Justificación .....	6
Limitaciones .....	7
Delimitaciones.....	7
Supuestos .....	8
Trasfondo filosófico .....	8
II. MARCO TEÓRICO .....	10
Introducción .....	10
La salud ocupacional .....	10
Importancia .....	10
Dimensiones.....	12
Estrés laboral .....	12
Ergonomía .....	14
Pausas activas .....	16
Desempeño laboral .....	18
Importancia .....	18

Dimensiones .....	19
Motivación laboral .....	19
Trabajo en equipo.....	21
Investigaciones realizadas .....	23
III. METODOLOGÍA.....	28
Introducción .....	28
Tipo de investigación .....	28
Población.....	29
Instrumentos de medición.....	30
Variables.....	30
Variable independiente .....	30
Variable dependiente.....	30
Variables demográficas .....	30
Instrumento .....	31
Confiabilidad .....	31
Operacionalización de las variables .....	32
Hipótesis nulas.....	32
Hipótesis nula principal .....	32
Operacionalización de la hipótesis nula .....	34
Recolección de datos .....	34
Análisis de datos .....	35
IV. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS .....	36
Introducción .....	36
Descripción demográfica de la muestra .....	36
Género.....	37
Nivel académico .....	37
Cargo.....	38
Área de trabajo .....	38
Medias aritméticas y desviación estándar .....	39
Salud ocupacional .....	39
Desempeño laboral.....	40
Supuestos de regresión .....	41
Resultados de la hipótesis nula .....	41
V. DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	43
Introducción .....	43
Discusión.....	43
Conclusiones .....	46
Sobre la declaración del problema.....	46

Recomendaciones.....	46
Para los administradores de la Cruz Roja Colombiana Seccional Huila, Neiva .....	47
Para futuras investigaciones .....	47
Apéndice	
A. INSTRUMENTO.....	48
B. ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS .....	52
C. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES .....	54
D. OPERACIONALIZACIÓN DE LA HIPÓTESIS NULA.....	58
E. RESULTADOS DE LAS VARIABLES DEMOGRÁFICAS.....	60
F. MEDIDAS ARITMÉTICAS Y DESVIACIÓN ESTÁNDAR .....	63
G. SUPUESTOS DE REGRESIÓN .....	66
H. PRUEBA DE HIPÓTESIS NULA .....	69
REFERENCIAS .....	71



## LISTA DE TABLAS

1. Operacionalización de las variables.....	34
2. Operacionalización de la hipótesis nula .....	35
3. Género de los trabajadores .....	38
4. Nivel académico de los trabajadores .....	38
5. Cargo de los trabajadores.....	39
6. Área de trabajo de los trabajadores .....	39

## RECONOCIMIENTOS

Hago expresa mi gratitud a cada una de las personas que han aportado con su contribución y colaboración para hacer posible este trabajo de investigación.

A Dios, quien me guio y me dio las habilidades en cada etapa de este estudio.

A mis padres Daniel y Martha, mi hermana Paola, mi familia en general, pero principalmente a mi tío, el doctor Juan Alberto Diaz y familia, quien fue el responsable de poder estar cumpliendo mi sueño y que lamentablemente hoy no me puede acompañar en persona, pero sí de corazón.

A mi segunda familia durante mi estancia en Montemorelos, mi primo el pastor Nelson Diaz, su esposa Ghaby e hijas Camila y Milka, a mi jefe y amigo el maestro Nestor Ramirez, quien me acogió en la Biblioteca como su asistente becado durante el curso de mis estudios.

A mi director de tesis, el doctor Omar Arodi Flores Laguna, quien con su sabiduría y conocimiento me brindó su tiempo, sus consejos y recomendaciones para culminar satisfactoriamente esta investigación.

A la Universidad de Montemorelos, compañeros de estudio y en especial a los maestros del posgrado, por la instrucción y formación académica que me han brindado.

A la Cruz Roja Colombia Seccional Huila, por permitirme desarrollar la investigación y a cada uno de los trabajadores que participaron voluntariamente respondiendo el instrumento.

## **CAPÍTULO I**

### **ANTECEDENTES DEL PROBLEMA**

#### **Introducción**

La ergonomía que hace parte del programa de salud ocupacional se toma como un predictor importante en el rendimiento laboral de los empleados de una empresa. Si una compañía no cuenta en el área de recursos humanos con este programa, generará que sus índices de producción de la empresa se empiecen a reducir notablemente. Comenzarán a aparecer incapacidades, ausentismos laborales y hasta pérdida de personal por enfermedades o accidentes laborales que pueden llegar a ser transitorios o permanentes, incidiendo en la productividad y por ende en la estabilidad de la compañía.

#### **Salud ocupacional**

Paredes Pérez (2017) explica que la ergonomía es una ciencia que se preocupa por adaptar todos los sistemas de trabajo al hombre en base a sus capacidades y limitaciones para generar una mejor productividad. Pazmiño León (2017) menciona a la ergonomía como un factor de riesgo que tiene un impacto de igual manera tanto en hombres como en mujeres, a causa de los constantes cambios económicos, tecnológicos y sociales. Quinga Escobar (2015) considera que es trascendental el establecimiento de normas preventivas de los riesgos ergonómicos en donde se vinculen a los colaboradores con el fin de cumplir con las diferentes exigencias requeridas por la

compañía y así optimizar la productividad de la misma. Finalmente, con respecto a este tema, Narayanan, Mathew y Baby (2013) señalan que la ergonomía es un aspecto importante en una compañía porque interviene de manera directa en el desempeño de las actividades laborales de la misma.

### **Desempeño laboral**

Para entrar en el contexto del desempeño laboral, según Koopmans et al. (2011) mencionan que el rendimiento de la tarea asignada, el comportamiento del individuo en el contexto laboral y su adaptación al mismo permitirá que se pueda evaluar por medio del cumplimiento de las metas u objetivos trazados para su actividad laboral. Por otro lado, Pilatasig Tercero (2016) hace referencia a las competencias laborales alcanzadas por los colaboradores según su conocimiento, habilidades y experiencias para alcanzar sus objetivos trazados.

Chiavenato (2017) define al desempeño laboral como un conjunto de características o capacidades de comportamiento de una persona, equipo u organización, sumado a la eficacia de cada colaborador al momento de desempeñar sus funciones en donde el conocimiento, habilidad, experiencia, motivación y características personales le permiten obtener el desempeño ideal deseado por las organizaciones, las cuales determinarán las dimensiones en las que medirá el desempeño laboral de una compañía.

### **Definición de términos**

*Salud laboral:* hace referencia al bienestar físico, psicológico y social de los cola-

boradores de una empresa, previniendo todo daño a la salud de estos por las condiciones de trabajo.

*Factor de riesgo:* son los elementos o condiciones que pueden generar que en un individuo aumente su probabilidad de sufrir una lesión o enfermedad laboral.

*Trastornos músculoesqueléticos (TME):* son las lesiones que se presentan en los individuos a causa de una actividad laboral en donde la espalda, cuello, hombros y extremidades superiores son las partes más afectadas.

*Ausentismo laboral:* es la ausencia o abandono del puesto de trabajo y de los deberes ajenos al mismo por causa de una lesión o accidente de trabajo.

*Pausas activas:* es el programa mediante el cual las empresas realizan descansos durante la jornada laboral en busca de mejorar el desempeño y eficiencia del trabajo de sus colaboradores.

### **Relación entre las variables**

Jinnett, Schwatka, Tenney, Brockbank y Newman (2017) determinaron que si los empleadores no quieren tener pérdidas de productividad deberán ajustar sus programas de seguridad e higiene laboral para disminuir las lesiones relacionadas con el trabajo y mejorar su rendimiento. También Arias Medina (2016) destaca la ergonomía como una herramienta que favorece la capacidad productiva que tiene un colaborador en la empresa, además que favorece los costos relacionados con la rotación y ausencia de empleados de la compañía. Hernández (2015) menciona que se debe educar a las compañías y sus colaboradores en la importancia de implementar las diferentes medidas preventivas que sugiere la ergonomía para preservar la salud y por ende obtener un rendimiento laboral óptimo.

## **Planteamiento del problema**

En la actualidad, existe una creciente alza en la importancia de la salud ocupacional en las diferentes empresas, y es por lo que la ergonomía está ocupando un puesto muy importante, debido a que es parte del bienestar laboral de los colaboradores y por ende de su rendimiento.

La Cruz Roja Colombiana es una organización humanitaria que forma parte del Comité Internacional de la Cruz Roja (CICR), se dedica a prestar servicio a las personas que lo necesiten en tiempos de conflicto armado, desastres naturales y acompañamiento en situaciones que coloquen en riesgo los derechos humanos. En Colombia nace el 30 de julio de 1915. En la actualidad, cuenta con 32 seccionales distribuidas a lo largo del territorio colombiano. Entre ellas destaca la Seccional Huila, fundada el 4 de junio de 1972. Esta seccional cuenta con el programa de salud ocupacional el cual está certificado en calidad por el Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación (ICONTEC).

A través de este estudio, se busca demostrar la importancia de tener un programa para beneficiar la salud laboral de los colaboradores y así optimizar su productividad en la empresa con el objetivo de incentivar a las demás seccionales que no poseen el programa a que lo implementen y puedan mejorar su ambiente laboral sumado a la productividad de la compañía.

## **Declaración del problema**

El problema principal para investigar en este estudio se definió de la siguiente manera:

El grado de salud ocupacional ¿es predictor del desempeño laboral de los empleados de la Cruz Roja Colombiana Seccional Huila, Neiva, Colombia?

### **Hipótesis**

Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista Lucio (2010) describen las hipótesis como guías para una investigación. Estas son una proposición, condición o principio que se supone sin certeza con el fin de derivar sus consecuencias hacia hechos lógicos y por ende poder comprobar su concordancia.

#### Hipótesis principal

Para esta investigación se planteó la siguiente hipótesis principal: el grado de salud ocupacional es predictor del desempeño laboral de los empleados de la Cruz Roja Colombiana Seccional Huila, Neiva, Colombia.

### **Objetivos**

En esta sección se presentan el objetivo principal y los objetivos específicos.

#### Objetivo principal

Analizar el grado en que la salud ocupacional es predictor del desempeño laboral de los colaboradores de la Cruz Roja Colombiana Seccional Huila (CRCSH).

#### Objetivos específicos

1. Analizar las posibles diferencias en el nivel de ergonomía de los colaboradores CRCSH, según las variables demográficas nivel académico, puesto de trabajo y antigüedad laboral.

2. Analizar las posibles diferencias en el desempeño laboral de los colaboradores de la CRCSH, según las variables demográficas, nivel académico, puesto de trabajo y antigüedad laboral.
3. Conocer el nivel de la salud ocupacional que tienen los colaboradores CRCSH.
4. Conocer el grado de desempeño laboral de los colaboradores CRCSH.

### **Justificación**

Durante los últimos cinco años en Colombia se ha evidenciado cómo la oportuna creación de programas de seguridad laboral, o más conocido en la actualidad como programa de salud ocupacional, son vitales para el rendimiento laboral de los colaboradores en una compañía.

La Cruz Roja Colombia Seccional Huila (CRCSH) ha estado muy atenta para no quedarse atrás en este nuevo proceso, el cual beneficia a ambas partes. Además, durante el proceso de contratación de personal es más evidente la preocupación de los empleados por verificar que la compañía cumpla y aplique todas las políticas, normas y leyes sobre seguridad laboral. El nuevo personal aduce que entre más segura sea la empresa y cuente con garantías para poder desarrollar su actividad laboral su rendimiento será mayor y de alta calidad. Lo anterior no había sido tan importante durante el proceso de contratación puesto que el personal nuevo solo se preocupaba por trabajar y recibir a cambio su salario.

Esta investigación busca mostrar la importancia que la salud ocupacional tiene en el rendimiento laboral de los colaboradores de la compañía. con el fin de validar si es influyente para la compañía y ser ejemplo para las demás seccionales del país,



generando la implementación de la salud ocupacional o creación en donde haga falta en las demás seccionales del país.

### **Limitaciones**

Algunas de las limitaciones para esta investigación fueron las siguientes:

1. La aplicación del instrumento estuvo sujeta a la autorización de la presidencia seccional de la CRCSH.
2. No se garantizó un ambiente adecuado para la aplicación del instrumento al personal seleccionado.

### **Delimitaciones**

Algunas delimitaciones en esta investigación son:

1. El estudio se desarrolló en el segundo semestre del año 2018.
2. La investigación se limitó al personal de la CRCSH que está dividido en dos áreas: (a) administrativa, la cual esta compuestas por presidencia, directores, coordinadores, jefes de proyectos, asistentes, auxiliares secretarias y (b) operativa, en la cual están el personal de mantenimiento, ambulancia y guardas de seguridad de la compañía.
3. El estudio fue de tipo transversal, lo que significa que se tomó un tiempo determinado y no en un periodo largo de estudio.
4. El constructo salud ocupacional es muy amplio, por ende, para esta investigación se basó en tres dimensiones: ergonomía, estrés laboral y pausas activas.

## **Supuestos**

A continuación, se presentan algunos supuestos de esta investigación:

1. Se asume que los sujetos a quienes se le aplicó el instrumento respondieron en forma sincera y objetiva.
2. Se asume que sus respuestas no fueron influenciadas por personas externas.
3. Se asume que los encuestados respondieron el instrumento honestamente.
4. Se considera que todos los empleados interpretaron los ítems del instrumento de la misma forma.
5. Se considera que el instrumento midió cada variable de la manera que corresponde.
6. Se considera que la aplicación del instrumento se desarrolló en un buen ambiente laboral.

## **Trasfondo filosófico**

En la Santa Biblia se menciona cómo Dios, al concluir la creación de la tierra, se detuvo para admirar su obra y concluyó que era buena en gran manera (Génesis 1:31). Este es el primer registro de evaluación de desempeño laboral según la historia bíblica. La inseguridad en el hombre nace desde el preciso momento que es expulsado de la tierra prometida a consecuencia de caer en el pecado de comer la fruta prohibida (Génesis 3).

Al ser el hombre expulsado de la tierra prometida, se enfrentó a un nuevo mundo lleno de inseguridad y peligros los cuales generan la necesidad de estar protegido ante los riesgos que van a enfrentar a causa de su desobediencia.

White (1975) menciona al cuerpo humano como templo sagrado el cual debe permanecer limpio, puro y sano, porque ante un descuido de este sería llenarse de inmundicias y esto sería una ofensa para el Creador. Es por lo que él brinda reglas para prevenir y evitar enfermedades y el deterioro del mismo.

Por lo general, en las compañías no se entiende de la relación cuidado del cuerpo. La mente y alma son parte fundamental para que el ser humano goce de buena salud. Sin embargo, es muy importante el cuidado de la seguridad e higiene laboral, ya que uno de los factores importantes para el rendimiento laboral es que pueda ser óptima.

White (2015) menciona que se debería prestar mayor atención a los principios de higiene que se aplican al régimen alimenticio, al ejercicio, al tratamiento de los enfermos, y a muchos asuntos semejantes. Desde tiempo antiguo la higiene es un tema de estudio ya que la aplicación de ésta es el reflejo de una persona en su ambiente laboral y por consiguiente su desempeño.

Al poner en práctica los principios de higiene se convierte en una manera de generar testimonio a los semejantes de lo importante que es cuidar el cuerpo, la mente y la conexión vital del alma; y mostrar cómo tener este conjunto sano, se ve reflejado en el ámbito laboral y así poder difundir el mensaje de la salvación.

Al ser el hombre expulsado de la tierra prometida, se enfrentó a un nuevo mundo lleno de inseguridad y peligros los cuales generan la necesidad de estar protegido ante los riesgos que van a enfrentar a causa de su desobediencia.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEORICO**

#### **Introducción**

Este estudio tiene como objetivo explorar la relación significativa entre el nivel de salud ocupacional y el grado de desempeño laboral de los empleados de la Cruz Roja Colombiana Seccional Huila, Neiva, Colombia.

En el presente capítulo, se presenta un aporte teórico sobre las variables: salud ocupacional y desempeño laboral de acuerdo con la literatura existente. En primer lugar, se analizan la importancia de ambos constructos y se mencionan las dimensiones de estrés laboral, ergonomía, pausas activas para la salud ocupacional y motivación laboral, así como trabajo en equipo que contiene el desempeño laboral.

En segundo lugar, se describen las investigaciones realizadas entre los constructos en estudio.

#### **La salud ocupacional**

En esta sección se describe la importancia y las dimensiones del constructo salud ocupacional.

##### **Importancia**

En Colombia, el tema de salud ocupacional da inicio por medio de la ley 9 de 1979 donde se describe la salud ocupacional a nivel general, mencionando las dimensiones que ésta trata. Luego se crea la resolución 1016 de 1989 donde establece el

funcionamiento de los programas S.O. en las diferentes empresas. Como consecuencia, en el país al empleado se le toma como un socio estratégico por parte de la compañía, donde el rendimiento laboral depende de la salud ocupacional, la cual incluye capacidades del ser humano, contrato, lugar de trabajo, herramientas y ambientes laborales seguros, los cuales son proporcionados por la empresa para ejecutar de la mejor manera las tareas y así poder cumplir la meta pactada al momento de tener una relación laboral vigente.

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2001) define la salud ocupacional como actividad multidisciplinaria dirigida a promover y proteger la salud de los trabajadores, generando y promoviendo el trabajo seguro y sano, así como buenos ambientes y organizaciones de trabajo, realizando el bienestar físico, mental y social de los trabajadores y respaldando el perfeccionamiento y el mantenimiento de su capacidad de trabajo.

Fernández Muñiz, Montes Peón y Vázquez Ordás (2006) establecen que a causa de la competitividad empresarial se requiere de la implementación de un programa de seguridad laboral (hoy conocido como salud ocupacional) que promueva comportamientos seguros y la implicación del personal de los trabajadores en actividades vinculadas con su bienestar en el trabajo.

Fernández Perdomo (2014) afirma que en las diferentes organizaciones no deben dejar de lado la salud ocupacional y, por el contrario, deben unir esfuerzos y dinero para poder brindarle a sus trabajadores unas condiciones de seguridad óptimas, logrando así evitar al máximo las lesiones, enfermedades y accidentes, los cuales serán causantes de demandas por parte de los empleados y así se evitaría la generación de utilidades en vez de pérdidas de capital.

Matabanchoy Tulcán (2012) menciona la importancia de la salud de los trabajadores durante sus actividades laborales. Esto mediante la importancia que en la actualidad las organizaciones le están dando a sus colaboradores quienes son una fuente vital de la ventaja competitiva que el mercado empresarial les está pidiendo. Es por eso que para el logro de ello deben tener sus organizaciones saludables mediante la generación de bienestar y calidad de vida laboral, lo cual lo pueden lograr si cuentan con una salud ocupacional estructurada e idónea que esté al servicio de su recurso humano.

### Dimensiones

En esta sección, se analizaron tres dimensiones de la salud ocupacional.

#### **Estrés laboral**

Álvarez (2015) al hacer referencia al estrés laboral lo relaciona al desempeño laboral por medio de agentes estresores presentes en el medio de trabajo y factores psicosociales, donde su presencia generará un deterioro del ambiente de trabajo, relaciones interpersonales y por ende su productividad.

Altamirano Bustos (2018) afirma que el estrés laboral influye desfavorablemente al desempeño laboral, argumentando que esto se debe a la sobrecarga de trabajo, falta de cohesión, clima organizacional y la poca influencia del líder o equipo de trabajo.

Álvarez (2015) menciona que, si en el ambiente laboral de la compañía está presente el estrés, generará un deterioro considerable de las relaciones interpersonales, una productividad baja y un rendimiento no deseado, sumado a tener también afectaciones en la salud de los empleados de la empresa.

Carrillo (2017) señala factores determinantes en la influencia de la aparición del

estrés laboral de los empleados, los cuales son la falta de incentivos monetarios por cumplimiento de metas o buen rendimiento laboral, la falta de ascensos los cuales le permitirían desarrollarse a nivel grupal e individual y la ausencia de actividades sociales o recreativas que permitan durante el tiempo libre cambiar de ambiente generando más fraternidad entre los compañeros de trabajo. Esto repercute en la percepción de los trabajadores de manera negativa generando la aparición del estrés y que su producción no sea la mejor.

Galarza Guamanquispe (2016) afirma que si las empresas no tienen una guía técnica de relajación, la cual se debería utilizar para la disminución del estrés y optimizar el desempeño laboral al máximo, dará pie para que el estrés se convierta en la principal amenaza del rendimiento de sus trabajadores.

González Acabal (2014) menciona que la disminución de la productividad en el personal de una compañía se genera por la combinación del estrés general y laboral, generando conflictos en las organizaciones, aclarando que cuando se refiere estrés general lo hace cuando los empleados poseen problemas o inconvenientes fuera de su lugar de trabajo y al llegar a su centro laboral se enfrentan a las diferentes actividades que desarrollan durante el día.

Flórez Tobar (2014) señala dos factores de riesgo para la aparición de estrés laboral quien denomina intra y extra laboral, y hace referencia al aumento de la carga laboral en el día de trabajo y los problemas familiares, respectivamente. Como consecuencia de lo anterior, agrega que los trabajadores del área de producción son más propensos a tener estrés por causa de la falta de oportunidades para desarrollar sus destrezas, sumado a la falta de reconocimiento por su rendimiento. Caso contrario con los profesionales y técnicos cuyo nivel de estrés es menor comparado con los prime-

ros. Menciona también que la consecuencia principal se observa mirando el perfil de los operarios en donde la mayoría solo tiene el bachiller y en algunos casos solo la primaria.

Russo (2015) indica que las personas que poseen un enriquecimiento en el hogar como en el trabajo son menos propensas a desarrollar estrés, generando una mayor resistencia a las dificultades y mejora de su calidad de vida.

## **Ergonomía**

Carmo Cruz Robazzi, Montoya Díaz, Palucci Marziale y Taubert deFreitas (2010) afirman que, de no corregirse los aspectos ergonómicos, aumentará el ausentismo laboral como consecuencia de las lesiones osteomusculares presentes en los empleados y el desempeño en sus labores. Se pueden producir una serie de factores los cuales afectan su salud y productividad en el trabajo.

Cornelli y Macedo Guimarães (2012) afirman la importancia de que las empresas valoren a sus trabajadores mejorando sus condiciones de trabajo, al igual que los trabajadores deben demostrar la importancia de conocer sus puestos de trabajo y sean capaces de dar soluciones para aumentar la calidad y productividad del trabajo. En este sentido, ambas partes serán beneficiadas de manera que se mejorarán los resultados de producción y la calidad de vida de los empleados.

Heydari et al. (2014) afirman que cuando se corrige la estación de trabajo y se cambian algunos de los equipos de los empleados, hay una disminución en las quejas por dolores musculoesqueléticos.

Narayanan et al. (2013) comentan que un empleado altamente satisfecho en sus factores ergonómicas trabajará duro para la empresa y ésta obtendrá los resulta-



dos requeridos, por ende, la empresa debe tener cuidado para mantener los factores ergonómicos, de lo contrario, generará que los malos resultados proporcionados por sus empleados se evidencien en la baja productividad y el no cumplimiento de metas propuestas.

Flores Ramos (2007) menciona la importancia que tienen los puestos de trabajo en el desempeño laboral. Estos deben ser diseñados en un ambiente ergonómico adecuado para los empleados, los cuales le permitirán realizar sus tareas con mayor comodidad y cuidando su bienestar. Por lo anterior, también es muy importante que las empresas se eduquen en estos temas para poder brindar un mejor ambiente laboral para el desarrollo de las actividades.

Quinga Escobar (2015) ratifica que el incremento de enfermedades y lesiones musculares se generan como consecuencia de los riesgos ergonómicos no prevenidos, los cuales limitan al trabajador en su desempeño, eficiencia y productividad. Por lo anterior, es importante que las compañías le den la importancia adecuada para evitar una disminución significativa en su producción.

Pazmiño León (2017), por su parte, afirma que los trabajadores de una compañía están expuestos a condiciones y riesgos ergonómicos durante su actividad laboral, los cuales pueden ser adecuados o no para el cumplimiento de las tareas asignadas. Esto se ve reflejado en el deterioro de la salud por causa de la aparición de molestias en posturas, movimientos repetitivos y manipulación de cargas, como consecuencia de esto el desempeño laboral se verá disminuido considerablemente.

Peña Fiallos (2014) identifica que uno de los factores que más amenaza el bienestar del empleado es no tener los conocimientos adecuados sobre la ergonomía y como prevenir cualquier accidente o enfermedad laboral, situación que va ligada al

rendimiento de sus actividades laborales, las cuales se verán afectadas por la ausencia en sus puestos de trabajo, poca motivación y un ambiente laboral inadecuado.

Bonilla Rodríguez (2013) determina que las actividades más repetidas a lo largo de la jornada laboral por los empleados se encuentran en un nivel alto de riesgo ergonómico. Es por ello que se hacen evaluaciones como la aplicación del método RULA, el cual se usa para evaluar la exposición de los trabajadores a factores de riesgo que originan una elevada carga postural y que pueden ocasionar trastornos en los miembros superiores del cuerpo.

### **Pausas activas**

Hidalgo Alava (2017) define a las pausas activas como diferentes ejercicios que se realizan en intervalos de tiempo cortos durante la jornada laboral, los cuales ayudan a las personas a recuperar energía para obtener un rendimiento laboral. También las menciona como breves descansos durante la jornada laboral, que consiste en pequeños ejercicios para que los trabajadores recuperen energía durante su jornada laboral. Esto ayudará a evitar lesiones musculares y disminución del estrés en el lugar de trabajo. Adicionalmente, afirma que el desempeño laboral se ve afectado por causa de la presión que se mantienen en las organizaciones y con el afán de no dejar pendientes, que se trabaja hasta horas extras.

Torres-Coronel et al. (2017) afirman que si las pausas activas se realizan con una adecuada supervisión, sumada a tener folletos informativos para los trabajadores, se logrará una mayor efectividad en la disminución de las molestias musculoesqueléticas en los diferentes trabajos administrativos.

Cruz González, García Mella, Jaque Cerpa y Morales Herrera (2010) mencionan

que los cambios que experimentarán los trabajadores que forman parte del programa de pausas activas, generarán una mayor sensación de bienestar, tanto físico como psicológico. Agrega que dichos ejercicios se realizarán en busca de mejorar las posiciones estáticas y repetitivas de los empleados. También mencionan cómo el programa ayuda a las relaciones interpersonales, lo cual genera un ambiente de trabajo más agradable, una mejor disposición al trabajo y menos tensión laboral.

Duque López (2015) demostró, por medio de su investigación, cómo un programa de pausas activas es vital para el bienestar de los empleados. Él pudo evidenciar que existen puestos de trabajo que tienen mayor carga mental y física a causa de sus tareas diarias. Lugares donde se pudo aplicar el programa evidenció una mejora significativa en los síntomas de los empleados. También señaló la falta de programas en las diferentes organizaciones para prevenir molestias en la salud de los trabajadores.

Guamán Suquilanda (2015) menciona la importancia de tener un programa de pausas activas, el cual los ayudará a mejorar su calidad de vida, tener relaciones interpersonales más agradables, evitar el sedentarismo y las enfermedades profesionales. Lo anterior, desencadenará en un mayor rendimiento laboral.

Pérez Espinel (2017) estableció que las pausas activas influyen de manera positiva en el desempeño laboral de los empleados porque al realizar diferentes tipos de ejercicios durante la jornada laboral permitirá un ambiente de trabajo más agradable y fortalecerá las relaciones interpersonales de los compañeros de trabajo. Agregó que los trabajadores no cumplen un buen desempeño debido a la sobrecarga laboral, lo cual disminuirá notablemente si existiera un programa de pausas activas.

Las pausas activas no siempre serán un factor determinante en el desempeño

laboral de los trabajadores. Como se puede encontrar en Bastidas, Castillo Retamal, Díaz Martínez, Mardonez, Hernandez y Rebolledo Carreño (2011) donde mencionan que éstas solamente aumentan el nivel de actividad física de los empleados generando un alto grado de confianza, pero que esto no es relevante a su desempeño. A pesar de ello, la Organización Mundial de la Salud (2020) sugiere realizar cinco horas de ejercicio por semana para personas entre 18 y 64 años, para combatir el sedentarismo. Esto debido a que la obesidad es considerada como una epidemia mundial, ya que en la actualidad fallecen 2.8 millones de personas adultas por consecuencia de esta enfermedad generada, en su mayor parte, por el sedentarismo y los malos hábitos alimenticios.

### **Desempeño laboral**

En esta sección, se describe el desempeño laboral según su importancia y perspectiva de diferentes autores relacionados a continuación.

#### **Importancia**

Díaz de León (2017) concluye que el desempeño laboral se convierte en un elemento vital para el éxito de las organizaciones, el cual se verá reflejado en el cumplimiento de sus objetivos trazados. También menciona que si los colaboradores se sienten seguros al realizar sus actividades diarias, esto lleva a un mejor rendimiento.

Mosqueira Arce (2016) afirma que la implementación de un sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo (salud ocupacional) dará un gran respaldo a los trabajadores de las organizaciones, lo cual debe beneficiar de forma positiva a la productividad de los empleados y el clima organizacional de la compañía.

## Dimensiones

En esta sección se analizaron dos dimensiones del desempeño laboral.

### **Motivación laboral**

Castro Vázquez (2016) afirma que los empleados tienen una mayor motivación intrínseca cuando tienen un gusto o interés por la actividad laboral que realizan. También afirma que los empleados tienen una regulación identificada que quiere decir que han encontrado una relación de sus valores con los de la compañía. Y por último, menciona la regulación introyectada que hace referencia a que a pesar de que los empleados no comparten completamente los valores de las organizaciones, los adoptan como suyos y realizan sus tareas de la mejor manera.

García Noriega (2015) menciona que la salud ocupacional y la motivación laboral se relacionan, puesto que son aspectos importantes para que el trabajador pueda desarrollar sus tareas asignadas por la compañía. Señala también que esta relación positiva permite que el trabajador se encuentre en condiciones físicas y psicológicas idóneas en su ambiente laboral.

Castilla Ramos y Padilla Vilorio (2011) hacen referencia en su estudio que el grado de motivación de los empleados es satisfactorio gracias a las relaciones laborales existentes que surgen entre colegas, basadas en la colaboración y el compañerismo. Agregan que la relación con los dirigentes es buena gracias a la existencia de canales de comunicación adecuados, los cuales contribuyen a fomentar el respeto y la comprensión entre ellos.

Burga Vásquez y Wiese Eslava (2018) confirman, mediante su investigación, cómo los empleados de la compañía Agro industrial tienen una motivación adecuada,

gracias a las capacitaciones y adecuadas relaciones interpersonales que se manejan. También aclarar que, pesar de ello, el personal administrativo sugiere que la compañía tenga más atención en la dimensión salarial y beneficios, lo cual les permita mejorar sus condiciones laborales. Así que tener una alta motivación ha significado para la compañía tener un excelente desempeño laboral para bien propio y de sus trabajadores en términos de productividad y eficiencia.

Chong Vela (2015) concluye que la motivación laboral es parte fundamental del desempeño laboral de los empleados, gracias a que ellos están involucrados en los objetivos de la institución, recibiendo una retribución en función de su esfuerzo, satisfacción laboral, identificación con el puesto que ocupan, deseo de mejora, buena atención al usuario y compañerismo. También menciona que esto influye en las aspiraciones personales y en los objetivos de la organización, que se verá reflejado en el servicio hacia los usuarios que visitan la compañía.

Larico Apaza (2015) afirma que la motivación tiene una relación muy importante con el desempeño de los empleados a causa de los incentivos que les brindan, como lo son las cartas de felicitaciones y becas de capacitación, según su rendimiento. También señala que es muy importante tener unas condiciones físicas de trabajo idóneas y amor por el trabajo. Esto generará una autorrealización de los colaboradores, lo cual influirá positivamente en el desempeño de sus funciones.

Meza Melgarejo (2014) afirma que cuando la relación motivación y desempeño laboral es negativa, es evidente que no cumplirán los objetivos pactados y por ende la calificación de rendimiento no será mejor. La consecuencia de esto es cuando los empleados perciben un clima organizacional deficiente y sin objetivos consensuados, lo cual generará un personal insatisfecho y por ende los resultados no serán los

deseados.

### **Trabajo en equipo**

Melián (2017) afirma la importancia de tener una alineación adecuada entre la cultura y el clima organizacional, la cual permitirá que los trabajadores tengan una respuesta positiva y adecuada a los logros de los resultados propuestos.

Paredes Saavedra (2013) afirma que el grado de cohesión entre los equipos de trabajo y la calidad del clima laboral percibido por los trabajadores de una universidad es una relación positiva, lo cual a mayor cohesión mayor será la percepción del grado de calidad del clima laboral.

Romero Torres (2016) menciona los tres diferentes aspectos a tener en cuenta en la relación liderazgo y trabajo en equipo. Hace referencia al perfil del líder, refiriéndose a sus habilidades, aptitudes y actitudes para que le permitan obtener credibilidad frente a sus trabajadores. También dice que el estilo de liderazgo a pesar de tener un estilo transformacional en una organización, en ocasiones tiene falencias de liderazgo lo cual les genera inseguridad. Esto permite identificar que se debe fortalecer al grupo humano que conforman las directivas para evitar caer en el estilo de liderazgo evasivo. Y, por último, hace referencia a las características del trabajo en equipo donde se enfoca a la empatía, colaboración, compromiso y respeto entre los empleados y directivas, las cuales por falencias en la comunicación y los manejos de conflictos no se generan las mejores relaciones del equipo, lo cual se ve reflejado en la comunidad impactada por la prestación de los servicios de esta.

Toro Suarez (2015) concluye que, en las actuales organizaciones, el trabajo en equipo debe tener un beneficio cualitativo y cuantitativo como resultado de un trabajo

sinérgico. Esto genera el logro de las metas pactadas entre empleados y directivas. También menciona que se debe tener una práctica diaria y sistematizada, generando que los resultados obtenidos sean óptimos en beneficio de los clientes internos y externos de la compañía. También, generará un gran ambiente laboral amigable para los trabajadores de la organización y aumentará su estado de ánimo para realizar sus labores diarias, fortaleciendo las relaciones sociales adecuadas por medio de los canales de comunicación claros y efectivos.

Gómez González (2016) afirma que para las organizaciones el recurso humano es vital para el fracaso o éxito de ellas. Es allí donde se consolida el trabajo en equipo como una estrategia de optimización del esfuerzo de las personas, teniendo claro que dicha estrategia sobrepasa cualquier estrategia, programa, plan o procedimiento, en las diferentes áreas funcionales de la empresa, dejando claro que es el eje del funcionamiento de una empresa, la cual generará la aparición de los resultados que de manera individual no se pueden alcanzar.

Leiva Melo (2014) muestra, por medio de un estudio realizado en los docentes de una institución educativa, que no existen factores que les impiden trabajar en equipo como consecuencia de la falta de tiempo, de comunicación y relaciones interpersonales por motivo de la carga laboral de clases y asesorías virtuales a los padres de familia de sus estudiantes.

Dávila Rodríguez (2014) afirma que cuando las organizaciones tienen una fuerte estructura organizacional donde transmiten valores, amabilidad, innovación y cooperación, generan un servicio de calidad entre trabajadores. Para ello, es importante tener el talento humano como participante en la formulación de logros y evaluación de objetivos, logrando que ellos se identifiquen con los valores de la compañía. El éxito de



esto es tener una comunicación asertiva, la cual les permite desarrollar un trabajo de equipo adecuado por la empresa.

León Fandiño (2013) menciona, en su investigación, que un recurso humano motivado, apoyado y comprendido generará el cumplimiento de la misión de la organización por medio de la conformación de equipos de trabajos sólidos y comprometidos, los cuales son guiados por directivos y jefes que se caracterizan por ser expertos, optimistas y flexibles, lo cual permite construir una relación de confianza con sus equipos de trabajo, generando en ellos competitividad y cumplimiento de sus metas pactadas en la relación laboral. Esto dará como resultado el cumplimiento del objetivo principal de la empresa.

### **Investigaciones realizadas**

Martínez Maldonado (2014) menciona, que aquellos empleados que realizan labores diferentes a las administrativas, se les realizó una intervención con un programa de pausas activas en dos grupos. Se evidencio que el grupo control que no se le aplico ningún programa aumento las zonas dolorosas en comparación con el grupo intervenido en las cuales disminuyeron significativamente. Pero la magnitud de dolor en las zonas ya existentes no disminuyó, por lo contrario, aumentó para ambos grupos.

Saltos Pomboza (2011) hace referencia al método de medición ergonómico (REBA) que usó para su estudio en la Universidad Técnica de Ambato y como resultado mostró que existe una gran problemática de tipo ergonómico que poseen los trabajadores de la institución.

Altamirano Bustos (2018) realizó una investigación en los colaboradores del Consejo de la Judicatura de la provincia de Cotopaxi, en la ciudad de Ambato, Ecuador

para determinar la relación del estrés en el desempeño laboral en funcionarios públicos. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo, descriptivo y correlacional. Se aplicó una encuesta a 92 empleados de la entidad pública mencionada. Se aplicó el estadístico Chi-cuadrada y se encontró un valor de  $p = .03$ , por lo que se rechaza la hipótesis nula y se concluyó que el estrés laboral se relaciona con el desempeño laboral de los servidores públicos de la Función Judicial.

Veloz García (2017) desarrolló su investigación en la empresa importadora Alvarado, en la ciudad de Ambato, Ecuador, en donde analizó la influencia de la seguridad industrial en el desempeño laboral de sus operadores. El estudio lo realizó con un enfoque cualitativo y cuantitativo, puesto que se realizarán los análisis sobre sus causas y consecuencias, según los resultados arrojados por la aplicación de las encuestas utilizadas para la obtención de la información. Este estudio tuvo un enfoque descriptivo, exploratorio y correlacional. Como la población de la empresa en cuestión tiene en total un personal operativo de 80 personas no se realizó muestra, y por ende a todos se les incluyó en el estudio. En los resultados, se observó que el valor de chi cuadrada obtenido es de 68.773, utilizando un nivel de confianza de .05. El valor de la tabla para 3 grados de libertad fue de 7.8147. Como el valor obtenido fue mayor que el de la tabla, se decidió rechazar la hipótesis nula y se concluyó que la seguridad industrial está relacionada con el desempeño laboral de los trabajadores del área operativa de la empresa.

Hidalgo Alava (2017) ejecutó un estudio sobre la relación de las pausas activas en los empleados de la Universidad Técnica de Ambato, en la ciudad de Ambato, Ecuador. El enfoque fue cualitativo puesto que él buscaba comprender y analizar los hechos planteados en su problema. Los tipos de investigación que se usaron para

dicho estudio fueron el exploratorio. porque se generó una hipótesis con sus variables. Descriptivo, porque se indagó con los participantes la incidencia de las variables en cuestión y explicativo, porque se buscó la relación causa-efecto entre las variables, donde sus resultados y conclusiones son la consecuencia de los datos recopilados. Con los datos obtenidos del resultado del cuestionario aplicado a la población seleccionada, se pudo determinar que la relación entre sedentarismo y desempeño laboral es significativa, ya que el valor de  $t$  crítica basada en margen de error 0.05;  $t$  calculada (Índice Masa Corporal, Índice Cintura Cadera, Porcentaje de Grasa Corporal) dio un margen de error de 0.000. Como la  $t$  calculada es menor que la  $t$  crítica se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alternativa que señala: “Si existe relación entre sedentarismo y desempeño laboral en el personal administrativo que labora en la Universidad Técnica de Ambato, campus Ingahurco.” (Hidalgo Alava, 2017, P.80)

Guamán Suquilanda (2015) llevó a cabo una investigación en el área administrativa del gobierno descentralizado del Cantón Pujilí en la ciudad de Ambato, Ecuador. Se basó en tres tipos de investigación: descriptivo, porque permite establecer como se manifiesta el problema planteado de forma detallada. correlacional, porque busca medir el grado de relación que hay entre las variables propuestas y explicativo, porque busca comparar la veracidad de las hipótesis planteadas en su estudio, el cual busca poder analizar los datos obtenidos durante la aplicación de las encuestas a la población seleccionada. Se seleccionó un total de 98 trabajadores de la organización, obteniendo como resultado que para 3 grados de liberación y un nivel de 0.05 se obtiene una tabla chi cuadrado de 7,81. Si  $X^2_c > X^2_t$  se acepta la hipótesis de investigación. Como  $X^2_c = 28,67 > X^2_t = 7,81$  se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis de investigación que dice: Los programas de pausas activas implementados en el Go-

bierno Autónomo Descentralizado del Cantón Pujilí determinan el nivel de desempeño laboral de los colaboradores del área administrativa.

Pérez Espinel (2017) desarrolló en la Cooperativa Visión de los Andes del Cantón Salcedo, de la ciudad Ambato, Ecuador, un estudio para determinar la influencia de las pausas activas en el desempeño laboral de sus empleados, aplicando tres tipos de investigación: exploratoria, porque permite tener contacto directo con la población seleccionada; descriptiva, porque permite desglosar la realidad del problema en cuestión y correlacional, porque permite conocer de qué manera inciden las variables entre sí, teniendo un enfoque cualitativo, el cual permite tabular los resultados obtenidos mediante las encuestas y cuestionarios aplicados a 44 trabajadores de la empresa para determinar las pautas a seguir en cuestión a las variables determinadas. El estudio arrojó como resultado que el 95% de rango de confiabilidad y 6 grados de libertad, se rechaza la hipótesis nula  $H_0$  el  $X^2_t$  es de 12,59. Este valor cae en la zona de rechazo de la hipótesis nula ( $H_0$ ) por ser superior a  $X^2_c$  que es de 59,75; por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ), es decir, que Las pausas activas inciden en el desempeño laboral de la cooperativa VISANDES del Cantón Salcedo.

Peña Fiallos (2014) realizó una investigación con un enfoque mixto, a causa de que se recolectara información por medio de los cuestionarios aplicados a la población seleccionada que es un total de 103 empleados de Cia CEPEDA, en la ciudad de Ambato, Ecuador. Se tabuló y se utilizó la información allí registrada para interpretarla y emitir criterios de valor según sus datos. El autor determinó que su estudio constaba de dos tipos de investigación: (a) descriptiva, porque no se limita a la recolección de datos, sino a la predicción e identificación de la relación que existe entre las variables en cuestión, (b) exploratoria, porque permite un estudio muy profundo de las causas y

efectos de las variables. El resultado arrojado permite conocer que chi cuadrada es  $X^2$ , teórico o crítico con 5 grados de libertad al nivel 0,05 y una cola es: 11,07. Como  $X^2_t=143,55$  es mayor que  $X^2=11,07$  se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Esto quiere decir que se afirma que la aplicación de la ergonomía disminuirá las enfermedades laborales.

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA**

#### **Introducción**

Esta investigación tuvo como objetivo determinar si la salud ocupacional es predictor del desempeño laboral de los empleados de la Cruz Roja Colombiana Seccional Huila, Neiva, Colombia.

El contenido de este capítulo está compuesto por la descripción de la metodología que se utilizó en la investigación. Incluye el tipo de investigación, la población, los instrumentos de medición y confiabilidad, la operacionalización de las variables, las hipótesis nulas, la operacionalización de las hipótesis nulas, las preguntas de investigación, la recolección de datos y el análisis de datos.

#### **Tipo de investigación**

Hernández Sampieri et al. (2010) explican que la investigación es un proceso sistemático, crítico y empírico que se usa en el estudio de un fenómeno y mencionan que el diseño de la investigación científica está relacionado con el plan para obtener la información que se requiere.

Con base en la descripción planteada, se afirma que la presente investigación es de alcance cuantitativo, descriptivo, transversal y explicativo por las siguientes razones:

1. Es cuantitativo, porque se planteó un problema delimitado y concreto, se formularon preguntas de investigación, se revisó la literatura, se construyó un marco teórico, se formularon hipótesis y con base a la medición numérica y análisis estadístico fueron probadas para establecer con exactitud patrones de comportamiento en la población y comprobar teorías.

2. Es descriptivo, porque se pudieron medir las variables de estudio: clima organizacional y satisfacción laboral, conociendo su posible diferencia entre algunas variables demográficas.

3. Es transversal, porque se realizó solo en un periodo determinado, para conocer el grado de relación que existen entre la salud ocupacional y el desempeño laboral de los empleados de la Cruz Roja Colombiana Seccional Huila, Neiva, Colombia.

4. Explicativo, porque tuvo como propósito conocer si el clima organizacional es predictor de la satisfacción laboral.

### **Población**

Johnson y Kuby (2004) afirman que la población es la colección completa de individuos u objetos de interés para el recolector de muestra. La población de interés debe definirse cuidadosamente y se considera que está completamente definida sólo cuando se especifica la lista de elementos que pertenecen a ella.

La población utilizada para el presente estudio se conformó por 84 empleados de la Cruz Roja Colombiana Seccional Huila, Neiva, Colombia.

## **Instrumentos de medición**

En esta sección, se presentan las diferentes variables utilizadas en el estudio, la confiabilidad de los instrumentos y la operacionalización de las variables.

### **Variables**

Tamayo y Tamayo (2004) comenta que una variable es un aspecto o dimensión de un fenómeno que tiene como característica la capacidad de asumir distintos valores, ya sea cuantitativa o cualitativamente. Es la relación causa efecto que se da entre uno o más fenómenos estudiados.

León y Montero (2003) organizan las variables como independientes y dependientes. Las independientes son las que se encuentran bajo la manipulación del investigador, las dependientes son aquellas que se verán afectadas por la variable independiente.

#### **Variable independiente**

Para fines de la investigación, se ha tomado como variable independiente la salud ocupacional que está formada por 24 declaraciones.

#### **Variable dependiente**

La variable dependiente fue el desempeño laboral que está formada por 24 declaraciones.

#### **Variables demográficas**

Las variables demográficas fueron las siguientes: género, nivel académico, cargo y área de trabajo.



## Instrumento

El instrumento de medición es, en principio, cualquier recurso que apoye al investigador para acercarse a los fenómenos y extraer información (Hernández Sampieri et al. 2010).

Para la medición de las variables se utilizaron los siguientes instrumentos:

1. Salud ocupacional: se utilizó una adaptación de las partes del instrumento utilizado por Anaya Cartagena (2014) el cual se divide en dos segmentos: seguridad e higiene laboral. Los cuestionarios de seguridad laboral contienen 17 criterios y los de higiene laboral contienen 19 criterios, ambos valorados por una escala de Likert de siete opciones que va desde *pésimo* hasta *excelente*. El nivel de confiabilidad medido para ambos cuestionarios por el alfa de Cronbach fue  $\alpha = .932$ .

2. Desempeño laboral: se utilizó una adaptación del instrumento utilizado por Alcántara García (2016), que consta de 25 ítems valorados con una escala tipo Likert de siete opciones que va desde *pésimo* hasta *excelente*. El nivel de confiabilidad medido por el alfa de Cronbach fue  $\alpha = .924$  (Apéndice A).

## Confiabilidad

Landreau (2010) plantea que la confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado con el cual el instrumento prueba su consistencia por los resultados que produce al aplicarlo repetidamente al objeto de estudio.

El instrumento fue sometido a análisis de confiabilidad para determinar su consistencia interna mediante la obtención del coeficiente alfa de Cronbach para cada

escala. El coeficiente alfa de Cronbach obtenido para cada variable del instrumento fue: (a) salud ocupacional .925 y (b) desempeño laboral .947.

Todos los valores alfa de Cronbach fueron considerados como correspondientes a medidas de confiabilidad muy aceptables para cada una de las variables (Apéndice B).

### **Operacionalización de las variables**

Rojas Soriano (2002) menciona que la operacionalización de las variables permitirá diseñar los instrumentos para recopilar información que se utilizará en la prueba de las hipótesis. Además, debe realizarse en conformidad con los lineamientos teóricos que sirvieron de base para plantear el problema y las hipótesis.

A continuación, en la Tabla 1 se presenta un ejemplo de la operacionalización del constructo salud ocupacional. En el Apéndice C se muestra la operacionalización de las variables género, nivel académico, cargo y área de trabajo. Se incluyen las definiciones conceptuales, instrumentales y operacionales para cada una de ellas.

### **Hipótesis nulas**

En esta investigación se formuló una hipótesis nula principal y una complementaria.

#### **Hipótesis nula principal**

H<sub>0</sub>: El grado de salud ocupacional no es predictor del desempeño laboral, según la percepción de los empleados de la Cruz Roja Colombiana Seccional Huila, Neiva Colombia.

Tabla 1

## Operacionalización de las variables

Variabes	Definición conceptual	Definición instrumental	Definición operacional
Salud Ocupacional	Percepción que tienen los empleados que son compartidas respecto al trabajo de la organización, el ambiente físico y que influye en el comportamiento, para que se logren los objetivos personales de la empresa	<p>La escala de medición de la variable fue:</p> <p>1 = Muy malo(a) 2 = Malo(a) 3 = Regular 4 = Bueno(a) 5 = Muy bueno(a)</p> <p>Los ítems de medición para la variable clima organizacional percibido fueron:</p> <p>En el cumplimiento de las normas de seguridad en la construcción de las diversas instalaciones del edificio del centro de trabajo</p> <p>En la adecuación de las áreas de tránsito de las personas para permitir la libre circulación</p> <p>El sistema de señalización para protección en caso de emergencia</p> <p>La práctica de simulacros de incendio, al menos una vez al año</p> <p>El mantenimiento preventivo a la maquinaria o equipo utilizados en las áreas de trabajo</p> <p>El mantenimiento correctivo para la maquinaria o equipo utilizados en las áreas de trabajo</p> <p>La calidad de los dispositivos de protección en las instalaciones eléctricas y su señalización requerida en las áreas donde se utiliza</p> <p>La capacitación del personal responsable de la operación y mantenimiento de las instalaciones eléctricas</p> <p>La capacitación para el uso de herramientas o equipos de trabajo</p> <p>El sistema de administración de materiales o insumos</p> <p>Las condiciones de seguridad de los almacenes de materiales o insumos y su adecuación de espacios destinados para el almacenamiento</p> <p>El control de las fuentes de emisión de ruido y vibraciones</p> <p>La realización de exámenes médicos</p> <p>Las acciones para mejorar las condiciones del medio ambiente laboral donde se desarrollan las actividades diarias</p> <p>Las acciones para mejorar las condiciones térmicas extremas que pueden afectar la salud de los trabajadores</p> <p>Los niveles de iluminación son adecuados al tipo de actividad que se realiza</p> <p>La ventilación natural o artificial adecuada durante la realización de las tareas realizadas en la jornada laboral</p> <p>El programa de mantenimiento de los sistemas de ventilación artificial</p> <p>El equipo de protección personal donde existan agentes en el medio ambiente laboral que puedan afectar la salud o poner en riesgo la vida de los trabajadores</p> <p>La adecuación ergonómica de las instalaciones, maquinaria o equipo para prevenir accidentes</p> <p>La calidad de los servicios sanitarios disponibles para los empleados</p> <p>La calidad de los depósitos de agua potable en los sitios de trabajo</p> <p>El programa de limpieza y su sistema de recolección de basura en las áreas de trabajo</p> <p>Los insumos utilizados para la limpieza requerida en cada sitio de trabajo</p>	<p>Para conocer el nivel del indicador grado de calidad de la salud ocupacional percibido, se determinó por la sumatoria de los puntos acumulados en las respuestas de los diecisiete ítems, de la cual se obtuvo la media aritmética.</p> <p>Para las conclusiones la media aritmética de la escala instrumental se ubicó a la siguiente escala:</p> <p>1 = Muy malo(a) 2 = Malo(a) 3 = Regular 4 = Bueno(a) 5 = Muy bueno(a)</p>

## Operacionalización de la hipótesis nula

En la Tabla 2, se presenta un ejemplo de la operacionalización de una de las hipótesis nulas. En el Apéndice D se presentan la operacionalización de todas las hipótesis nulas de esta investigación.

Tabla 2

### *Operacionalización de la hipótesis nula*

Hipótesis	Variables	Nivel de medición	Prueba estadística
H <sub>0</sub> : El grado de salud ocupacional no es predictor del desempeño laboral, según la percepción de los empleados de la Cruz Roja Colombiana Seccional Huila, Neiva Colombia	<i>Independiente</i> A. Grado de calidad de la salud ocupacional.	Métrico	Para la prueba de la hipótesis se usó la técnica de regresión lineal simple.
	<i>Dependiente</i> B. Grado de percepción del desempeño laboral.	Métrico	El criterio de rechazo de la hipótesis nula fue para valores de significación $p \leq .05$

## Recolección de datos

La recolección de los datos se llevó a cabo de la siguiente forma:

1. Se estableció contacto con la presidenta de la Cruz Roja Colombiana Seccional Huila (CRCSH) y se dieron a conocer los objetivos de la investigación, solicitando su apoyo y permiso para la realización del estudio mediante documento escrito.
2. Se autorizó la aplicación del instrumento por llamada telefónica.

3. Se estableció el día específico para que se aplicara el instrumento.
4. La presidencia de CRCSH autorizó el ingreso a sus centros de trabajo para la aplicación de las encuestas.
5. Se aplicó el instrumento en horarios establecidos por la presidencia.
6. Se realizó una detallada explicación de la forma de llenado del instrumento de manera personal, respondiendo a las dudas que surgieron.

### **Análisis de datos**

Como mencionan Anderson, Sweeney y Williams (2008), el análisis de datos consiste en decidir qué pruebas estadísticas serán las indicadas para llevar a cabo el análisis de los datos, dependiendo de las hipótesis y los niveles de medición de las variables.

Para fines de la presente investigación se seleccionó el paquete estadístico Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), versión 20.0 para Windows que permitió analizar de manera confiable los datos que se recolectaron. Las pruebas utilizadas en esta investigación fueron: regresión lineal simple y análisis de varianza factorial.

## **CAPÍTULO IV**

### **ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS**

#### **Introducción**

La investigación tuvo como objetivo principal determinar si la salud ocupacional es predictor del desempeño laboral de los empleados de la Cruz Roja Colombiana Seccional Huila, Neiva, Colombia.

La variable independiente fue la salud ocupacional. La variable dependiente principal utilizada en esta investigación fue desempeño laboral. Las variables independientes demográficas fueron el género, nivel de estudios, cargo y área de trabajo.

Bajo este enfoque, el presente capítulo expone la siguiente estructura: (a) descripción demográfica de los sujetos, (b) medidas aritméticas y desviación estándar de las variables y (c) prueba de hipótesis.

#### **Descripción demográfica de la muestra**

A continuación, se presenta un resumen de las características demográficas que se obtuvieron durante el estudio. Se muestran los resultados de las variables género, nivel académico, cargo y área de trabajo (Apéndice E).

## Género

Los datos referentes al género de los 84 trabajadores que dieron respuesta a los instrumentos presentados fueron los siguientes: el 64.3% estuvo conformado por mujeres con una frecuencia de 54 y un 35.7% fueron hombres con una frecuencia de 30 (ver Tabla 3).

Tabla 3

### *Género de los trabajadores*

Género	<i>f</i>	%
Femenino	54	64.3
Masculino	30	35.7
Total	84	100

## Nivel académico

Esta variable demográfica muestra el nivel académico, con un 59.5%, lo que representa una frecuencia de 50; el nivel de pregrado en curso, con un 4.8%, lo que representa una frecuencia de 4 y nivel de profesional/posgrado, con un 35.7%, con una frecuencia de 30 (ver Tabla 4)

Tabla 4

### *Nivel académico de los trabajadores*

Nivel académico	<i>f</i>	%
Técnico	50	59.5
Pregrado en curso	4	4.8
Profesional/Posgrado	30	35.7
Total	84	100.0

## Cargo

Los resultados generados por la variable cargo muestra cómo es la distribución en la empresa, en donde jefe/coordinador cuenta con un porcentaje de 27.4%, lo que indica una frecuencia de 23; asistente/secretarias cuenta con un porcentaje de 19%, generando una frecuencia de 16 y los auxiliares cuentan con un porcentaje de 53%, generando una frecuencia de 45 (ver Tabla 5).

Tabla 5

### *Cargo de los trabajadores*

Cargo	f	%
Jefe/Coordinador	23	27.4
Asistente/Secretarias	16	19.0
Auxiliares	45	53.6
Total	84	100.0

## Área de trabajo

En los datos reflejados en la variable área de trabajo, se puede observar cómo el área administrativa pertenece a un 35.5%, con una frecuencia de 29; el área asistencial pertenece a un 19%, con una frecuencia de 16, y el área operativa registra un 46.4%, para hacer una frecuencia de 39 (ver Tabla 6).

Tabla 6

### *Área de trabajo de los trabajadores*

Área de trabajo	f	%
Administrativo	29	34.5
Asistencial	16	19.0
Operativa	39	46.4
Total	84	100.0



## **Medias aritméticas y desviación estándar**

En este apartado, se muestran las medias aritméticas y desviación estándar de los ítems de los constructos.

### Salud ocupacional

Para la variable independiente de salud ocupacional se observó cómo los resultados de la aplicación del instrumento dejaron en evidencia los tres ítems que son significativamente altos según su media en comparación en las demás. Allí se observa como “La realización de exámenes médicos” y “Los insumos utilizados para la limpieza requerida en cada sitio de trabajo” tienen una media de 4.38; en segundo lugar aparecen “El programa de limpieza y su sistema de recolección de basura en las áreas de trabajo” con una media de 4.36 y por último “El sistema de señalización para protección en caso de emergencia” con una media de 4.2. Lo anterior deja claro la importancia de estas tres afirmaciones las cuales son vitales para el funcionamiento de la salud ocupacional durante el desarrollo de sus actividades laborales.

Con respecto a los resultados que son menos relevantes para los trabajadores según su media, “El control de las fuentes de emisión de ruido y vibraciones” tuvo una media de 3.76, seguido de “Las acciones para mejorar las condiciones térmicas extremas que pueden afectar la salud de los trabajadores” con una media de 3.86 y por último “La adecuación ergonómica de las instalaciones, maquinaria o equipo para prevenir accidentes” con una media de 3.88. De esta manera, se observa cómo para los

trabajadores, estas tres afirmaciones tienen poca afectación al momento de intervención de la salud ocupacional durante sus actividades diarias de trabajo.

### Desempeño laboral

En la Tabla 6, se encuentra la variable dependiente de desempeño laboral. Se logra observar cómo los resultados de la aplicación del instrumento dejaron en evidencia los tres ítems que son significativamente altos según su media en comparación con los demás. Allí se observa como “Dar un buen servicio al público sin importar su religión, clase social, situación migratoria y partidos políticos” tuvo una media de 4.71. En segundo lugar aparece que “Ser responsable durante tu trabajo aunque no te estén supervisando” con una media de 4.7 y por último se muestra que “Sostener buenas relaciones laborales con tus compañeros” tuvo una media de 4.69. Lo anterior demuestra la importancia de estas tres afirmaciones para los empleados, las cuales son vitales para su desempeño laboral durante su jornada laboral.

Adicionalmente, se pueden observar los resultados que son menos relevantes para los trabajadores según su media, en donde “Elaborar por escrito tu plan de trabajo semanal” tuvo una media de 4.06, seguido de “Las políticas de la institución al tomar decisiones en tu área de trabajo” con una media de 4.27 y por último “Mantener la concentración en tu trabajo” con una media de 4.3. De esta manera, se observó como para los trabajadores estas tres afirmaciones tienen poca intervención al momento de medir su desempeño laboral (Ver Apéndice F).

## Supuestos de regresión

Hair, Anderson, Tatham y Black (1999) mencionan cuatro supuestos a probar en la regresión múltiple que son las siguientes: (a) linealidad del fenómeno, (b) normalidad de los residuos, (c) independencia de los términos de error y (d) varianza constante del término de error (homocedasticidad). Para esta investigación, el primer criterio que se analizó fue el de linealidad de cada variable independiente con la variable criterio y se observó en los gráficos de dispersión que existe una relación positiva y los puntos tienden a ser una línea recta (ver Apéndice G). El segundo criterio que se probó fue la normalidad de los errores utilizando el estadístico de Kolmogorov-Smirnov ( $p > .05$ ); se eliminaron 15 datos atípicos y se probó que la distribución de los residuos es normal ( $p = .200$ ). En el tercer criterio se probó la independencia de los errores, utilizando la prueba de Durbin-Watson cuyo valor fue de  $DW = 1.921$ , el cual está muy próximo a dos; esto indica que los errores no están correlacionados y son independientes. Por último, se analizó la homocedasticidad, utilizando el gráfico del valor predicho estandarizado y el valor del residuo estandarizado; se observó que no hay relación lineal en los residuos y, por lo tanto, los errores tienen varianzas iguales.

## Resultados de la hipótesis nula

$H_0$ : El grado de salud ocupacional no es predictor del desempeño laboral, según la percepción de los empleados de la Cruz Roja Colombiana Seccional Huila, Neiva Colombia.

Para el análisis de esta hipótesis se utilizó la técnica estadística de regresión lineal simple; se consideró como variable independiente el grado de salud ocupacional y como variable dependiente el grado de desempeño laboral (Apéndice H).

Al realizar el análisis de regresión, se encontró que la variable grado de salud ocupacional explicó el 63% de la varianza de la variable dependiente nivel de desempeño laboral. El valor de  $R^2$  corregida fue igual a .630. De igual manera, se obtuvo el valor  $F$  igual a 116.949 y el valor de  $p$  igual a 0.000. Como el nivel de significación es menor de .05, esto indica que existe una influencia lineal positiva y significativa entre la salud ocupacional y el desempeño laboral en los empleados de la Cruz Roja Colombiana Seccional Huila, Neiva Colombia. Con base en lo anterior, se rechaza la hipótesis nula.

Los valores del coeficiente no estandarizado  $B_k$  obtenidos mediante la técnica estadística de regresión fueron:  $B_0$  igual a 1.121 y  $B_1$  igual a .808. Con dichos valores se pudo construir la siguiente ecuación de regresión, utilizando el método de mínimos cuadrados: desempeño laboral = 1.121 + .808 (salud ocupacional).

## **CAPÍTULO V**

### **DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **Introducción**

En este capítulo, se presentan la discusión expuesta por el investigador, las conclusiones de la investigación y algunas recomendaciones elaboradas a partir de los resultados del estudio, que tuvo como finalidad saber si la salud ocupacional es predictora del desempeño laboral de los empleados de la Cruz Roja Colombiana Seccional Huila, Neiva, Colombia.

La investigación se llevó a cabo con una muestra de 84 empleados de Cruz Roja Colombiana Seccional Huila, Neiva, Colombia. La investigación fue de tipo cuantitativo, descriptivo, explicativo y transversal. Las variables estudiadas fueron la salud ocupacional y el desempeño laboral de los empleados y las variables demográficas fueron género, nivel académico, cargo y área de trabajo.

#### **Discusión**

Esta investigación se propuso conocer si la salud ocupacional es predictor del desempeño laboral de los empleados de la Cruz Roja Colombiana Seccional Huila, Neiva, Colombia.

Los hallazgos encontrados en esta investigación muestran que existe una influencia lineal positiva y significativa de la salud ocupacional en el desempeño laboral en los empleados de CRCSH, Neiva, Colombia. Los resultados del presente estudio

concuerdan con las afirmaciones de Altamirano Bustos (2018), quien concluye cómo el estrés se relaciona de manera positiva con el desempeño de los trabajadores del Consejo de la Judicatura de la provincia de Cotopaxi, recordando que el estrés laboral es una dimensión de la salud ocupacional.

Saltos Pomboza (2011) hace referencia en su estudio aplicado en la Universidad Técnica de Ambato, Ecuador, la gran influencia de los problemas ergonómicos que poseen los trabajadores al momento de desempeñar sus actividades diarias. En cambio, los resultados obtenidos durante esta investigación realizada a los empleados de la CRCSH, dejó la claridad de al ser indagados por medio de la afirmación “La adecuación ergonómica de las instalaciones, maquinaria o equipo para prevenir accidentes”, dio como resultado una medida aritmética de 3.88, siendo ésta la de menor relevancia al momento de intervención de la salud ocupacional en sus actividades laborales.

Veloz García (2017) afirma que durante el desarrollo de su investigación en la empresa importadora Alvarado en la ciudad de Ambato, Ecuador, en donde analizó la influencia de la salud ocupacional en el desempeño laboral de sus operadores, los resultados mostraron que seguridad industrial está relacionada con el desempeño laboral de los trabajadores del área operativa de la empresa. Los resultados de la presente investigación concuerdan con lo expuesto por Veloz García, aclarando que, de la totalidad de 84 trabajadores de la CRCSH, los cargos están distribuidos así: operativos el 46.4%, administrativos 34.5% y asistencial 19%, dejando en evidencia que para el área operativa de una empresa es importante la salud ocupacional en el momento de medir el desempeño laboral de sus empleados.

Además, también se observó como a los 84 trabajadores de la Cruz Roja Colombiana Seccional Huila que participaron en la investigación, arrojó que para la salud ocupacional el enunciado “La realización de exámenes médicos”, es muy importante al momento de poder desarrollar sus actividades diarias de trabajo. Peña Fiallos (2014) realizó un estudio a 103 empleados de compañía CEPEDA, en la ciudad de Ambato, Ecuador. Esto dio como resultado que la aplicación de la ergonomía disminuirá las enfermedades laborales, las cuales aparecen cuando no se tiene una salud ocupacional adecuada en la empresa, y, por ende, para la detección adecuada de ellos se requiere de un buen seguimiento mediante los exámenes médicos.

Martínez Maldonado (2014) confirma en su investigación que los trabajadores de áreas operativas son quienes sufren más dolores al momento de realizar sus actividades laborales. Después de una intervención, dejó en evidencia cómo se logra la disminución en la aparición de nuevos dolores, pero también dejó claro que los ya existentes no disminuyeron. Por consiguiente, esto demuestra lo importante de tener la salud ocupacional en una empresa, la cual permite a su empleador poder identificar qué falencias existen y cuáles inciden en el rendimiento de sus trabajadores.

Guamán Suquilanda (2015) y Pérez Espinel (2017) realizaron investigaciones en el área administrativa del gobierno descentralizado del Cantón Pujilí y la Cooperativa Visión de los Andes del Cantón Salcedo, en la ciudad de Ambato, Ecuador, respectivamente. Ellos afirman que cuando se realizan pausas activas (ejercicios que se realizan en intervalos de tiempo cortos) durante su jornada laboral, éstas determinan e inciden de manera positiva en el nivel de desempeño de los trabajadores en sus empresas. Por consiguiente, se confirma lo expuesto en este estudio, en donde se

confirma la hipótesis principal de la investigación, la cual determina que la salud ocupacional es predictor del desempeño laboral de los empleados de la CRCSH de una manera significativa.

### **Conclusiones**

En esta sección, se presentan las conclusiones sobre la declaración del problema, sobre los estadísticos descriptivos y sobre las preguntas complementarias.

#### **Sobre la declaración del problema**

La presente investigación tuvo como finalidad conocer si el grado de salud ocupacional es predictor del desempeño laboral de los empleados de la CRCSH, Neiva, Colombia.

Con el apoyo de las técnicas estadísticas y para la muestra considerada, se pudo concluir que el grado de salud ocupacional percibido por los empleados tiene un grado de influencia lineal *positiva y fuerte* en el desempeño laboral en los empleados de la CRCSH, Neiva, Colombia. Por lo tanto, se puede afirmar que entre mejor sea el grado de la salud ocupacional, mayor o mejor será el desempeño laboral percibidos por los empleados de la CRCSH, Neiva, Colombia.

### **Recomendaciones**

El estudio que se ha hecho sobre el nivel de la salud ocupacional y el grado del desempeño laboral, aunado a la aportación de varios autores consultados en esta investigación, dan las bases para recomendar lo siguiente:



Para los administradores de la Cruz Roja Colombiana Seccional Huila, Neiva

1. Tomar en cuenta los resultados obtenidos en la encuesta de salud ocupacional y desempeño laboral para implementar un programa de mejoramiento en los ítems que lo ameriten.
2. Fomentar en los empleados la importancia de mantener la concentración al momento de desempeñar sus actividades diarias.
3. Aplicar el sistema de señalización para protección en caso de emergencia.
4. Incentivar en los empleados la importancia de un plan semanal escrito para el desarrollo de sus tareas asignadas.
5. Fortalecer los aspectos que han sido mejor percibidos por los empleados.

#### Para futuras investigaciones

1. Repetir el estudio a corto plazo en la misma población y observar si hay progresos o retrocesos significativos.
2. Ampliar el estudio en los demás seccionales de la Cruz Roja Colombiana.
3. Revisar otras normas de seguridad e higiene para ampliar los indicadores de los instrumentos.
4. Replicar este estudio en otras Federaciones de la Cruz Roja.

**APÉNDICE A**

**INSTRUMENTO**



## BATERÍA INSTRUMENTAL



La salud ocupacional como predictor del desempeño laboral en los empleados de la Cruz Roja Colombiana Seccional Huila, Neiva, Colombia

### I. INSTRUCCIONES GENERALES

Esta investigación pretende determinar a la salud ocupacional como predictor del desempeño laboral en los empleados de la Cruz Roja Colombiana Seccional Huila.

Se te solicita, de la manera más atenta, responder honestamente a las declaraciones de cada sección en que se ha dividido este instrumento, siguiendo las instrucciones que aparecen en cada una de ellas.

Tu opinión es importante y valiosa, por tanto, será procesada de forma confidencial y con fines netamente académicos. Por favor, después de expresar tu evaluación a todas las declaraciones de esta batería instrumental, ten la amabilidad de regresarlo a la persona que te lo entregó.

De antemano, muchas gracias.

#### Datos demográficos

<b>Género:</b> F <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/>	<b>Nivel Académico:</b>	<input type="checkbox"/> Técnico / Tecnólogo
		<input type="checkbox"/> Pregrado en curso
		<input type="checkbox"/> Profesional / posgrado
<b>Cargo</b>	<b>Área de trabajo</b>	<input type="checkbox"/> Jefe / Coordinador
		<input type="checkbox"/> Asistentes / secretarías
		<input type="checkbox"/> Auxiliares Operativos
		<input type="checkbox"/> Administrativo
		<input type="checkbox"/> Asistencial
		<input type="checkbox"/> Operativa

#### Instrucciones

A continuación, aparece una serie de declaraciones relacionadas con la salud ocupacional y desempeño laboral. En cada una de ellas, debes manifestar, marcando con

una X, la medida que la percibes. Evaluando a cada una según tu criterio, utilizando la siguiente escala como se indica a continuación:

### SALUD OCUPACIONAL

1	2	3	4	5
Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno

¿Cómo evalúa en su centro de trabajo... ?		1	2	3	4	5
1.	En el cumplimiento de las normas de seguridad en la construcción de las diversas instalaciones del edificio del centro de trabajo.					
2.	En la adecuación de las áreas de tránsito de las personas para permitir la libre circulación.					
3.	El sistema de señalización para protección en caso de emergencia.					
4.	La práctica de simulacros de incendio, al menos una vez al año.					
5.	El mantenimiento preventivo a la maquinaria o equipo utilizados en las áreas de trabajo.					
6.	El mantenimiento correctivo para la maquinaria o equipo utilizados en las áreas de trabajo.					
7.	La calidad de los dispositivos de protección en las instalaciones eléctricas y su señalización requerida en las áreas donde se utiliza.					
8.	La capacitación del personal responsable de la operación y mantenimiento de las instalaciones eléctricas.					
9.	La capacitación para el uso de herramientas o equipos de trabajo.					
10.	El sistema de administración de materiales o insumos.					
11.	Las condiciones de seguridad de los almacenes de materiales o insumos y su adecuación de espacios destinados para el almacenamiento.					
12.	El control de las fuentes de emisión de ruido y vibraciones.					
13.	La realización de exámenes médicos.					
14.	Las acciones para mejorar las condiciones del medio ambiente laboral donde se desarrollan las actividades diarias.					
15.	Las acciones para mejorar las condiciones térmicas extremas que pueden afectar la salud de los trabajadores.					
16.	Los niveles de iluminación son adecuados al tipo de actividad que se realiza.					
17.	La ventilación natural o artificial adecuada durante la realización de las tareas realizadas en la jornada laboral.					
18.	El programa de mantenimiento de los sistemas de ventilación artificial.					
19.	El equipo de protección personal donde existan agentes en el medio ambiente laboral que puedan afectar la salud o poner en riesgo la vida de los trabajadores.					
20.	La adecuación ergonómica de las instalaciones, maquinaria o equipo para prevenir accidentes.					
21.	La calidad de los servicios sanitarios disponibles para los empleados.					
22.	La calidad de los depósitos de agua potable en los sitios de trabajo.					
23.	El programa de limpieza y su sistema de recolección de basura en las áreas de trabajo.					
24.	Los insumos utilizados para la limpieza requerida en cada sitio de trabajo.					

## DESEMPEÑO LABORAL

Después de analizar cada declaración, marca con una X, según consideres tu desempeño laboral, utilizando la siguiente escala.

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno

<b>¿Cómo evalúas tu desempeño laboral en lo relacionado con.....?</b>		<b>VALORACIÓN</b>				
		1	2	3	4	5
1.	Cumplir con las políticas de la organización					
2.	Elaborar por escrito tu plan de trabajo semanal.					
3.	Mantener la concentración en tu trabajo.					
4.	Realizar tus tareas de acuerdo a lo planeado.					
5.	Desarrollar tu trabajo con agrado.					
6.	Finalizar las tareas asignadas en el tiempo determinado.					
7.	Respetar las indicaciones de tus superiores.					
8.	Colaborar a tus compañeros cuando te necesitan.					
9.	Sostener buenas relaciones laborales con tus compañeros.					
10.	Respetar la opinión de tus compañeros.					
11.	Dar un buen servicio al público sin importar su religión, clase social, situación migratoria y partidos políticos.					
12.	Atender favorablemente a las críticas constructivas realizadas en mi cargo.					
13.	Asumir las consecuencias de las malas decisiones que tomas.					
14.	Las políticas de la institución al tomar decisiones en tu área de trabajo.					
15.	Reconocer las causas si una decisión fue mal tomada.					
16.	Ser puntual al trabajo diariamente.					
17.	Respetar las normas de conducta de la institución.					
18.	Ser productivo aunque estés sometido a estrés.					
19.	Tener su trabajo al día.					
20.	Ser cuidadoso al realizar tu trabajo.					
21.	Coordinar eficazmente el tiempo para la ejecución de mis tareas asignadas en el trabajo.					
22.	Permanecer en tu área laboral durante el tiempo de trabajo.					
23.	Ser responsable durante tu trabajo aunque no te estén supervisando.					
24.	Utilizar los procedimientos establecidos por el departamento.					

**¡¡¡Muchas gracias por tu colaboración!!**

## **APÉNDICE B**

### **ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS**

## Confiabilidad de los instrumentos

### Salud Ocupacional

#### *Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
.925	24

### Desempeño Laboral

#### *Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
.947	24

## **APÉNDICE C**

### **OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES**



## Operacionalización de la variable independiente

Variables	Definición conceptual	Definición instrumental	Definición operacional
Salud Ocupacional	Percepción que tienen los empleados que son compartidas respecto al trabajo de la organización, el ambiente físico y que influye en el comportamiento, para que se logren los objetivos personales de la empresa	<p>La escala de medición de la variable fue:</p> <p>1 = Muy malo(a)            2 = Malo(a)            3 = Regular            4 = Bueno(a)            5 = Muy bueno(a)</p> <p>Los ítems de medición para la variable clima organizacional percibido fueron:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. En el cumplimiento de las normas de seguridad en la construcción de las diversas instalaciones del edificio del centro de trabajo</li> <li>2. En la adecuación de las áreas de tránsito de las personas para permitir la libre circulación</li> <li>3. El sistema de señalización para protección en caso de emergencia</li> <li>4. La práctica de simulacros de incendio, al menos una vez al año</li> <li>5. El mantenimiento preventivo a la maquinaria o equipo utilizados en las áreas de trabajo</li> <li>6. El mantenimiento correctivo para la maquinaria o equipo utilizados en las áreas de trabajo</li> <li>7. La calidad de los dispositivos de protección en las instalaciones eléctricas y su señalización requerida en las áreas donde se utiliza</li> <li>8. La capacitación del personal responsable de la operación y mantenimiento de las instalaciones eléctricas</li> <li>9. La capacitación para el uso de herramientas o equipos de trabajo</li> <li>10. El sistema de administración de materiales o insumos</li> <li>11. Las condiciones de seguridad de los almacenes de materiales o insumos y su adecuación de espacios destinados para el almacenamiento</li> <li>12. El control de las fuentes de emisión de ruido y vibraciones</li> <li>13. La realización de exámenes médicos</li> <li>14. Las acciones para mejorar las condiciones del medio ambiente laboral donde se desarrollan las actividades diarias</li> <li>15. Las acciones para mejorar las condiciones térmicas extremas que pueden afectar la salud de los trabajadores</li> <li>16. Los niveles de iluminación son adecuadas al tipo de actividad que se realiza</li> <li>17. La ventilación natural o artificial adecuada durante la realización de las tareas realizadas en la jornada laboral</li> <li>18. El programa de mantenimiento de los sistemas de ventilación artificial</li> <li>19. El equipo de protección personal donde existan agentes en el medio ambiente laboral que puedan afectar la salud o poner en riesgo la vida de los trabajadores</li> <li>20. La adecuación ergonómica de las instalaciones, maquinaria o equipo para prevenir accidentes</li> <li>21. La calidad de los servicios sanitarios disponibles para los empleados</li> <li>22. La calidad de los depósitos de agua potable en los sitios de trabajo</li> <li>23. El programa de limpieza y su sistema de recolección de basura en las áreas de trabajo</li> </ol>	<p>Para conocer el nivel del indicador grado de calidad de la salud ocupacional percibido, se determinó por la sumatoria de los puntos acumulados en las respuestas de los diecisiete ítems, de la cual se obtuvo la media aritmética.</p> <p>Para las conclusiones la media aritmética de la escala instrumental se ubicó a la siguiente escala:</p> <p>1 = Muy malo(a)            2 = Malo(a)            3 = Regular            4 = Bueno(a)            5 = Muy bueno(a)</p>

---

24. Los insumos utilizados para la limpieza requerida en cada sitio de trabajo

---

**Operacionalización de la variable dependiente**

Variables	Definición conceptual	Definición instrumental	Definición operacional
Desempeño laboral	La palabra desempeño describe el grado en que se logran las tareas en el trabajo de un empleado	<p>La escala de medición de la variable fue:</p> <p>1 = Muy malo(a)            2 = Malo(a)            3 = Regular            4 = Bueno(a)            5 = Muy bueno(a)</p> <p>Los ítems de medición para la variable clima organizacional percibido fueron:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Cumplir con las políticas de la organización</li> <li>Elaborar por escrito tu plan de trabajo semanal</li> <li>Mantener la concentración en tu trabajo</li> <li>Realizar tus tareas de acuerdo a lo planeado</li> <li>Desarrollar tu trabajo con agrado</li> <li>Finalizar las tareas asignadas en el tiempo determinado</li> <li>Respetar las indicaciones de tus superiores</li> <li>Colaborar a tus compañeros cuando te necesitan</li> <li>Sostener buenas relaciones laborales con tus compañeros</li> <li>Respetar la opinión de tus compañeros</li> <li>Dar un buen servicio al público sin importar su religión, clase social, situación migratoria y partidos políticos</li> <li>Atender favorablemente a las críticas constructivas realizadas en mi cargo</li> <li>Asumir las consecuencias de las malas decisiones que tomas</li> <li>Las políticas de la institución al tomar decisiones en tu área de trabajo</li> <li>Reconocer las causas si una decisión fue mal tomada</li> <li>Ser puntual al trabajo diariamente</li> <li>Respetar las normas de conducta de la institución</li> <li>Ser productivo aunque estés sometido a estrés</li> <li>Tener su trabajo al día</li> <li>Ser cuidadoso al realizar tu trabajo</li> <li>Coordinar eficazmente el tiempo para la ejecución de mis tareas asignadas en el trabajo</li> <li>Permanecer en tu área laboral durante el tiempo de trabajo</li> <li>Ser responsable durante tu trabajo aunque no te estén supervisando</li> <li>Utilizar los procedimientos establecidos por el departamento</li> </ol>	<p>Para conocer el nivel del indicador del grado de desempeño laboral percibido, se determinó por la sumatoria de los puntos acumulados en las respuestas de los 15 ítems, de los cuáles se obtuvo la media aritmética.</p> <p>Para las conclusiones la media aritmética de la escala instrumental se ubicó a la siguiente escala:</p> <p>1 = Muy malo(a)            2 = Malo(a)            3 = Regular            4 = Bueno(a)            5 = Muy bueno(a)</p>

---

## Operacionalización de las variables demográficas

Variables	Definición Conceptual	Definición Instrumental	Definición Operacional
Género	Agrupación de individuos que tienen una o varias características en común.	La variable género se midió de la siguiente manera Género: <input type="checkbox"/> Masculino <input type="checkbox"/> Femenino	Esta variable se codificó de la siguiente manera: 1 = Masculino 2 = Femenino
Nivel académico	Curso académico formal máximo alcanzado a la fecha de la aplicación de la encuesta.	La variable máximo nivel académico se midió de la siguiente manera Máximo nivel académico alcanzado: <input type="checkbox"/> Técnico/Tecnólogo <input type="checkbox"/> Pregrado en curso <input type="checkbox"/> Profesional/Posgrado	Variable categorizado de la siguiente manera: 1 = Técnico/Tecnólogo 2 = Pregrado en curso 3 = Profesional/Posgrado
Cargo	Puesto en el que se desempeña alcanzada a la fecha de la aplicación de la encuesta.	Variable medida por la respuesta a: Cargo que se desempeña: <input type="checkbox"/> Jefe/Coordinador <input type="checkbox"/> Asistentes/Secretarías <input type="checkbox"/> Auxiliares operativos	Variable categorizado de la siguiente manera: 1 = Jefe/Coordinador 2 = Asistentes/Secretarías 3 = Auxiliares operativos
Área de trabajo	Grupo de empleados que pertenecen a un departamento.	Variable medida por la respuesta: <input type="checkbox"/> Administrativa <input type="checkbox"/> Asistencial <input type="checkbox"/> Operativa	Variable categorizado de la siguiente manera: 1 = Administrativa 2 = Asistencial 3 = Operativa

## **APÉNDICE D**

### **OPERALIZACIÓN DE LA HIPÓTESIS NULA**

## Operacionalización de la hipótesis nula

Hipótesis nula	Variables	Nivel de Medición	Prueba estadística
H <sub>0</sub> : El grado de salud ocupacional no es predictor del desempeño laboral, según la percepción de los empleados de la Cruz Roja Colombiana Seccional Huila, Neiva Colombia.	<i>Independiente</i> El grado de salud ocupacional como predictor	Métrica	Técnica estadística regresión lineal múltiple.
	<i>Dependiente</i> D. Desempeño laboral	Métrica	El criterio de retención de la hipótesis nula fue para valores de significación $p \geq .05$ .

## **APÉNDICE E**

### **RESULTADOS DE LAS VARIABLES DEMOGRÁFICAS**

### Genero

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Femenino	54	64.3	64.3	64.3
Masculino	30	35.7	35.7	100
Total	84	100	100	

### Nivel académico

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Técnico	50	59.5	59.5	59.5
Pregrado en curso	4	4.8	4.8	64.3
Profesional/Posgrado	30	35.7	35.7	100.0
Total	84	100.0	100.0	

### Cargo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Jefe/Coordinador	23	27.4	27.4	27.4
Asistente/Secretarias	16	19.0	19.0	46.4
Auxiliares	45	53.6	53.6	100.0
Total	84	100.0	100.0	

### Área de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Administrativo	29	34.5	34.5	34.5
Asistencial	16	19.0	19.0	53.6
Operativa	39	46.4	46.4	100.0
Total	84	100.0	100.0	



## **APÉNDICE F**

### **MEDIDAS ARITMÉTICAS Y DESVIACIÓN ESTÁNDAR**

## Salud ocupacional

### Estadísticos descriptivos

	N	Media	Desv. típ.
En el cumplimiento de las normas de seguridad en la construcción de las diversas instalaciones del edificio del centro de trabajo	84	3.88	.648
En la adecuación de las áreas de tránsito de las personas para permitir la libre circulación	84	4.02	.694
El sistema de señalización para protección en caso de emergencia	84	4.20	.773
La práctica de simulacros de incendio, al menos una vez al año	84	4.06	1.068
El mantenimiento preventivo a la maquinaria o equipo utilizados en las áreas de trabajo	84	4.11	.659
El mantenimiento correctivo para la maquinaria o equipo utilizados en las áreas de trabajo	84	4.04	.667
La calidad de los dispositivos de protección en las instalaciones eléctricas y su señalización requerida en las áreas donde se utiliza	84	4.04	.702
La capacitación del personal responsable de la operación y mantenimiento de las instalaciones eléctricas	84	4.06	.717
La capacitación para el uso de herramientas o equipos de trabajo	84	4.14	.661
El sistema de administración de materiales o insumos	84	4.15	.685
Las condiciones de seguridad de los almacenes de materiales o insumos y su adecuación de espacios destinados para el almacenamiento	84	3.95	.790
El control de las fuentes de emisión de ruido y vibraciones	84	3.76	.873
La realización de exámenes médicos	84	4.38	.710
Las acciones para mejorar las condiciones del medio ambiente laboral donde se desarrollan las actividades diarias	84	3.96	.857
Las acciones para mejorar las condiciones térmicas extremas que pueden afectar la salud de los trabajadores	84	3.86	.747
Los niveles de iluminación son adecuadas al tipo de actividad que se realiza	84	4.06	.766
La ventilación natural o artificial adecuada durante la realización de las tareas realizadas en la jornada laboral	84	3.94	.717
El programa de mantenimiento de los sistemas de ventilación artificial	84	3.95	.599
El equipo de protección personal donde existan agentes en el medio ambiente laboral que puedan afectar la salud o poner en riesgo la vida de los trabajadores	84	4.15	.549
La adecuación ergonómica de las instalaciones, maquinaria o equipo para prevenir accidentes	84	3.88	.701
La calidad de los servicios sanitarios disponibles para los empleados	84	4.18	.624
La calidad de los depósitos de agua potable en los sitios de trabajo	84	3.99	.885
El programa de limpieza y su sistema de recolección de basura en las áreas de trabajo	84	4.36	.688
Los insumos utilizados para la limpieza requerida en cada sitio de trabajo	84	4.38	.710
SOtotal	84	4.0630	.44664
N válido (según lista)	84		

## Desempeño Laboral

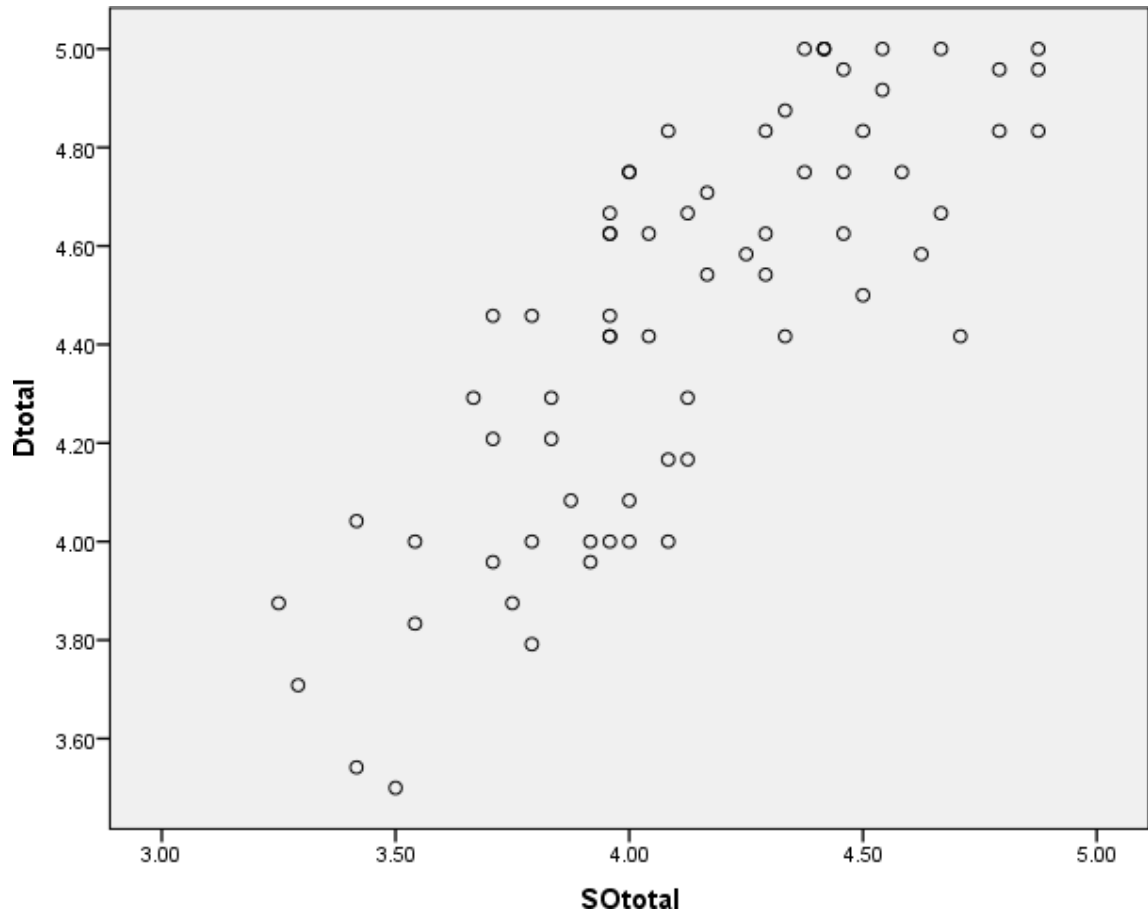
### Estadísticos descriptivos

	N	Media	Desv. típ.
Cumplir con las políticas de la organización	84	4.38	.619
Elaborar por escrito tu plan de trabajo semanal	84	4.06	.827
Mantener la concentración en tu trabajo	84	4.30	.673
Realizar tus tareas de acuerdo a lo planeado	84	4.39	.695
Desarrollar tu trabajo con agrado	84	4.49	.685
Finalizar las tareas asignadas en el tiempo determinado	84	4.36	.755
Respetar las indicaciones de tus superiores	84	4.63	.510
Colaborar a tus compañeros cuando te necesitan	84	4.65	.611
Sostener buenas relaciones laborales con tus compañeros	84	4.69	.465
Respetar la opinión de tus compañeros	84	4.60	.518
Dar un buen servicio al público sin importar su religión, clase social, situación migratoria y partidos políticos	84	4.71	.480
Atender favorablemente a las críticas constructivas realizadas en mi cargo	84	4.44	.628
Asumir las consecuencias de las malas decisiones que tomas	84	4.46	.569
Las políticas de la institución al tomar decisiones en tu área de trabajo	84	4.27	.734
Reconocer las causas si una decisión fue mal tomada	84	4.36	.530
Ser puntual al trabajo diariamente	84	4.54	.648
Respetar las normas de conducta de la institución	84	4.68	.470
Ser productivo aunque estés sometido a estrés	84	4.46	.525
Tener su trabajo al día	84	4.57	.544
Ser cuidadoso al realizar tu trabajo	84	4.64	.506
Coordinar eficazmente el tiempo para la ejecución de mis tareas asignadas en el trabajo	84	4.38	.599
Permanecer en tu área laboral durante el tiempo de trabajo	84	4.57	.544
Ser responsable durante tu trabajo aunque no te estén supervisando	84	4.70	.460
Utilizar los procedimientos establecidos por el departamento	84	4.54	.525
Dtotal	84	4.4950	.39361
N válido (según lista)	84		

## **APÉNDICE G**

### **SUPUESTOS DE REGRESIÓN**

### Supuestos de regresión

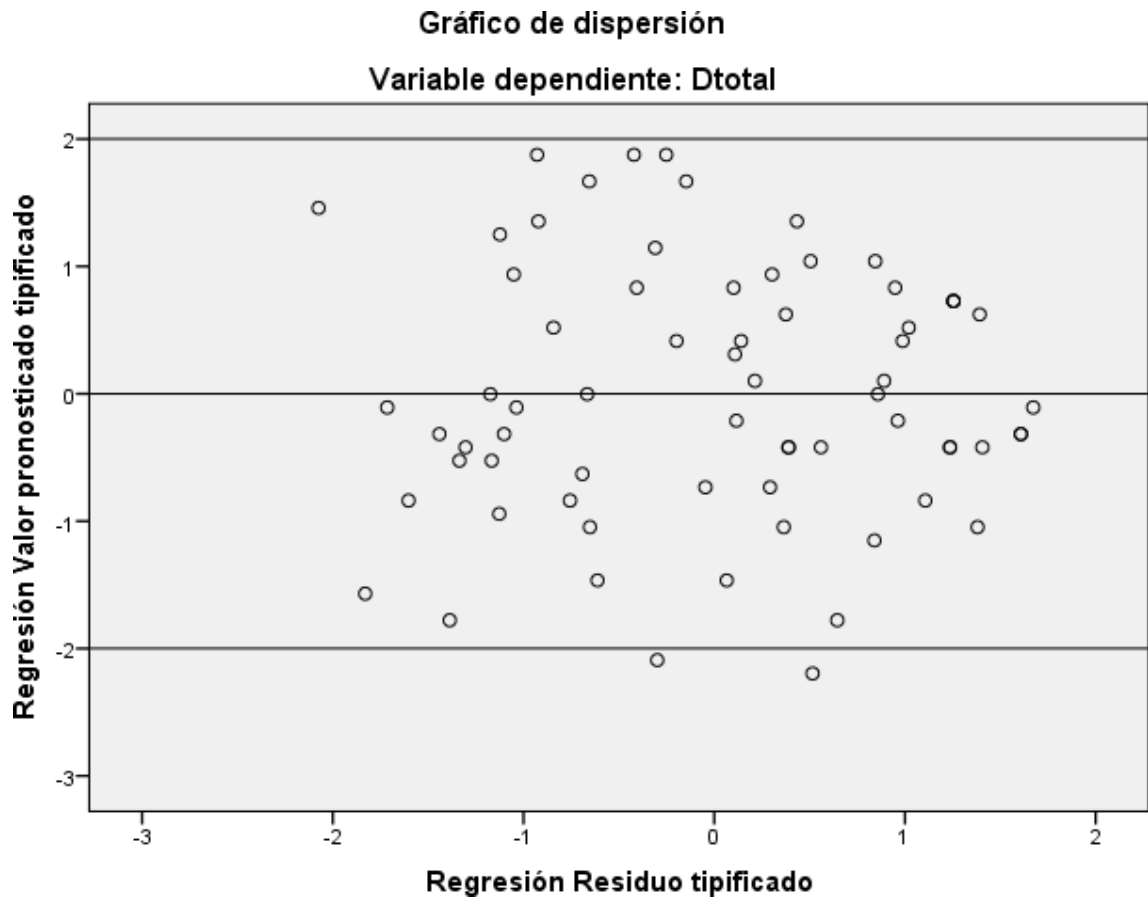


### Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Standardized Residual	.091	69	.200*	.964	69	.046

\*. Este es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de la significación de Lilliefors



**Resumen del modelo<sup>b</sup>**

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado co- rregida	Error típ. de la estimación	Durbin-Watson
1	.797 <sup>a</sup>	.636	.630	.24602	1.921

a. Variables predictoras: (Constante), SOtotal

b. Variable dependiente: Dtotal

## **APÉNDICE H**

### **PRUEBA DE HIPÓTESIS NULA**

### Hipótesis nula principal

El grado de salud ocupacional no es predictor del desempeño laboral, según la percepción de los empleados de la Cruz Roja Colombiana Seccional Huila, Neiva Colombia

#### Resumen del modelo<sup>b</sup>

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado co- regida	Error típ. de la estimación	Durbin-Watson
1	.797 <sup>a</sup>	.636	.630	.24602	1.921

a. Variables predictoras: (Constante), SOtotal

b. Variable dependiente: Dtotal

#### ANOVA<sup>a</sup>

Modelo		Suma de cua- drados	gl	Media cuadrá- tica	F	Sig.
1	Regresión	7.078	1	7.078	116.949	.000 <sup>b</sup>
	Residual	4.055	67	.061		
	Total	11.133	68			

a. Variable dependiente: Dtotal

b. Variables predictoras: (Constante), SOtotal

#### Coefficientes<sup>a</sup>

Modelo		Coefficients no estandariza- dos		Coefficientes tipificados	t	Sig.
		B	Error típ.	Beta		
1	(Constante)	1.121	.310		3.616	.001
	SOtotal	.808	.075	.797	10.814	.000

a. Variable dependiente: Dtotal



## REFERENCIAS

- Alcántara García, B. L. (2016). *Modelo de factores determinantes del desempeño y compromiso laboral validado con empleados de instituciones de la Unión Dominicana* (Tesis doctoral). Universidad de Morelos, Morelos, México.
- Altamirano Bustos, L. R. (2018). *Estrés y desempeño laboral en los servidores públicos de la función judicial* (Tesis de licenciatura). Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador.
- Álvarez, H. (2015). *El estrés laboral en el desempeño del personal administrativo de un núcleo universitario público* (Tesis de maestría). Universidad de Carabobo, Maracay, Venezuela.
- Anaya Cartagena, A. L. (2014). *Grado de calidad de higiene laboral y el nivel de seguridad laboral percibido por el personal que trabaja en las áreas de servicio de la Universidad de Morelos* (Tesis de maestría). Universidad de Morelos, Morelos, México.
- Anderson, D. R., Sweeney, D. J. y Williams, T. A. (2008). *Estadística para administración y economía*. (10a. ed.). México: Cengage Learning.
- Arias Medina, J. (2016). *Analizar el impacto sobre la productividad por el incumplimiento de las normas básicas de ergonomía en un puesto de trabajo de un call center* (Tesis de maestría). Fundación Universidad de América, Bogotá, Colombia.
- Bastidas, C., M., Castillo Retamal, M., Díaz Martínez, X., Mardones Hernández, M., M. y Rebolledo Carreño, A., R. (2011). Pausa activa como factor de cambio en actividad física en funcionarios públicos. *Revista Cubana de Salud Pública*, 37(3), 306-3013.
- Bonilla Rodríguez, J. M. (2013). *Riesgos ergonómicos que afectan al personal de limpieza de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras, Tegucigalpa, Honduras de enero a mayo del 2013* (Tesis de maestría). Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Ocotlán, Nicaragua.
- Burga Vásquez, G. y Wiesse Eslava, S. J. (2018). *Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la región Lambayeque* (Tesis de maestría). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú.

- Carmo Cruz Robazzi, M. L., Montoya Díaz, M. C., Palucci Marziale, M. H. y Taubert de Freitas, F. C. (2010). Osteomuscular injuries among workers from a Mexican hospital and the occurrence of absenteeism. *Ciencia y Enfermería*, 16(2), 35-46. <https://doi.org/10.4067/S0717-95532010000200005>
- Carrillo, H. (2017). *Incidencia del estrés laboral en el desempeño ocupacional de los trabajadores del departamento de nómina del Instituto Autónomo de la Salud del estado Yaracuy* (Tesis de maestría). Universidad de Carabobo, Carabobo, Venezuela.
- Castilla Ramos, K. L. y Padilla Vilorio, J. J. (2011). *Clima organizacional con relación a la motivación y la calidad de vida laboral en los empleados de la e.s.e. hospital local Arjona* (Tesis de licenciatura). Universidad de Cartagena, Cartagena, Colombia.
- Castillo Retamal, M., Cruz González, C., García Mella, P., Jaque Cerpa, J. y Morales Herrera, V. (2010). Implementation of an active work breaks program in Chilean university workers. *ResearchGate*, 1-10.
- Castro Vázquez, P. M. (2016). *El papel de los valores hacia el trabajo en la motivación laboral y el desempeño de trabajadores de PYMES potosinas* (Tesis de maestría). Universidad Autónoma de San Luis Potosí, San Luis Potosí, México.
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos, el capital humano de las organizaciones*. México: McGraw-Hill.
- Chong Vela, R. (2015). *La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Punchana, – periodo 2014* (Tesis de maestría). Universidad nacional de la Amazonia Peruana. Iquitos, Perú.
- Cornelli, R. y Macedo Guimarães, L. B. (2012). Macroergonomic intervention for work design improvement and raw materials waste reduction in a small footwear components company in Rio Grande do Sul-Brazil. *Los Press*, 1(41), 5612-5620. <https://doi.org/10.3233/WOR-2012-1046-5612>
- Dávila Rodríguez, E. (2014). *Relación del trabajo en equipo con la cultura organizacional de los trabajadores de la unidad ejecutora nº 400. Ministerio de Salud, - Minsa. Tarapoto, periodo 2012 – 2013* (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto, Perú.
- Díaz de León, M. M. (2017). *Seguridad en el trabajo y desempeño laboral* (Tesis de licenciatura). Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, México.
- Duque López, V. P. (2015). *Las pausas activas como estrategia para el control de la fatiga* (Tesis de licenciatura). Universidad Central del Ecuador, Quito, Ecuador.
- Fernández Muñiz, B., Montes Peón, J. M. y Vázquez Ordás, C. J. (2006). Desarrollo y validación de una escala de medición para el sistema de gestión de la seguridad laboral. *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa*, 12(3), 77-93.

- Fernández Perdomo, W. A. (2014). *Importancia de la salud ocupacional en una organización* (Tesis de maestría). Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá, Colombia.
- Flores Ramos, A. C. (2007). *Estudio de factores de riesgo ergonómico que afectan el desempeño laboral de usuarios de equipo de cómputo en una institución educativa* (Tesis de maestría). Instituto Politécnico Nacional, CDMX, México.
- Flórez Tobar, C. M. (2014). *Estrés laboral en empresas de producción* (Tesis de maestría). Universidad de Manizales, Colombia.
- Galarza Guamanquispe, D. A. (2016). *El estrés laboral y su influencia en el desempeño profesional de los colaboradores de la empresa carrocías "CEPSAN" en la ciudad de Ambato, Tungurahua* (Tesis de licenciatura). Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador.
- García Noriega, Z. J. (2015). *Seguridad e higiene industrial y motivación* (Tesis de licenciatura). Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, Guatemala.
- Gómez González, J. A. (2016). *Importancia del trabajo en equipo en las organizaciones públicas* (Tesis de maestría). Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá, Colombia.
- González Acabal, M. R. (2014). *"Estrés y desempeño laboral" (estudio realizado en Serviteca Altense de Quetzaltenango)* (Tesis de licenciatura). Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, Guatemala.
- Guamán Suquilanda, T. E. (2015). *Las pausas activas y el desempeño laboral en los colaboradores del área administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Pujilí* (Tesis de licenciatura). Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador.
- Hair, J. F., Anderson, R., Tatham, R. L. y Black, W. C. (1999). *Análisis multivariante* (5a ed.). México: Prentice Hall Iberia.
- Hernández, A. (2015). *Las condiciones ergonómicas en el desempeño laboral de las higienistas dentales de la facultad de odontología de la Universidad de Carabobo* (Tesis de maestría). Universidad de Carabobo, Bárbula, Venezuela.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, M. P. (2010). *Metodología de la investigación* (5a. ed.). México: McGraw-Hill.
- Heydari, M., Hossein Davari, M., Houshang Mehrparvar, A., Mirmohammadi, S. J., Mostaghaci, M. y Taheri, M. (2014). Ergonomic intervention, workplace exercises and musculoskeletal complaints: a comparative study. *Medical Journal of the Islamic Republic of Iran*, 28(69), 1–8.
- Hidalgo Alava, D. J. (2017). *Las pausas activas en el desempeño laboral de los servidores administrativos de la Universidad Técnica de Ambato* (Tesis de maestría). Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador.

- Jinnett, K., Schwatka, N., Tenney, L., Brockbank, C. V. S. y Newman, L. S. (2017). Chronic conditions, workplace safety, and job demands contribute to absenteeism and job performance. *Health Affairs*, 36(2), 237-244. <https://doi.org/10.1377/hlthaff.2016.1151>
- Johnson, R. y Kuby, P. (2004). *Estadística elemental: lo esencial*. México: Thomson.
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W. B., de Vet Henrica, C. W. y Van der Beek, A. J. (2011). Conceptual frameworks of individual work performance: a systematic review. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 53(8), 856-866. <https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e318226a763>
- Landeau, R. (2010). *Elaboración de trabajos de investigación*. Caracas: Editorial Alfa.
- Larico Apaza, R. I. (2015). *Factores motivadores y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de San Román – Juliaca 2014* (Tesis de maestría). Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, Juliaca, Perú.
- Leiva Melo, D. J. (2014). *Estrategias para fortalecer el trabajo en equipo de las docentes del nivel de preescolar del gimnasio campestre cristiano* (Tesis de maestría). Universidad de la Sabana, Chía, Colombia.
- León Fandiño, J. L. (2013). *Aportes del liderazgo, la comunicación y el trabajo en equipo al clima organizacional: un análisis del caso Bancolombia de Arauca* (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Colombia, Arauca, Colombia.
- León, O. G. y Montero, I. (2003). *Métodos de investigación en psicología y educación* (3a. ed.). Madrid: McGraw Hill.
- Matabanchoy Tulcán, S. M. (2012). Salud en el trabajo. *Revista universidad y salud*, 15(1), 87-102.
- Martínez Maldonado, M. (2014). *Efecto de las pausas activas en el dolor musculoesquelético en trabajadoras de Packing* (Tesis de maestría). Universidad de Chile, Santiago, Chile.
- Melián, V. (2017). *La cultura organizacional y su impacto en el rendimiento de los equipos de trabajo: el papel mediador del clima y la reflexividad* (Tesis doctoral). Universidad de Valencia, Valencia, España.
- Meza Melgarejo, V. G. (2014). *Influencia de la motivación y el desempeño en la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la UNCP* (Tesis de maestría). Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo, Perú.
- Mosqueira Arce, H. (2016). *Diseño de sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para industria de plásticos – PROCOMSAC – en Chiclayo* (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, Perú.

- Narayanan, A., Mathew, C. y Baby, V. (2013). Improvement of ergonomic factors that affects employees in a textile industry. *International Journal of Engineering Science and Innovative Technology*, 2(1), 276-283.
- Organización Mundial de la Salud. (2001). *Salud ocupacional para todos Estrategia mundial: el camino de la salud hacia el trabajo*. Ginebra.
- Organización Mundial de la Salud. (2020). *Actividad física*. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/physical-activity>
- Paredes Pérez, N. C. (2017). *El riesgo ergonómico y el derecho del trabajador a la seguridad y salud en el trabajo, en el Distrito Metropolitano de Quito, año 2016*. (Tesis de licenciatura). Universidad Central del Ecuador, Quito, Ecuador.
- Paredes Saavedra, M. (2013). Cohesión de equipos de trabajo y clima laboral percibido por los empleados de la Universidad de Montemorelos. *Apuntes Universitarios. Revista de Investigación*, 3(2), 39-56.
- Pazmiño León, D. D. (2017). La ergonomía y su influencia en el desempeño laboral en los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Educadores de Pastaza Ltda. (Tesis de licenciatura). Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador.
- Peña Fiallos, D. O. (2014). *La ergonomía y su incidencia en las enfermedades laborales de la cía. cepeda*. (Tesis de licenciatura). Universidad Técnica de Ambato, Ecuador.
- Pérez Espinel, M. G. (2017). *Las pausas activas y el desempeño laboral en la Cooperativa Visión de los Andes del Cantón Salcedo* (Tesis de licenciatura). Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador.
- Pilatasig Tercero, T. M. (2016). *Manual orgánico estructural para el centro de acopio de lácteo virgen del cisne y el desempeño laboral* (Tesis de licenciatura). Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ambato, Ambato, Ecuador.
- Quinga Escobar, J. E. (2015). *Riesgos ergonómicos y su incidencia en el desempeño laboral de los colaboradores del área administrativa en la empresa "Importadora Alvarado Vásconez", ciudad de Ambato provincia de Tungurahua* (Tesis de licenciatura). Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador.
- Rojas Soriano, R. (2002). *Investigación social: teoría y praxis*. Ciudad de México: Plaza y Valdez folios Universitarios.
- Romero Torres, M. (2016). *Características del liderazgo docente y el trabajo en equipo en educación inicial* (Tesis de maestría). Tecnológico de Monterrey, Bogotá, Colombia.

- Russo, M. (2015). Work-home enrichment and health: an analysis of the mediating role of persistence in goal striving and vulnerability to stress. *The International Journal of Human Resource Management*, 26(19), 2486-2502. <https://doi.org/10.1080/09585192.2014.1003085>
- Saltos Pomboza, T. A. (2011). *Ergonomía en los trabajos de oficina y el desempeño laboral en la Universidad Técnica de Ambato* (Tesis de licenciatura). Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador.
- Tamayo y Tamayo, M. (2004). *El proceso de la investigación científica* (4a. ed.). México: Limusa
- Toro Suarez, L. Y. (2015). *La importancia del trabajo en equipo en las organizaciones actuales* (Tesis de maestría). Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá, Colombia.
- Torres-Coronel, D., Cáceres-Muñoz, V. S., Magallanes-Meneses, A., Copara-Moreno, P., Escobar-Galindo, M. y Mayta-Tristan, P. (2017). Effect of rest pauses combined with information leaflets on the decrease in musculoskeletal pain in administrative workers. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 34(4), 611-618. <https://doi.org/10.17843/rpmesp.2017.344.2848>
- Veloz García, R. B. (2017). *La seguridad industrial en el desempeño laboral de los operadores de la empresa importadora Alvarado* (Tesis de licenciatura). Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador.
- White, E. (1975). *Consejos sobre el régimen alimenticio*. México: APIA.
- White, E. (2015). *El hogar cristiano*. México: Asociación Casa Editora Sudamericana.