



Universidad
Norbert Wiener

Universidad Privada Norbert Wiener

Facultad de Ciencias de la Salud

Escuela Académica Profesional de Enfermería

Ambiente laboral y su relación en el desempeño laboral
en los trabajadores de una institución pública, Huánuco –
2022

**Trabajo académico para optar el título de Especialista en
Enfermería en Salud Ocupacional**

Presentado Por:

Gonzales Caldas, Guisella Nerissa

Asesora: Cárdenas De Fernández, María Hilda

Código ORCID: 0000-0002-7160-7585

Lima- Perú

2022

DEDICATORIA

A mi familia por todo el apoyo.

AGRADECIMIENTO

A Dios por permitirme alcanzar mis metas.

ASESORA:
CÁRDENAS DE FERNÁNDEZ, MARÍA HILDA
CODIGO ORCID: 0000-0002-7160-7585

JURADO

PRESIDENTE : Dra. Susan Haydee Gonzales Saldaña
SECRETARIO : Dra. Milagros Lizbeth Uturnco Vera
VOCAL : Mg. Werther Fernando Fernandez Rengifo

ÍNDICE

1. EL PROBLEMA	10
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA:	10
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	12
1.2.1. Problema General	12
1.2.2. Problemas específicos	12
1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	13
1.3.1. Objetivo General:	13
1.3.2. Objetivos Específicos:	13
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	13
1.4.1. Teórica:	13
1.4.2. Metodológica:	14
1.4.3. Práctica:	14
1.5. DELIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN:	14
1.5.1. Temporal:	14
1.5.2. Espacial	14
1.5.3. Población o unidad de análisis	15
2. MARCO TEÓRICO	15
2.1. ANTECEDENTES	15
2.1.1. Antecedentes Nacionales	15
2.1.2. Antecedentes Internacionales	16
2.2. BASES TEÓRICAS	17
2.3. FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS	30
3. METODOLOGÍA	31
3.1. Método de la investigación:	31
3.2. Enfoque de la investigación:	32
3.3. Tipo de investigación:	32
3.4. Diseño de la investigación:	32
3.5. Población, muestra y muestreo:	33
3.6. Variables y operacionalización de variables:	33

3.7.	Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	37
3.7.1	Técnica:.....	37
3.7.2	Descripción de instrumentos:.....	37
3.7.3	Validación	38
3.7.4	Confiabilidad	39
3.8.	Procesamiento y Análisis de Datos	39
3.9.	Aspectos Éticos	40
4.	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	42
4.1	Cronograma de actividades (Diagrama de Gantt).....	42
4.2	Presupuesto.....	43
5	REFERENCIAS.....	48

RESUMEN

En el año 2021 en el Perú se reportó 234 casos de trabajadores con enfermedades ocupacionales, a la vez se reportó 214 accidentes mortales y 27 767 accidentes de trabajo (1); lo cual sea probable por diferentes factores de riesgo que se encuentran el ambiente laboral y su influencia en el desempeño laboral del trabajador. Comprender las particularidades del ambiente laboral y su relación con el trabajador va a acceder implantar políticas de prevención de enfermedades y accidentes laborales, de la misma manera que la promoción de estilos de vida saludable en el trabajo (2). Tiene como objetivo determinar cuál es la relación que existe entre el ambiente laboral con el desempeño laboral en los trabajadores de una institución pública - Huánuco. Teniendo como diseño: tipo de investigación correlacional, tipo descriptivo transversal, método deductivo, con un enfoque cuantitativo, diseño de investigación es no experimental. Que se realizará en una institución pública Huánuco- Perú. Contando con un total de 100 trabajadores que representan a la vez la muestra del estudio. Para recolectar los datos se aplicará los cuestionarios de la Escala del ambiente laboral del trabajador – WEIS y a la vez se recibirá los resultados de la evaluación del desempeño laboral de los trabajadores que se realiza mensualmente evaluando sus competencias transversales. Para realizar al análisis de datos se creará una matriz en Microsoft Excel 2013 donde se van a vaciar los en la cual se verter los datos que se sacaran.

Para realizar el análisis estadístico de los datos se empleará por medio de la distribución de frecuencias, calculando las medidas de tendencia central, como mediana, media y porcentajes, medidas de dispersión, de la misma manera el rango y desviación estándar en variables cuantitativas.

Palabras claves: Ambiente laboral, desempeño laboral, trabajador.

ABSTRACT

In the year 2021 in Peru, 234 cases of workers with occupational diseases were reported, at the same time 214 fatal accidents and 27,767 work accidents were reported (5); which is likely due to different risk factors found in the work environment and its influence on the worker's job performance. Understanding the particularities of the work environment and its relationship with the worker will lead to the implementation of policies for the prevention of occupational diseases and accidents, in the same way as the promotion of healthy lifestyles at work (6). Its objective is to determine the relationship between the work environment and job performance in workers of a public institution - Huánuco. Having as design: type of correlational research, cross-sectional descriptive type, deductive method, with a quantitative approach, research design is non-experimental. To be held in a public institution Huánuco-Peru. With a total of 100 workers who represent the study sample at the same time. To collect the data, the questionnaires of the Worker's Work Environment Scale - WEIS will be applied and at the same time the results of the evaluation of the work performance of the workers will be received, which is carried out monthly, evaluating their transversal competences. To carry out the data analysis, a matrix will be created in Microsoft Excel 2013 where the data will be emptied into which the data that will be extracted will be poured.

To carry out the statistical analysis of the data, it will be used through the frequency distribution, calculating the measures of central tendency, such as median, mean and percentages, measures of dispersion, in the same way the range and standard deviation in quantitative variables.

Keywords: Work environment, job performance, worker.

1. EL PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA:

La OMS y la OPS, acompañando a la OIT y de manera paralela con las propuestas de intervención sanitaria, han respaldado las acciones de salud laboral desde la política mundial plasmada en 1978 durante la primera Conferencia Internacional sobre Atención Primaria en Salud, conocida como la Declaración de Alma Ata, en la que se plantea llevar el bienestar a las personas, no solo al lugar donde viven sino hasta el lugar donde trabajan, que refuerza el lugar de trabajo como un entorno prioritario para la promoción de la salud en el siglo XXI puesto que la salud en el trabajo y los ambientes de trabajo saludables son los bienes más preciados de las personas (3).

En la salud ocupacional sabemos que es una rama de la salud enriquecida por una variedad de funciones multidisciplinarias destinadas a promover y velar por la protección de la salud de los trabajadores, a través de las medidas de prevención y control de las enfermedades, accidentes y cualquier tipo de factor que someta a situaciones de peligro la salud del trabajador. En otras palabras, la salud ocupacional tiene como único fin promover el trabajo seguro, generando ambientes laborales óptimos para el grupo de trabajo, garantizando de esta manera el bienestar tanto físico, como mental y social de los trabajadores (4). Es por ésta razón, que es de vital importancia la evaluación de dichos riesgos, primero identificándolos lo mejor posible para conservar las acciones de proteger la salud de los trabajadores, y así crear diversas normas preventivas para tratar de disminuir los casos de accidentes en el trabajo; podemos afirmar que en el ámbito mundial la salud ocupacional ha dedicado sus esfuerzos a realizar estudios sobre el ambiente laboral y el impacto que causa en la salud de los trabajadores (5).

En el año 2019 la Organización Internacional del Trabajo muestran que alrededor de mil (1000) trabajadores fallecen a diario en el mundo como consecuencia de accidentes laborales y

otras seis mil quinientas (6500) trabajadores debido a enfermedades ocupacionales. Estas cifras denotan un incremento de muertes causadas laboralmente, con 2.33 millones en el año 2014 a 2,78 millones en el 2017. Estas muertes relacionadas con el trabajo representan entre el 5% y 7% de las muertes a nivel mundial. Así mismo, revelan que los factores más influyentes en las enfermedades ocupacionales son los riesgos ergonómicos, riesgos de lesiones, gases, material particulado, el humo y el ruido. A nivel mundial, el 20% de dolores cervicales y lumbares y el 25% de las pérdidas de la audición se les atribuyen a las exposiciones sufridas en el centro de labores (6).

También en el año 2021 en el Perú se reportó 234 casos de trabajadores con enfermedades ocupacionales, a la vez se reportó 214 accidentes mortales y 27 767 accidentes de trabajo (1) lo cual sea probable por diferentes factores de riesgo que se encuentran en el ambiente laboral y su influencia en el desempeño laboral del trabajador. Comprender las particularidades del ambiente laboral y su relación con el trabajador va a acceder implantar políticas de prevención de enfermedades y accidentes laborales, de la misma manera que la promoción de estilos de vida saludable en el trabajo (2).

El éxito de la institución dependerá en gran medida del desempeño y bienestar de sus trabajadores (7), donde el desempeño laboral representa el comportamiento del trabajador al efectuar su cargo para contribuir al cumplimiento de los objetivos (8). El trabajador necesita un ambiente de trabajo adecuado para desarrollarse efectivamente y así genera un desempeño laboral positivo siempre y cuando el ambiente laboral tenga una convivencia pacífica, con motivación mutua, con un equipo de trabajo sólido y amable (9) y esto refuerza la idea que el ambiente laboral en el cual los trabajadores realizan su trabajo influye de manera notoria en su satisfacción y comportamiento, por lo tanto, en su creatividad y productividad (10). También influye en la

salud las condiciones de empleo, el modo en que se presta el trabajo asalariado: los tipos de contratos, la jornada, el reparto de género de las tareas, la doble jornada (11).

Por lo tanto, el impacto del ambiente laboral en el desempeño laboral de los trabajadores constituye un aspecto no estudiado dentro de la institución, en nuestro país tampoco se ha realizado investigaciones de este tipo hasta la fecha. Conocer cómo el trabajador en el área de investigación percibe su ambiente de trabajo en relación con su desempeño, determina un factor clave en la gestión y desarrollo global. También permitirá conocer las demandas del equipo de trabajo, mostrando posibles estrategias y mejoras (2)

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema General

¿Cuál es la relación que existe entre el ambiente laboral con el desempeño laboral en los trabajadores de la institución pública- Huánuco – 2022?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cómo se relaciona el Ambiente laboral en su dimensión espacios físicos con el desempeño laboral en los trabajadores de la institución pública - Huánuco – 2022?

¿Cómo se relaciona el Ambiente laboral en su dimensión objetos con el desempeño laboral en los trabajadores de la institución pública - Huánuco – 2022?

¿Cómo se relaciona el Ambiente laboral en su dimensión formas ocupacionales con el desempeño laboral en los trabajadores de institución pública - Huánuco – 2022?

¿Cómo se relaciona el Ambiente laboral en su dimensión Grupos sociales con el desempeño laboral en los trabajadores de institución pública - Huánuco – 2022?

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. Objetivo General:

Determinar cuál es la relación que existe entre el ambiente laboral con el desempeño laboral en los trabajadores de la institución pública Huánuco – 2022.

1.3.2. Objetivos Específicos:

Identificar cómo se relaciona el Ambiente laboral en su dimensión espacios físicos con el desempeño laboral en los trabajadores de la institución pública - Huánuco – 2022.

Identificar cómo se relaciona el ambiente laboral en su dimensión objetos con el desempeño laboral en los trabajadores de la institución pública - Huánuco – 2022.

Identificar cómo se relaciona el ambiente laboral en su dimensión formas ocupacionales con el desempeño laboral en los trabajadores de la institución pública - Huánuco – 2022.

Identificar cómo se relaciona el ambiente laboral en su dimensión Grupos sociales con el desempeño laboral en los trabajadores de la institución pública - Huánuco – 2022.

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. Teórica:

La presente investigación contribuirá en transmitir sobre el conocimiento científico de las variables ambiente laboral y desempeño laboral, considerando que estas variables no han sido estudiadas en el ámbito laboral, por lo tanto, los resultados que se obtendrán van a aportar una realidad más amplia sobre los trabajadores en relación a su ambiente y su desempeño.

1.4.2. Metodológica:

El estudio se realizará teniendo en cuenta el método deductivo, con un enfoque cuantitativo utilizando el cuestionario para el proceso de recolección de datos y analizarlo para llegar a responder la pregunta de investigación (12), tipo de investigación correlacional, vamos a medir la relación que existe entre el ambiente laboral con el desempeño ocupacional en los trabajadores de la institución pública- Huánuco, teniendo en cuenta que el diseño de investigación es no experimental porque no hubo ninguna intervención en las variables, transversal porque mide una o más variables en un determinado momento (13). Descriptivo porque brindan base cognoscitiva para otros estudios, generando posibles hipótesis para su comprobación (14)

1.4.3. Práctica:

El estudio buscará obtener resultados que sean de evidencia, para que puedan mejorar el ambiente laboral para lograr que el desempeño laboral de los trabajadores sea óptimo y así favorecer a la protección de la salud, gestionando y detectando oportunamente cualquier problema de salud relacionado con el trabajo.

1.5. DELIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN:

1.5.1. Temporal

El desarrollo del proyecto de investigación se realizará entre los meses de octubre 2021 a octubre 2022.

1.5.2. Espacial

Este proyecto de investigación se desarrollará en la institución pública de la ciudad de Huánuco en las diferentes áreas de dicha institución.

1.5.3. Población o unidad de análisis

Para realizar el proyecto de investigación contará con la participación de los trabajadores de la institución pública -Huánuco que cumplan con los criterios de inclusión y exclusión.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES

2.1.1. Antecedentes Nacionales

Cocha (15) 2021 Lima - Perú “Según el objetivo determinar la influencia de la gestión directiva y el ambiente laboral en el desempeño docente de las instituciones educativas del nivel secundaria de Comas”. Teniendo la investigación un enfoque cuantitativo, diseño no experimental y tipo correlacional. Población comprendida por 78 docentes. Al recolectar de datos utilizó la técnica de la encuesta y utilizó el instrumento un cuestionario para cada variable con sus respectivas validaciones de contenido a través de juicio de expertos y confiabilidad a través de Alpha de Cronbach. La información fue procesada con el programa estadístico SPSS. El análisis descriptivo se elaboró tablas de las variables y para el nivel inferencial se utilizó el estadístico de regresión logística. Concluyó que la gestión directiva y el ambiente laboral influyeron significativamente en el desempeño docente en las instituciones educativas en las cuales se realizó el estudio, siendo relevante, porque una gestión directiva y un ambiente laboral adecuado propiciarán las condiciones necesarias para un desempeño docente eficaz, lo cual se evidenciará en buenos resultados de aprendizaje.

Balarezo y Nina (16) 2020 Madre Dios – Perú “Señala en el objetivo de determinar la influencia del ambiente laboral en el desempeño de los colaboradores del Gobierno Regional Madre de Dios”. Donde en la metodología de investigación, de tipo aplicada, de nivel explicativo-causal, utilizando el diseño de tipo No experimental- transversal, enfoque cuantitativo. Teniendo

una población fue de 193 personas y una muestra de 78 colaboradores, empleó un cuestionario tipo Likert para recolectar datos sometido a una validación de juicio de expertos y la fiabilidad usó el estadístico alfa de Crombach, al contrastar la hipótesis aplicó la prueba estadística Rho Spearman, así usó el programa SPSS, donde valida la hipótesis de investigación que el ambiente laboral influye significativamente en el desempeño de los colaboradores del Gobierno Regional Madre de Dios.

2.1.2. Antecedentes Internacionales

Oluwafemi (17) 2021 Nigeria “sostiene el objetivo de averiguar la influencia del entorno laboral en el desempeño laboral de los bibliotecarios en las bibliotecas de la Universidad Federal en el noreste de Nigeria”. Con un diseño de investigación de encuesta. Estuvo conformada por 275 bibliotecarios de población del estudio. Se aplicó un cuestionario estructurado autoconstruido validado a fin de recolectar datos. Obteniendo de los coeficientes de confiabilidad alfa de Cronbach para los constructos fluctuaron entre 0,92 y 1,00. Logrando una tasa de respuesta del 61%. Analizaron los datos recopilados a través de la estadística descriptiva e inferencial. Encontrando que el ambiente de trabajo ($\beta = 0.013$, $\beta = 0.115$, $t(164) = 6.264$, $p > 0.05$), señalando que existe un nivel moderado de desempeño laboral (media = 2,80 en una escala de cinco puntos), la ventilación (media = 2,42) prevalece en el ambiente de trabajo. La investigación llega a la conclusión que los indicadores del entorno laboral del estudio no influyeron en el desempeño laboral de los bibliotecarios. En consecuencia, se recomienda que se aliente a los bibliotecarios a rendir más y que el entorno de trabajo sea propicio cuando sea necesario por parte del bibliotecario universitario y la dirección de la universidad.

Seda y Nilgün (18) 2021 Estambul - Turquía “comprende el objetivo de examinar los efectos de las características individuales, profesionales y del entorno de trabajo de las enfermeras

en sus niveles de desempeño laboral”. El diseño de la investigación de un estudio descriptivo, transversal. En este estudio se utilizaron las directrices STROBE. Con la metodología de estudio descriptivo, correlacional y transversal conteniendo con 370 enfermeras que laboran en un hospital privado y dos universitarios en Turquía. Empleó el formulario de información demográfica, la Practice Work Environment Scale of the Nursing Work Index (PES-NWI) y la Nursing Job Performance Scale (JPS) a fin de recolectar los datos. Que se estudian mediante la estadística descriptiva, correlación de Spearman y regresión lineal múltiple (paso a paso).

Rosales, Cortez y López (19) 2018 Mendoza- Argentina” presenta el objetivo Determinar cuál es el nivel de incidencia entre ambiente laboral y el desempeño de los profesionales de enfermería“. La metodología: estudio es una investigación descriptiva, con enfoque cuantitativo y tipo no experimental, transeccional correlacional. La muestra de la investigación tuvo 45 profesionales de enfermería de los servicios cerrados del hospital. Para realizar el siguiente estudio se utilizó una encuesta de carácter anónima. Llegando a la conclusión que deben Realizar mediciones del ambiente laboral en el futuro de forma periódica con el fin de mantener un ambiente sano.

2.2. BASES TEÓRICAS

Ambiente laboral: se define desde dos puntos de vista: Por parte del trabajador: un ambiente laboral óptimo es un conjunto de condiciones que satisfacen la realización de su trabajo. Para la empresa son condiciones que hace que el trabajador se desempeñe de la mejor manera (20).

También conocido como clima organizacional se puede definir como el conjunto de actividades, rutinas y condiciones que se dan dentro de una empresa y están directamente ligadas con la satisfacción de los trabajadores en su entorno de trabajo. (21) .

Es el medio ambiente, tanto físico como humano, en el que se desarrolla una determinada actividad o trabajo (22).

El ambiente laboral no es un factor externo e independiente del propio individuo, dado que en el interior de cada uno de los miembros de la empresa existe, es un filtro por el cual pasan los fenómenos objetivos que producen en la organización (estructura, liderazgo, políticas, toma de decisiones). No existe un único ambiente laboral que afecta a todos los individuos, sino que existen una serie de factores objetivos y observables que cada empleado percibe, siente y evalúa. La adición de las percepciones de todos los miembros de la organización conforma el ambiente laboral. (23).

El Ambiente Laboral está relacionado con la percepción de los trabajadores en cuanto a los factores que determinan la calidad de su experiencia en los lugares de trabajo. Dichos factores pueden ser tangibles o intangibles. Dentro del Factor tangible podemos encontrar aumentos de salario, bonos y detalles por fechas especiales. Por otra parte, está la adaptación de las oficinas para facilitar la rutina de los colaboradores, máquinas para café, sillas ergonómicas, la creación de espacios físicos para relajarse o distraerse. Con la modalidad de teletrabajo es más difícil evidenciar estos factores, pero se pueden adaptar a las necesidades de las personas en esta nueva normalidad. Los factores intangibles tienen un peso significativo en la creación de un buen Ambiente Laboral, ya que en esta categoría se define cómo se da la relación de las personas con su trabajo, la calidad de las interacciones entre los colaboradores y cómo estos se sienten con dichos vínculos. El Ambiente Laboral es uno de los mayores contribuyentes al bienestar de los trabajadores, que impulsa a la productividad y el compromiso por parte de las personas, es un impulsor de relaciones de confianza en los equipos de trabajo. (24)

Por lo tanto la salud física y mental de los trabajadores necesita de las características del ambiente laboral donde realizan sus tareas. La OMS estableció cuatro factores que influyen en el bienestar de los empleados, y determinaron un total de cuatro planos de influencia en el ámbito del trabajo (contribuyen directamente en el bienestar o malestar de los empleados): Ambiente físico: comprendidos por aspectos como el aire, la estructura, el mobiliario, los productos químicos o materiales que hay en el entorno de trabajo. Todos estos elementos pueden afectar a la seguridad, la salud y el bienestar físico y mental de los empleados, puede ocasionar enfermedades o incluso la muerte a los trabajadores. Los principales riesgos laborales que encuentran se producen a través de los siguientes elementos: Ruidos, radiaciones, vibraciones, Factores biológicos, Factores ergonómicos, Riesgos producidos por máquinas, grúas, elevadores, Riesgos relacionados con la energía, Riesgos asociados con la conducción de vehículos. Ambiente psicosocial: comprendido por factores como las actitudes, presiones, prácticas, valores de la empresa, cultura de trabajo y relación entre los diferentes actores de la compañía. Los problemas más frecuentes son el estrés emocional y mental de los trabajadores que puede desencadenar en enfermedades como ansiedad crónica u otras dolencias físicas. Algunos de los riesgos psicosociales se producen por las siguientes razones: Mala organización del trabajo (presiones, poca flexibilidad, falta de gratitud, deficiencias de comunicación...), Cultura institucional (falta de normas y procedimientos, acoso, intimidación, discriminación...), Estilo de gestión (deficiente comunicación entre superiores y empleados...), Temor a la pérdida del empleo debido a los movimientos de personal que realiza la empresa y la falta de seguridad que transmite; Recursos personales de salud en el trabajo. Sostener a los trabajadores que disfrute y goce de buena salud laboral, la empresa debe prestar atención a los recursos que facilita el bienestar de sus trabajadores atendiendo cuestiones como la flexibilidad horaria o la creación de espacios de descanso. Dentro de las jornadas laborales largas los

trabajadores deben realizar un descanso. Así como también se puede facilitar la opción de tomar refrigerios en el puesto de trabajo y evitar prohibiciones de este tipo. Participación de la empresa en la comunidad: Crear un entorno sostenible que beneficia a los trabajadores, facilitando servicios como el transporte público, atención sanitaria, aplicando políticas de igualdad de género, etc. Estos hechos traspasan el ámbito de la empresa y pasan a configurar el entorno social que la envuelve. (25)

Consecuencias del ambiente laboral negativo: Reducción considerable de la productividad laboral: afecta incluso a los empleados más implicados en cumplir con sus tareas diarias correctamente y dentro de los plazos establecidos. Absentismo presencial, consecuencia de la falta de atención, pérdida de concentración en el trabajo y en el tiempo dedicado a este. Baja motivación laboral dificulta el desarrollo del trabajo, repercutiendo en sus resultados. Ausencia de compromiso por parte del trabajador. El trabajador nunca se va a comprometer con la empresa, y poco a poco irá quitándose responsabilidades hasta finalmente dejar su puesto. (26)

El ambiente laboral, como todo índice de las compañías, tiene formas de evaluarse. Entre las formas más populares se encuentra el WES (Work Environment Scale) que nació en 1974. En el WES, se hace especial énfasis en las relaciones interpersonales de los empleados y los directivos. Con esta herramienta se trata de identificar los problemas y las situaciones que ponen en riesgo el ambiente laboral. (27)

WEIS Pauta de Evaluación Laboral: diseñado para entregar una evaluación comprensiva sobre las cualidades y características ambientales tienen un impacto en el trabajador. El concepto importante de esta escala es como los trabajadores se sienten más productivos y satisfechos cuando existe un mejor ajuste o congruencia entre el ambiente laboral y las necesidades y habilidades del trabajador. De la misma manera como el mismo ambiente de trabajo tiene un impacto diferente en

distintos trabajadores. Es importante recordar que la WEIS no es una evaluación del ambiente, sino que evalúa el impacto que tiene el trabajo sobre un trabajador en particular. Se encuentra organizada en 17 factores ambientales como son: El espacio físico, El contacto y apoyo social, las demandas temporales, los objetos utilizados y las funciones diarias del trabajador. Se busca, por lo tanto, obtener un cuadro comprehensivo de cómo un amplio rango de características del ambiente impactan sobre el trabajador. A la vez consta de 17 ítems en la escala de puntaje. Cada ítem es evaluado con una escala de 4 puntos usada para indicar como impactan los factores ambientales en las funciones del trabajador, la satisfacción y el bienestar físico, emocional y social. (28)

Desempeño laboral: se refiere a la capacidad de la persona de elegir, organizar y desarrollar de forma satisfactoria ocupaciones significativas y culturalmente adaptadas, buscando el cuidado personal disfrutando la vida para contribuir a la sociedad (29).

Donde el individuo manifiesta las competencias laborales alcanzadas en las que se integran un sistema, conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores que contribuyen a alcanzar los resultados que se esperan, al fijar metas y objetivos es una manera de garantizar que el desempeño en el trabajo sea aceptable en la empresa. El cumplimiento de estas metas diarias conduce a los objetivos generales pudiendo mejorar así el desempeño laboral cuando llegue el momento de llevarla a cabo. (30)

El modelo de desempeño laboral describe las competencias profesionales, Consiste en: Áreas de ejecución: actividades de autocuidado, actividades productivas - trabajo y actividades de ocio – juego; Componentes de la ejecución: sensoriomotor, cognitivo-integración cognitiva y psicológico-ambientales. Contextos de la ejecución: aspectos temporales y aspectos ambientales. (31)

El desempeño laboral: se refiere a la capacidad para ejecutar aquellas tareas que hacen posible desarrollar los roles ocupacionales que son vitales para que el individuo desarrolle dentro de la sociedad: **Áreas, componentes y contextos del desempeño ocupacional:** Las áreas de desempeño ocupacional son categorías de las actividades humanas que forman parte de la vida cotidiana. Como son el autocuidado, trabajo, actividades productivas y actividades de ocio o juego; Los componentes del desempeño: son patrones de conducta aprendida durante el desarrollo; Contextos del desempeño: incluyen a los aspectos temporales y a los aspectos ambientales de la ejecución ocupacional. **Supuestos básicos:** El desempeño ocupacional está sometido a la realización satisfactoria de los roles ocupacionales; El Desempeño Ocupacional Humano se clasifica en 3 áreas: autocuidado, trabajo y juego; Para el mantenimiento de la salud debe existir equilibrio entre las áreas del desempeño ocupacional; El equilibrio cambia con la edad; El fallo del desempeño ocupacional o una pérdida de roles ocupacionales, pueden ser consecuencia de factores intra-extrapersonales; El desempeño ocupacional depende del desarrollo neuropsicológico y el funcionamiento de los componentes de ejecución; Un defecto, enfermedad, traumatismo que afecta algunos de los componentes causa un fallo de integración en el subsistema. (32)

Características de un ambiente de trabajo positivo: Valores positivos: Una gran declaración de misión es un buen lugar para comenzar, pero lo que es aún más importante es una empresa que sigue el camino, y cumple con su código de conducta, y opera de acuerdo con sus valores. Una empresa dedicada a la calidad, así como a las prácticas comerciales éticas y honestas, estará más comprometida a proporcionar un entorno de trabajo positivo para sus colaboradores y a transmitirles la misma cultura organizacional que impacta no solo en los procesos empresariales, sino en el comportamiento de los colaboradores de manera habitual. Abrir líneas de comunicación: Mantener líneas de comunicación abiertas es importante tanto para los trabajadores como para los

gerentes. Ayuda a los trabajadores a sentirse validados y les da satisfacción, sabiendo que están siendo escuchados y tomados en serio. Saber que sus ideas y opiniones contribuyen a la organización puede elevar significativamente la moral en el lugar de trabajo. Un ambiente positivo y productivo: Si el lugar de trabajo tiene un ambiente pobre, tedioso, tenso y estresante, nadie querrá asistir a trabajar. La gente quiere sentirse apreciada y reconocida, y si hay problemas en el trabajo que no se abordan, solo fomentará un lugar de trabajo de estrés, miedo y negatividad. Un lugar de trabajo positivo es aquel en el que se fomenta la creatividad y la productividad. Enfoque en la formación: Una empresa que se compromete a mantenerse al día en el mundo cambiante de hoy equipará a su fuerza laboral para mantenerse al día con los cambios. Las mejores empresas comprenden la importancia de brindar capacitación a los trabajadores, actualizar sistemas obsoletos y brindar herramientas que ayuden a los trabajadores a usar mejor su tiempo y mantenerse actualizados y competitivos en el mundo actual. Esto puede aumentar la satisfacción y la productividad de los trabajadores y crear un mejor entorno laboral. Liderazgo positivo: Los buenos líderes brindan un ejemplo positivo a seguir para sus trabajadores, creando una atmósfera más relajada y positiva, existen alternativas muy funcionales para evaluar las competencias de los líderes. Los buenos líderes también fomentan las líneas abiertas de comunicación y se esfuerzan por garantizar que toda la operación se desarrolle de la manera más fluida posible. Trabajo en equipo: un lugar donde los trabajadores están felices de trabajar juntos, y donde la gerencia trabaja para asegurar que el lugar funcione sin problemas. En un lugar de trabajo ideal, todos son conscientes de sus roles y comprenden cómo encajan en el panorama general. Es un lugar donde los trabajadores se sienten apoyados y cada colaborador trabaja en conjunto hacia un objetivo común. Un equilibrio entre la vida personal y laboral: Un trabajo que fomenta un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida en general puede considerarse un lugar de trabajo positivo. Los

mejores empleadores saben que cuando sus trabajadores no tienen que preocuparse por su vida personal, tendrán una mayor satisfacción laboral y estarán más concentrados en el trabajo. (33)

Teoría de Virginia Henderson: La enfermería es un servicio de ayuda a la persona en la satisfacción de sus necesidades básicas. Requiere de conocimientos básicos de ciencias sociales y humanidades, además de las costumbres sociales y las prácticas religiosas para ayudar a la persona a satisfacer las 14 necesidades básicas, donde la persona es un ser integral, con componentes biológicos, psicológicos, socioculturales y espirituales que interactúan entre sí, el entorno es el conjunto de factores y condiciones externas, entre ellas las relaciones con la familia y la comunidad. Las condiciones del entorno son dinámicas y pueden afectar a la salud y al desarrollo. Donde la salud es el máximo grado de independencia que permite la mejor calidad de vida, un estado en el cual la persona puede trabajar, desarrollarse y alcanzar el potencial más alto de satisfacción en la vida, satisfacer las 14 necesidades básicas, la cual la persona necesita independencia para poder satisfacer las necesidades básicas por sí misma, o cuando esto no es posible, la ayuda de otro, así favorecer la salud es más importante que cuidar al enfermo. Teniendo en cuenta las 14 necesidades básicas se consideran indispensables para mantener la armonía e integridad de la persona, son universales para todos los seres humanos, pero cada persona las satisface y manifiesta de una manera. Son: Respirar normalmente, Comer y beber adecuadamente, Eliminar por todas las vías corporales, Moverse y mantener posturas adecuadas, Dormir y descansar, Escoger la ropa adecuada, vestirse y desvestirse, Mantener la temperatura corporal dentro de los límites normales, adecuando la ropa y modificando el ambiente, Mantener la higiene corporal y la integridad de la piel, Evitar peligros ambientales y evitar lesionar a otras personas, Comunicarse con los demás expresando emociones, necesidades, temores u opiniones, Vivir de acuerdo con los propios valores y creencias, Ocuparse en algo de tal forma que su labor tenga un

sentido de realización personal, Participar en actividades recreativas, Aprender, descubrir o satisfacer la curiosidad que conduce a un desarrollo normal y a usar los recursos disponibles. Los Cuidados básicos sirven para satisfacer las necesidades básicas de la persona, están basados en el juicio y razonamiento clínico de la enfermera, con la orientación de suplir la autonomía de la persona o ayudarla a desarrollar la fuerza, conocimientos o voluntad que le permitan satisfacerlas por sí misma. Se aplican a través de un plan de cuidados elaborado de acuerdo a las necesidades de cada persona. (34)

Teoría del Autocuidado: Dorothea Orem introdujo el término de autocuidado en el año de 1969, definiéndolo como una actividad que adopta el individuo en su quehacer cotidiano, orientado al cumplimiento de un objetivo. Menciona que es un comportamiento que prevalece en ciertas situaciones de la vida, encaminadas por los individuos sobre sí mismos, también hacia los demás o dirigidas hacia el entorno, con la finalidad de controlar los factores que generan cambios en su propio desarrollo y funcionabilidad que fortalezcan su salud, bienestar y por ende tener una buena vida saludable. La autora cita la teoría del déficit del autocuidado como un paradigma centrado en tres teorías que guardan relación entre las mismas. Dentro de esta clasificación, la autora cita a la teoría del autocuidado, seguido por la teoría del déficit del autocuidado y finalmente la teoría de los sistemas de la enfermería, todo ello sirviendo como un patrón referencial para las actividades prácticas, la educación y el sistema de gestión en el campo de la enfermería. Por otra parte, Dorothea Orem utiliza el término agente de autocuidado para hacer mención al individuo que verdaderamente brinda los cuidados óptimos y oportunos que se requiera. En el momento que las personas efectúen un cuidado propio, a ello la autora denominó como agentes de autocuidado. Por consiguiente, estableció como agencia de autocuidado a la capacidad que poseen las personas

para ser partícipes de su propio cuidado en el momento que lo requieran, con la finalidad de lograr su pleno bienestar (35).

Dorothea Elizabeth Orem, identifica 10 variables agrupadas dentro de los condicionantes básicos: edad, sexo, estado de desarrollo, estado de salud, orientación sociocultural, factores del sistema de cuidados de salud, factores del sistema familiar, patrón de vida, factores ambientales, disponibilidad y adecuación de los recursos. (36)

El ambiente laboral otorga las condiciones necesarias para que los trabajadores asuman el cuidado de su salud a partir de dos factores importantes, la motivación generada en el trabajo y la reflexión personal respecto a la importancia del autocuidado para preservar su salud. El primero, está relacionado con los factores presentes en el entorno como el proceso de formación en temas de seguridad y salud laboral, la circulación de información, medidas preventivas que motiven el autocuidado, etc; y el segundo, está enfocado a la capacidad de los trabajadores para aceptar de manera voluntaria la adopción de conductas pertinentes frente a los riesgos, basadas en un análisis previo de sus actos y decisiones. Así pues, el autocuidado se constituye en un elemento valioso para arraigar la cultura de la prevención en las organizaciones. Y aunque promover esta conducta implica constancia y un trabajo interdisciplinario, procurar el equilibrio en esa relación (salud-trabajo) debe ser precisamente una búsqueda permanente, tanto de empleadores como de trabajadores, con el fin de establecer entornos de trabajo que sean óptimos e interactivos, en los que se destaquen el compromiso voluntario del autocuidado de los trabajadores como la gestión de la seguridad y salud laboral por parte de las organizaciones. (37)

Requisitos de autocuidado universales: Mantenimiento del aporte de aire, agua y alimentos, Procesos de eliminación, Mantenimiento del equilibrio entre la actividad y el

descanso, Mantenimiento del equilibrio entre la interacción social y la soledad, Prevención de los peligros para la vida, el funcionamiento y el bienestar humanos, Promoción del funcionamiento humano y el desarrollo en los grupos sociales, según el potencial de la persona y sus limitaciones, así como el deseo de ser normal, entendiendo este término, como lo que se considera esencial y según las características genéticas, constitucionales y de personalidad. (38)

Principios del Desempeño Laboral La Ley vigente denominada Seguridad y Salud en el Trabajo, en la actualidad está conformada por nueve principios esenciales, en los cuales dentro de ellos tomen protagonismo los tres actores importantes de las actividades de labores en el país: 1.- Principio de Prevención El trabajador dentro de su entorno de trabajo debe regirse a las normas establecidas por la empresa con la finalidad de la prevalencia de la salud, y de esta manera evitar cualquier situación de riesgo que se pueda suscitar en el momento de realizar los procedimientos de labores. Todas esas medidas de prevención son garantizadas por el empleador de la empresa, quien es el encargado de velar por el cumplimiento de las normativas internas con el objetivo de prevenir daños en sus trabajadores. Para la evaluación que realiza el empleador debe considerar muchos factores, dentro de ellos los sociales, biológicos, implementando a ello la dimensión de género, con la única finalidad de garantizar la prevención de situaciones de riesgos en el entorno de labores fortaleciendo de esta forma la mantención de la salud. 2.- Principio de Responsabilidad De acuerdo a las normativas vigentes de las empresas, el empleador es el encargado de asumir las responsabilidades de patrones económicos, legales y de otra índole como desenlace de una enfermedad o accidente que padezca los empleados durante el desenvolvimiento de sus actividades diarias en el entorno de su trabajo. 3.-Principio de Cooperación Para la implementación de planes

de prevención, normativas, lineamientos o procesos en cuidado de la salud de los trabajadores, se requiere la participación activa y en conjunto del estado, todos los empleadores y de los trabajadores para que puedan determinar mecanismos preventivos, minimizando de esta manera situaciones de riesgos ocurridos en el centro de labores.

4.- Principio de Información y Capacitación Para el cumplimiento de las medidas preventivas brindadas por la empresa o institución de trabajo, los sindicatos y los empleados deben recibir de parte del empleador de forma constante adecuados y óptimos conocimientos a través de capacitaciones preventivas en las actividades a desarrollar en el trabajo, haciendo énfasis en las tareas riesgosas y la forma de prevenir posibles lesiones durante el proceso laboral.

5.- Principio de Gestión Integral Como persona encargada de la empresa, el empleador dentro de sus actividades, debe promover la integración del gestionamiento respecto a la seguridad y salud en el trabajo a la gestión general de la institución con el fin de garantizar y maximizar la cultura de prevención en los trabajadores.

6.- Principio de Atención Integral de la Salud Este principio deja claro que los empleados que padezcan algún tipo de accidente o enfermedad en el centro de labores cuentan con el derecho a recibir atención de salud inmediata y óptima hasta el momento de su recuperación y el proceso de rehabilitación, siempre procurándose su reincorporación a su centro de actividades laborales.

7.- Principio de Consulta y Participación En base al mejoramiento de las normativas de prevención buscando siempre la seguridad y salud de los trabajadores, el estado es el ente encargado de promover procedimientos de consulta y a la vez de participación de los sindicatos de empleadores y también de los empleados representantes y de los actores sociales, buscando siempre adoptar medidas de mejora continua respecto a la salud en el trabajo.

8.- Principio de Primacía de la Realidad La información oportuna, con fundamento veraz y óptimo sobre el tema de seguridad y salud en el trabajo es brindada por el grupo de empleadores, los propios empleados y demás

instituciones del sector público y privado con la finalidad de garantizar el cumplimiento de la legislación en tema de seguridad y salud en el trabajo. Por otro lado, de existir fundamentos discrepantes entre la parte técnica de documentos y la realidad, las autoridades pertinentes toman la decisión de elegir la realidad observada. 9.- Principio de Protección Principio esencial de todo empleado, en la cual se rigen ciertas medidas que indican que tanto el estado y los empleadores deben garantizar las condiciones adecuadas del ámbito de labores del empleado, que prevalezcan un estado de vida sana tanto físico, psicológico y socialmente de forma perenne (39).

Competencia: Describe los comportamientos esperados de la competencia, es la atribución social asignada a quien pone en acción, en distintos contextos, los componentes cognoscitivos, actitudinales y procedimentales que conforman un saber profesional para actuar eficazmente en una situación determinada (40).

Competencia laboral: se podría definir como la capacidad, real y demostrada, para realizar con éxito una actividad de trabajo específica (41).

Niveles de la Competencia: corresponde al mayor o menor grado de desarrollo de la competencia (41).

Indicadores conductuales: constituido por las diferentes acciones de los trabajadores que evidencian el desarrollo de la competencia (41).

Trabajo en Equipo: Es la capacidad de generar relaciones de trabajo efectivas, empáticas y de confianza, compartiendo información y conocimientos, considerando el aporte de cada miembro del equipo, siendo flexible comprendiendo y valorando posturas distintas o contrarias, con prevalencia de los intereses institucionales sobre los particulares y cohesionando los propios

esfuerzos a los del equipo y el de otras áreas o entidades; para el logro de los objetivos institucionales (40) .

Vocación de Servicio: Capacidad de actuar escuchando, entendiendo y propiciando la satisfacción de las necesidades de los usuarios internos o externos, sobre la base de un servicio de calidad, en un marco de confianza, respeto y transparencia (40).

Orientación a Resultados: Capacidad para orientar sus acciones, con ética y transparencia, hacia la consecución de los objetivos del trabajo individual y de la Institución. Implica la búsqueda de nuevas soluciones, adaptación a los cambios, optimización de los recursos, aseguramiento de los estándares de calidad y oportunidad en la entrega de resultados en los plazos requeridos y/o con sentido de urgencia ante situaciones o decisiones importantes (40).

Flexibilidad e innovación Alude a la actitud y capacidad de encontrar siempre fórmulas de mejorar su trabajo y entrega de resultados, adaptándose a posibles cambios en los procesos, procedimientos o políticas. Consecución de los objetivos Alineado a la obtención de los resultados en tiempo y en forma, con las estrategias y herramientas disponibles. Aseguramiento de los estándares de calidad Este criterio está asociado a esa actitud y capacidad de asegurar que la responsabilidad encomendada se logra acorde a los estándares requeridos. Optimización de los recursos empleados Alude al uso apropiado de los recursos disponibles para lograr los resultados (40).

2.3. FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS

2.3.1. Hipótesis General

H(i): Existe relación estadísticamente significativa entre el ambiente laboral con el desempeño laboral en los trabajadores de la institución pública - Huánuco – 2022.

H(o): No existe relación estadísticamente significativa entre el ambiente laboral con el desempeño laboral en los trabajadores de la institución pública - Huánuco – 2022.

2.3.2. Hipótesis Específicas

H(i): Existe relación estadísticamente significativa entre el ambiente laboral en su dimensión espacios físicos con el desempeño laboral en los trabajadores de la institución pública - Huánuco – 2022.

H (i): Existe relación estadísticamente significativa entre el ambiente laboral en su dimensión objetos con el desempeño laboral en los trabajadores de la institución pública - Huánuco – 2022.

H (i): Existe relación estadísticamente significativa entre el ambiente laboral en su dimensión formas ocupacionales con el desempeño laboral en los trabajadores de la institución pública - Huánuco – 2022.

H (i): Existe relación estadísticamente significativa entre el ambiente laboral en su dimensión Grupos sociales con el desempeño laboral en los trabajadores de la institución pública - Huánuco – 2022.

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación:

La investigación está utilizando el método deductivo; que derivan las consecuencias particulares o individuales de las inferencias o conclusiones generales aceptadas que determinan las características de una realidad particular que se estudia. (42)

3.2. Enfoque de la investigación:

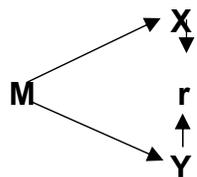
El enfoque es cuantitativo utilizando la observación del proceso de recolección de datos y analiza para llegar a responder la pregunta de investigación (12), y probar hipótesis establecidas previamente, confiando en la medición numérica y usando la estadística para establecer con exactitud los patrones del estudio. (43)

3.3. Tipo de investigación:

El tipo de investigación es correlacional es cuando que estamos interesados en describir o aclarar las relaciones existentes entre las variables (44), vamos a medir la relación que existe entre el ambiente laboral con el desempeño ocupacional en los trabajadores de la institución pública - Huánuco.

3.4. Diseño de la investigación:

El diseño es no experimental porque no hubo ninguna intervención en las variables, descriptivo porque realiza una exposición narrativa, numérica y gráfica, bien detallada y exhaustiva de la realidad del estudio (42), transversal porque mide una o más características (variables) en un determinado momento (13). Descriptivo porque brindan base cognoscitiva para otros estudios, generando posibles hipótesis para su comprobación (14)



Dónde:

M= Población Muestral

X = Ambiente laboral

y= Desempeño laboral

r= La relación probable entre las variables

3.5. Población, muestra y muestreo:

En la investigación que se realizará estará conformada por los trabajadores de la institución pública sede Huánuco, con un total de 100 trabajadores. La muestra será de igual manera conformada por 100 trabajadores.

Criterios de inclusión:

- Ser mayores de 18 años, los cuales estén dispuestos a colaborar con el estudio y firmen consentimiento informado.
- Trabajadores que laboran de manera remota, presencial y mixta.

Criterios de exclusión:

- Trabajadores que no quieran participar o no firmen el consentimiento informado.

3.6. Variables y operacionalización de variables:

- Variable independiente:

Ambiente laboral

- Variable dependiente

Desempeño laboral

Operacionalización de Variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION	ESCALA VALORATIVA
Ambiente Laboral	Conjunto de factores que influyen sobre el bienestar físico y mental de los trabajadores.	Ambiente laboral debe considerar un espacio físico cómodo, también genera satisfacción y orgullo de pertenecer a la organización, ayuda a conservar el equilibrio entre la vida profesional y personal, y ofrece oportunidades de crecimiento	Espacio Físico	Cualidades Sensoriales Ambientales Arquitectura / Disposición Lugares Complementario	Tipo de variable según su naturaleza: Cualitativa Escala de medición: Ordinal	1 – 17 pts: factor ambiental interfiere sustancialmente con el desempeño, la satisfacción laboral
			Objetos	Propiedades de los objetos. Significado o sentido de los objetos o productos.		18 – 34 pts: El factor ambiental interfiere con el desempeño, la satisfacción laboral
			Formas Ocupacionales	Demandas del tiempo Demandas de las tareas. Atracción por las tareas laborales. Horario de trabajo Estándares del rol laboral.		35 – 51 pts: El factor ambiental de alguna forma apoya el desempeño, la satisfacción laboral
			Grupos Sociales	Interacción entre compañeros de trabajo Pertenencia a un grupo de trabajo Interacción con el supervisor. Interacción con otros. Gratificaciones Ambiente: clima/humor		52 – 68 pts: El factor ambiental apoya sustancialmente, la satisfacción laboral

Operacionalización de Variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION	ESCALA VALORATIVA
Desempeño laboral	La calidad del servicio o del trabajo que realiza el empleado dentro de la organización. Aquí entran en juego desde sus competencias profesionales hasta sus habilidades interpersonales, y que incide directamente en los	Es la interacción de la persona, el ambiente y la ocupación, es una experiencia dinámica y siempre cambiante de una persona que participa en actividades, tareas y ocupaciones con propósito dentro de un ambiente	Trabajo en Equipo	Flexibilidad e innovación.	Tipo de variable según su naturaleza: Cualitativa Escala de medición: Ordinal	20 puntos: Desarrollo muy por encima del promedio. 16 puntos: Desarrollo por encima del promedio. 12 puntos: Desarrollo nivel promedio. 08 puntos: Desarrollo por debajo del nivel promedio
				Consecución de objetivos		
				Aseguramiento de estándares de Calidad.		
				Optimización de Recursos.		
			Vocación de Servicio	Flexibilidad e innovación.		
				Consecución de objetivos		

	resultados de la organización.			Aseguramiento de estándares de Calidad.	04 puntos: Desarrollo incipiente.
				Optimización de Recursos.	
			Orientación a Resultados	Flexibilidad e innovación.	
				Consecución de objetivos	
				Aseguramiento de estándares de Calidad.	
				Optimización de Recursos.	

3.7. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

3.7.1 Técnica:

La técnica que se utilizará en la de recolección de datos es la encuesta, que es muy útil para la obtención rápida de una cantidad de datos amplia y variada sobre el tema de estudio.

3.7.2 Descripción de instrumentos:

3.7.2.1 En cuanto al instrumento de medición de la primera variable, se utilizará la Escala del ambiente laboral para el trabajador es un cuestionario. Este instrumento permite obtener una medida global del ambiente presenta 17 ítems en la escala de puntuación y la descripción de sus 4 dimensiones tales como Espacio Físico, Objetos, Formas Ocupacionales y Grupos Sociales donde se mide con 4 escalas de medición. (2)

3.7.2.2 En cuanto al instrumento de medición de la segunda variable, se usará el cuestionario del desempeño ocupacional de la institución pública. Donde presenta 3 dimensiones de las cuales son: trabajo en equipo, vocación de servicio y orientación a resultados donde se mide con 5 escalas de medición: 5- Comprende comportamientos de excelencia, muy por encima del promedio, 4 - Corresponde a comportamientos por encima del promedio. Es un nivel desarrollado de la competencia, 3 - Corresponde a comportamientos adecuados. Es un nivel promedio de desarrollo de la competencia, 2 - Corresponde a comportamientos en desarrollo y por lo tanto por debajo del nivel promedio, 1 - Los comportamientos no se encuentran incorporados o su desarrollo incipiente.

Con una escala de: 20 puntos: Desarrollo muy por encima del promedio, 16 puntos: Desarrollo por encima del promedio, 12 puntos: Desarrollo nivel promedio, 08 puntos: Desarrollo por debajo del nivel promedio y 04 puntos: Desarrollo incipiente.

<https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Resoluciones/PE-2016/Res186-2016-SERVIR-PE.pdf>

3.7.3 Validación

La Escala de Impacto Ambiental para el Trabajo (WEIS), presenta validez de constructo y consistencia interna considerada como apreciable, permitiendo la obtención de una medida global del ambiente laboral. Los ítems abarcaron todo el rango de habilidad del trabajador, la WEIS tiene una capacidad limitada para identificar diferencias en el apoyo ambiental percibido (índice de separación de personas = 1.63; índice de separación de elementos = 1.57).

3.7.4 Confiabilidad

3.7.4.1 Para evaluar la confiabilidad del Ambiente laboral En este estudio la validez de contenido se refiere a cuan bien el WEIS mide el impacto de las características ambientales sobre el desempeño, satisfacción y el bienestar. La validez de la respuesta de la persona se refiere a si el WEIS es apropiado. Utiliza la teoría del Modelo de Ocupación Humana acerca de la interdependencia entre la persona y el ambiente (Kielhofner, 1995, 2002). (45)

ELIMINAR EL 44 EN REFERENCIAS

3.8. Procesamiento y Análisis de Datos

Este proyecto de investigación se presentará al comité de ética de la Universidad Privada Norbert Wiener quienes evaluarán el proyecto para su aprobación.

Aceptado el proyecto se presentará a la dirección de la institución pública solicitando su aprobación para su ejecución, en la cual se coordinará con Jefatura de dicha Institución pública – Huánuco, para que nos facilite la ejecución del proyecto.

Se evaluará y seleccionará a los trabajadores que cumplan con los criterios de selección, se aplicará el instrumento de evaluación “Escala del ambiente Laboral para el trabajador”, luego de la recolección de datos serán procesados en forma manual, donde los resultados serán presentados en gráficos y tablas estadísticas para su análisis e interpretación considerando el marco teórico. Para realizar al análisis de datos se creará una matriz en Microsoft Excel 2013 donde se van a vaciar los en la cual se verter los datos que se sacaran.

Para evaluar el desempeño laboral, la institución pública nos proporcionará los resultados de la evaluación de desempeño laboral de los trabajadores de manera confidencial donde omitirán los datos personales y solo nos brindarán con códigos los resultados, cabe señalar que esta evaluación se lleva a cabo de manera mensual, para realizar la tabulación

de datos se elaborará una matriz en Microsoft Excel 2013, donde vamos a vaciar la información brindada.

Para realizar el análisis estadístico de los datos se empleará por medio de la distribución de frecuencias, calculando las medidas de tendencia central, como mediana, media y porcentajes, medidas de dispersión, de la misma manera el rango y desviación estándar.

3.9. Aspectos Éticos

Se tendrán presentes las pautas éticas para aplicar cuando se realice el trabajo de investigación con seres humanos, para garantizar su protección, así mismo se aplicará el consentimiento informado previo alcance de información sobre el estudio a trabajadores participantes. Los principios bioéticos fueron aplicados de la siguiente manera:

Principio de autonomía

Este principio bioético, está asociado a la libre decisión del participante, de involucrarse o no en el estudio, busca el respeto a las decisiones del participante en todo el proceso de investigación.

A cada trabajador se va explicar los objetivos y alcances de la investigación, se respetará su decisión personal de involucrarse en el estudio, de aceptar la participación cada trabajador, se le solicita que firme el consentimiento informado que formaliza su participación.

Principio de beneficencia

Este principio hace referencia al hecho de no causar daño al ser humano participante en un estudio, la beneficencia previene y elimina el daño, enfatizando en el hacer el bien a otro.

A cada trabajador participante, se explicará que su participación es importante y que significa un aporte a la mejora del medio laboral y desempeño ocupacional.

Principio de no maleficencia

Este principio hace referencia a no hacer daño y exponer a riesgos al participante en estudios donde participen seres humanos.

A cada trabajador, se le indicará y enfatizará que involucrarse en el estudio no implica riesgo alguno para él, también se explicará sobre la confidencialidad de los datos que brinda en la recolección de datos.

Principio de justicia

Este principio señala la importancia de los contenidos éticos, que es importante practicarlos en la investigación con personas, enfatiza en la no discriminación y trato justo a todos los involucrados en el estudio

A cada trabajador participante, se le abordará por igual, sin preferencia alguna o discriminación, todo acto con ellos, estuvo marcado en el respeto, equidad y cordialidad.

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1 Cronograma de actividades (Diagrama de Gantt)

ACTIVIDADES	2021				2022					
	J	J	A	S	M	J	J	A	S	O
Planteamiento del problema	X									
Propósito y objetivos		X								
Marco teórico		X			X			X		
Antecedentes		X			X					
Base teórica		X			X			X		X
Variable		X						X		X
Material y método			X	X	X	X		X		
Operacionalización de Variables			X	X	X	X				X
Diseño de estudio				X	X	X				
Cronograma de actividades y presupuesto				X	X	X				X
Consideraciones éticas	X	X	X	X						
Referencias bibliográficas	X	X	X	X	X	X		X		X
Presentación de trabajo académico	X	X	X	X	X	X			X	X

4.2 Presupuesto

RECURSO NECESARIO	UNIDAD DE MEDIDA	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
Humanos				
Estadístico	Honorario	1	S/. 400.00	S/. 400.00
Sub total				S/. 400.00
Materiales				
Folder manila	Unidad	10	S/. 0,50	S/. 5,00
Encuestas	Ciento	1	S/. 10,00	S/. 10,00
Papel bond 80 gr.	Millar	2	S/. 15,00	S/. 30,00
Tinta de impresora negra	Unidad	1	S/. 50,00	S/. 50,00
Tinta de impresora color	Unidad	1	S/. 70,00	S/. 70,00
Lápices	Unidad	10	S/. 0,50	S/. 5,00
Tableros	Unidad	3	S/. 8,00	S/. 24,00
USB	Unidad	1	S/. 20,00	S/. 20,00
Sub total				S/. 214.00
Financieros				
Movilidad local	Unidad	5	S/. 20,00	S/. 105,00
Fotocopias	Unidad	100	S/. 0,10	S/. 10.00
Sub total				S/.115.00
TOTAL				S/. 729.00

BIBLIOGRAFÍA

1. Empleo MdTyPd. Boletín estadístico Mensual. [Online].; 2021 [cited 2022 Junio 02. Available from: <https://www.gob.pe/institucion/mtppe/informes-publicaciones/2800014-boletin-estadistico-mensual-edicion-diciembre-2021>.
2. Hilda N. Ambiente laboral y su influencia en el desempeño ocupacional en los trabajadores del Área de Investigación de la ONG Socios en Salud Sucursal Perú, 2016. Tesis. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima; 2016.
3. Kiernan JP. Alma-Ata: 25 años después. OPS/OMS. 2021; 8(1).
4. María E. Concepto Salud ocupacional. [Online].; 2021 [cited 2021 julio. Available from: <https://concepto.de/salud-ocupacional/>.
5. Julio S. RIESGOS LABORALES Y DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA CLÍNICA OCUPACIONAL RAMAZINI DE HUACHO – 2020. Tesis. Huacho: UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN, Lima; 2020.
6. Wilder D. Seguridad y Salud Ocupacional para prevenir y minimizar Riesgos Laborales en la empresa W&D Construcciones S.A.C, - Cajamarca 2019. Tesis. Cajamarca: Universidad Cesar Vallejo, Amazonas; 2019.
7. Emprendedores N. Emprendedores y Negocios. [Online].; 2021 [cited 2021 junio 25. Available from: <https://emprendedoresynegocios.com/ambiente-laboral/>.
8. Brayan G. Desempeño laboral y dimensiones de personalidad en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote - 2017. Tesis. Chimbote: Universidad de San Pedro, Ancash; 2017.
9. Gabriela B. CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA RED DE PLAZAS Y MERCADOS DEL CANTÓN AMBATO. Tesis. Cánton Ambato: Universidad Técnica de Ambato, Ecuador; 2021.
10. PAOLA P. CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE UNA EMPRESA PRIVADA DE COMBUSTIBLES E HIDROCARBUROS, LIMA 2017”. Tesis. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola, Lima; 2018.
11. ISTAS ISdTAyS. ISTAS, Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. [Online].; 2021 [cited 2021 julio 01. Available from: <https://istas.net/salud-laboral/danos-la-salud/condiciones-de-trabajo-y-salud>.
12. Manuel E. Cortés Cortés MIL. Generalidades sobre Metodología de la investigación. Primera ed. Gómez AP, editor. Mexico: Universidad Autónoma del Carmen; 2004.
13. Virginia SH. Metodología de la Investigación y bioinformática en ciencias médicas y de la salud. In José Antonio García García JCLAFJPYRTLLPARB.; 2010.
14. Alarcon Montoya Guido YASJIPJ. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA EN SALUD. 1st ed. Valdizan UNH, editor. Huánuco: Universitaria; 2009.
15. Nancy ACM. La gestión directiva y el ambiente laboral en el desempeño docente en instituciones del nivel secundario de Comas 2021. Tesis. Lima: Universidad César Vallejo, Lima; 2021.

16. Cristina BMMDyNH. INFLUENCIA DEL AMBIENTE LABORAL EN EL DESEMPEÑO DE LOS COLABORADORES DE LA SEDE DEL GOBIERNO REGIONAL MADRE DE DIOS, 2019. Tesis. Universidad Privada Telesup, Madre de Dios; 2019.
17. Sr. OJF. AMBIENTE DE TRABAJO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS BIBLIOTECARIOS EN LAS BIBLIOTECAS DE LA UNIVERSIDAD FEDERAL EN EL NORDESTE DE NIGERIA. Tesis. Nnigeria.; 2021.
18. Seda Sariköse NG. Efectos de las características individuales, profesionales y del ambiente de trabajo de los enfermeros en el desempeño laboral. Tesis. Turquía: Escuela de Enfermería de la Universidad de Koç, Estambul, Turquía., Estambul; 2021.
19. Natalia Rosales DCyDL. Ambiente laboral y su relación con el desempeño de los profesionales de enfermería en los servicios cerrados del hospital Alfredo Ítalo Perrupato. Tesis. Argentina: Universidad Nacional de Cuyo, Mendoza; 2018.
20. Elola G. iProfesional. [Online].; 2011 [cited 2021 julio 03. Available from: <https://www.iprofesional.com/notas/112139-como-se-define-un-buen-ambiente-detrabajo-el-vinculo-entre-la-confianza-y-la-productividad>.
21. Universidad Interncional de la Rioja 2022. UNIR la Universidad en Internet. [Online].; 2021 [cited 2022 mayo 22. Available from: <https://ecuador.unir.net/actualidad-unir/clima-laboral-organizacional/>.
22. Morales FC. Clima Laboral. Economipedia. 2020 mayo;(<https://economipedia.com/definiciones/clima-laboral.html>).
23. Fundación Wolters Kluwer. Ceinsa igualdad retributiva. [Online].; 2022 [cited 2022 Mayo 23. Available from: [https://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAEAMtMSbF1jTAAASMTQyNLtbLUouLM_DxbIwMDS0NDAzOQQGZapUt-ckhlQaptWmJOCsoAvXw9PDUAAAA=WKE#:~:text=Por%20clima%20laboral%20ca be%20entender,\(Gon%C3%A7alves%2C%202000.1\)](https://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAEAMtMSbF1jTAAASMTQyNLtbLUouLM_DxbIwMDS0NDAzOQQGZapUt-ckhlQaptWmJOCsoAvXw9PDUAAAA=WKE#:~:text=Por%20clima%20laboral%20ca be%20entender,(Gon%C3%A7alves%2C%202000.1)).
24. Vargas M. Great Place to Work Colombia. [Online].; 2021 [cited 2022 mayo 23. Available from: <https://www.greatplacetowork.com.co/es/recursos/blog/que-es-ambiente-laboral>.
25. UNIVERSITAT VALENCIA. UNIVERSITAT VALENCIA. [Online].; 2022 [cited 2022 MAYO 23. Available from: <https://www.uv.es/uvweb/master-prevencion-riesgos-laborales/es/master-universitario-prevencion-riesgos-laborales/4-factores-influyen-creacion-entorno-trabajo-saludable-1285880215908/GasetaRecerca.html?id=1285968065172>.
26. SESAMETIME. SuperRRHHeroes. [Online].; 2020 [cited 2022 mayo 22. Available from: <https://superrheroes.sesametime.com/buen-entorno-laboral/>.
27. Juan David- GeoVictoria. GeoVictoria. [Online].; 2021 [cited 2022 mayo 22. Available from: <https://www.geovictoria.com/co/recursos-humanos/ambiente-laboral-que-es-y-como-abordarlo/>.
28. Chile UdIA. <https://www.studocu.com/cl/document/universidad-de-los-andes-chile/salud-ocupacional/weis-pauta-de-evaluacion-laboral/27726889>. [Online].; 2017/2018 [cited 2022 mayo 23. Available from: <https://www.studocu.com/cl/document/universidad-de-los-andes-chile/salud-ocupacional/weis-pauta-de-evaluacion-laboral/27726889>.

29. Salvador Algado RU. El Modelo Canadiense del desempeño ocupacional I. Revista Gallega de Terapia Ocupacional. 2006 febrero;(3).
30. MARÍA DE LOS ÁNGELES JORDÁN MORÁN AMTB. DISEÑAR UNA CAMPAÑA PUBLICITARIA PARA PROMOVER LA SOLUCIÓN A CONFLICTOS LABORABLES Y MEJORAR EL DESEMPEÑO, SATISFACCIÓN Y SERVICIO EN LA EMPRESA ECUACONSULTING S.A. Tesis. Ecuador: Universidad de Guayaquil, Guayaquil; 2013.
31. Begoña Polonio López PDMBNA. Conceptos fundamentales de Terapia Ocupacional Madrid-España: Panamericana; 2003.
32. Universidad de Pamplona. Terapia Ocupacional. [Online]. Colombia-Bucaramanga; 2015 [cited 2022 mayo 23. Available from: <https://enfquesto.wixsite.com/unipamplona2015/blank-iujti>.
33. PsicoSmart SC. Smart360. [Online].; 2022 [cited 2022 mayo 23. Available from: https://psicosmart.pro/articulos/descripcion_articulo.php?id=75&articulo=7-caracteristicas-de-un-ambiente-de-trabajo-positivo.
34. Bellido Vallejo Jose Carlos LCJF. Proceso enfermero desde el modelo de cuidados de Virginia Henderson y los lenguajes NNN. Ilustre Colegio oficial de enfermería de Jaén. 2010;; p. 217.
35. La teoría Déficit de autocuidado: Dorothea Elizabeth Orem. Scielo. 2017 Diciembre; 19(3).
36. Hernandez YN. Mmodelos metaparadigmáticos de Dorotea Elizabeth Orem. Archivo Médico Camaguey. 2019 marzo; 23(6).
37. Simeon - Seguridad y Salud Laboral integrada con Tecnología. Simeon - Seguridad y Salud Laboral integrada con Tecnología. [Online].; 2020 [cited 2022 mayo 23. Available from: <https://simeon.com.co/item/39-importancia-del-autocuidado-para-fortalecer-la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo.html>.
38. Fernandez MLF. Modelos y teorías en enfermería (III) Modelo de Dorotea Orem. Bases históricas y teóricas de la enfermería. ; III(14).
39. El Peruano. [Online].; 2011 [cited 2021 julio 01. Available from: <https://web.ins.gob.pe/sites/default/files/Archivos/Ley%2029783%20SEGURIDAD%20SALUD%20EN%20EL%20TRABAJO.pdf>.
40. SERVIR. RESOLUCIÓN DE PRESIDENCIA EJECUTIVA. 2016. N°186-2016-SERVIR-PE.
41. Gestipolis. Gestipolis. [Online].; 2022 [cited 2022 setiembre 25. Available from: <https://www.gestipolis.com/que-es-una-competencia-laboral/>.
42. Daena: Internacinal Journal of Good Conscience. Método de la Investigación. 9th ed. Luis AJ, editor.; 2014.
43. Sampieri Hernández Roberto CFCyLBP. Metodología de la Investigación Mexico: McGraw Interamericana; 2003.
44. Cancela Rocío CNGGVS. Metodología de la Investigación Educativa. Investigación ex post facto. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid, Madrid; 2010.

45. DocerArgentina. Manual del Usuario del ESCALA DE IMPACTO AMBIENTAL PARA EL TRABAJO (WEIS). [Online].; 1998 [cited 2021 agosto 31. Available from: <https://docer.com.ar/doc/x0vv1x>.

5 REFERENCIAS

5.1 Anexos

ANEXO N° 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variabes	Diseño metodológico
<p>Problema General</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el ambiente laboral con el desempeño laboral en los trabajadores de la institución pública - Huánuco – 2022?</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Determinar Cuál es la relación que existe entre el ambiente laboral con el desempeño laboral en los trabajadores de la institución pública - Huánuco – 2022.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>H(i): Existe relación estadísticamente significativa entre el ambiente laboral con el desempeño laboral en los trabajadores de la institución pública - Huánuco – 2022.</p>	<p>Variable independiente:</p> <p>Ambiente laboral.</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Espacio Físico. Objetos. Formas Ocupacionales. Grupos Sociales</p>	<p>Tipo de investigación:</p> <p>Es correlacional porque el estudio mide el grado de relación existente entre dos o más variables, vamos a medir la relación que existe entre el ambiente laboral con el desempeño laboral en los trabajadores de la institución pública - Huánuco.</p>

Problemas específicos	Objetivo Específico:	H(o): No existe relación estadísticamente	Variable dependiente	Diseño de la investigación:
<p>¿Cómo se relaciona el Ambiente laboral en su dimensión espacios físicos con el desempeño laboral en los trabajadores de la institución pública - Huánuco – 2022?</p> <p>¿Cómo se relaciona el Ambiente laboral en su dimensión formas ocupacionales con el desempeño</p>	<p>Identificar cómo se relaciona el Ambiente laboral en su dimensión espacios físicos con el desempeño laboral en los trabajadores de la institución pública - Huánuco – 2022.</p> <p>Identificar cómo se relaciona el ambiente laboral en su dimensión</p>	<p>significativa entre el ambiente laboral con el desempeño laboral en los trabajadores de la institución pública - Huánuco – 2022.</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <p>H(i): Existe relación estadísticamente significativa entre el ambiente laboral en su dimensión espacios físicos con el desempeño laboral en los trabajadores de la</p>	<p>Desempeño laboral.</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Trabajo en equipo</p> <p>Vocación de servicio</p> <p>Orientación a resultados</p>	<p>El diseño es no experimental porque no hubo ninguna intervención en las variables, descriptivo porque describe cada una de las variables, mide la relación causa y efecto, transversal a la vez recolecta los datos en única vez. Tipo correlacional con el fin de establecer relación entre las dos variables.</p> <div data-bbox="1575 1088 1711 1266" style="text-align: center;"> <pre> graph TD X --> M M --> Y Y --> r r --> X </pre> </div>

<p>laboral en los trabajadores de la institución pública - Huánuco – 2022? ¿Cómo se relaciona el Ambiente laboral en su dimensión Grupos sociales con el desempeño laboral en los trabajadores de la institución pública - Huánuco – 2022?</p>	<p>objetos con el desempeño laboral en los trabajadores de la institución pública - Huánuco – 2022. Identificar cómo se relaciona el ambiente laboral en su dimensión formas ocupacionales con el desempeño laboral en los trabajadores de la</p>	<p>institución pública - Huánuco – 2022. H(i): Existe relación estadísticamente significativa entre el ambiente laboral en su dimensión objetos con el desempeño laboral en los trabajadores de la institución pública - Huánuco – 2022. H(i): Existe relación estadísticamente significativa entre el ambiente laboral en su dimensión formas</p>		<p>Dónde: M= Población Muestral X = Ambiente laboral y= Desempeño laboral r= La relación probable entre las variables</p> <p>Población, muestra y muestreo: En la investigación estará conformada por los trabajadores de la institución pública sede Huánuco. En total existen 100 trabajadores y de la misma manera la muestra estará conformada por los 100 trabajadores.</p>
--	---	--	--	---

	<p>institución pública - Huánuco – 2022.</p> <p>Identificar cómo se relaciona el ambiente laboral en su dimensión Grupos sociales con el desempeño laboral en los trabajadores de la institución pública - Huánuco – 2022.</p>	<p>ocupacionales con el desempeño laboral en los trabajadores de la institución pública - Huánuco – 2022.</p> <p>H(i): Existe relación estadísticamente significativa entre el ambiente laboral en su dimensión Grupos sociales con el desempeño laboral en los trabajadores de la institución pública - Huánuco – 2022.</p>		
--	--	--	--	--

ANEXO N° 2 Operacionalización de Variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION	ESCALA VALORATIVA
Ambiente Laboral	Conjunto de factores que influyen sobre el bienestar físico y mental de los trabajadores.	Ambiente laboral debe considerar un espacio físico cómodo, también genera satisfacción y orgullo de pertenecer a la organización, ayuda a conservar el equilibrio entre la vida profesional y personal, y ofrece oportunidades de crecimiento	Espacio Físico	Cualidades Sensoriales Ambientales Arquitectura / Disposición Lugares Complementario	Tipo de variable según su naturaleza: Cualitativa Escala de medición: Ordinal	1 – 17 pts: factor ambiental interfiere sustancialmente con el desempeño, la satisfacción laboral
			Objetos	Propiedades de los objetos. Significado o sentido de los objetos o productos.		18 – 34 pts: El factor ambiental interfiere con el desempeño, la satisfacción laboral
			Formas Ocupacionales	Demandas del tiempo Demandas de las tareas. Atracción por las tareas laborales. Horario de trabajo Estándares del rol laboral.		35 – 51 pts: El factor ambiental de alguna forma apoya el desempeño, la satisfacción laboral
			Grupos Sociales	Interacción entre compañeros de trabajo Pertenencia a un grupo de trabajo Interacción con el supervisor. Interacción con otros. Gratificaciones Ambiente: clima/humor		52 – 68 pts: El factor ambiental apoya sustancialmente, la satisfacción laboral

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION	ESCALA VALORATIVA
Desempeño laboral	La calidad del servicio o del trabajo que realiza el empleado dentro de la organización. Aquí entran en juego desde sus competencias profesionales hasta sus habilidades interpersonales, y que incide directamente en los resultados de la organización.	Es la interacción de la persona, el ambiente y la ocupación, es una experiencia dinámica y siempre cambiante de una persona que participa en actividades, tareas y ocupaciones con propósito dentro de un ambiente	Trabajo en Equipo	Flexibilidad e innovación.	Tipo de variable según su naturaleza: Cualitativa Escala de medición: Ordinal	20 puntos: Desarrollo muy por encima del promedio. 16 puntos: Desarrollo por encima del promedio. 12 puntos: Desarrollo nivel promedio. 08 puntos: Desarrollo por debajo del nivel promedio 04 puntos: Desarrollo incipiente.
				Consecución de objetivos		
				Aseguramiento de estándares de Calidad.		
				Optimización de Recursos.		
			Vocación de Servicio	Flexibilidad e innovación.		
				Consecución de objetivos		
Aseguramiento de estándares de Calidad.						

				Optimización de Recursos.		
			Orientación a Resultados	Flexibilidad e innovación.		
				Consecución de objetivos		
				Aseguramiento de estándares de Calidad.		
				Optimización de Recursos.		

INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN

ESCALA DEL AMBIENTE LABORAL PARA EL TRABAJADOR (WEIS)

Introducción

Buen día, mi nombre es Guisella Nerissa Gonzales Caldas soy estudiante de la especialidad de enfermería en Salud Ocupacional de la Universidad Norbert Wiener, en esta oportunidad quiero pedir su valiosa colaboración y responder el presente cuestionario que es parte del estudio de investigación titulado “Ambiente Laboral y su Influencia en el Desempeño laboral en los Trabajadores de una institución pública Huánuco – 2022”

Datos generales:

Nombres y apellidos:.....

Edad:.....Grado de instrucción..... Fecha:.....

Instrucciones:

Lea detenidamente y responda todas las preguntas, marque usted con un aspa (X) la respuesta que crea adecuada. Hay cuatro opciones:

Interfiere fuertemente	Interfiere	Apoya	Apoya fuertemente
1	2	3	4

ITEMS					Comentarios
<p>1. Demandas de tiempo: Tiempo destinado para la cantidad de trabajo esperado o disponible</p>					
<p>2. Demandas de las tareas: Las demandas/oportunidades de trabajo físico, cognitivas y/o emocionales de las tareas de trabajo.</p>					
<p>3. Atracción por las tareas laborales: El interés, placer o valor/status de las tareas laborales.</p>					
<p>4. Horario de trabajo: Influencia de las horas de trabajo sobre los roles valorados, actividades y otras necesidades personales</p>					
<p>5. Interacción entre compañeros de trabajo: La interacción/colaboración con compañeros de trabajo es requerido para cumplir las responsabilidades de trabajo.</p>					
<p>6. Pertenencia a un grupo de trabajo: Participación social con los compañeros de trabajo fuera del lugar de trabajo.</p>					
<p>7. Interacción con el supervisor: Retroalimentación, guía, apoyo y/u otra interacción con el supervisor (es).</p>					

<p>8. Estándares del rol laboral: Clima general de trabajo, expresado en expectativas de calidad, excelencia, compromiso, logro y/o eficacia.</p>					
<p>9. Estilo de rol laboral: Oportunidad/expectativas de autonomía/cumplimiento en la organización, la negación, el hacer peticiones y en la</p>					
<p>10. Interacción con otros: Interacción/comunicación con los subordinados, clientes, público, estudiantes y otros (excluyendo el supervisor o los compañeros de trabajo).</p>					
<p>11. Gratificaciones: Oportunidad de seguridad laboral, reconocimientos / ascensos y/o compensaciones de salarios o beneficios.</p>					
<p>12. Gratificaciones: Oportunidad de seguridad laboral, reconocimientos/ascensos y/o compensaciones de salarios o beneficios.</p>					
<p>13. Arquitectura / disposición física del ambiente: Arquitectura u organización física del espacio de trabajo y entre los espacios de trabajo.</p>					
<p>14. Ambiente Clima/Humor: La sensación/ estado de ánimo asociado al grado de privacidad, entusiasmo, ansiedad, frustración, en el lugar de trabajo.</p>					

<p>15. Propiedades de los objetos: Las demandas/oportunidades físicas, cognitivas o emocionales de las herramientas, equipo, materiales y accesorios.</p>					
<p>16. Lugares complementarios: Facilidades específicas no laborales (del lugar de trabajo) destinados a cumplir con las necesidades personales como son los baños, lugar para almorzar o lugares de descanso.</p>					
<p>17. Significado o sentido de los objetos o productos: Se refieren a lo que significan los objetos o productos para la persona.</p>					

Gracias por su colaboración.



EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL

Código: Edad: Sexo: Fecha:

Dimensiones	Indicadores	5	4	3	2	1	TOTAL
Trabajo en Equipo	Flexibilidad e innovación.						
	Consecución de objetivos						
	Aseguramiento de estándares de Calidad.						
	Optimización de Recursos.						
Vocación de Servicio	Flexibilidad e innovación.						
	Consecución de objetivos						
	Aseguramiento de estándares de Calidad.						
	Optimización de Recursos.						
Orientación a Resultados	Flexibilidad e innovación.						
	Consecución de objetivos						
	Aseguramiento de estándares de Calidad.						
	Optimización de Recursos.						

ANEXO N° 5

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, _____ con DNI N° _____ a través del presente documento expreso mi voluntad de participar en la investigación titulado “Ambiente Laboral y su relación en el Desempeño Laboral en los Trabajadores de una institución pública, Huánuco”.

Habiendo sido informada (o) del propósito de la misma, así como de los objetivos, teniendo la confianza plena que la información que vierta en el instrumento será solo y exclusivamente para fines de la investigación en mención; además, confío que la investigación utilizará adecuadamente dicha información, asegurándome la máxima confidencialidad.

FIRMA

DNI: