

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR
FACULTAD DE HUMANIDADES
LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA INDUSTRIAL/ORGANIZACIONAL

**"RELACIÓN ENTRE EL ESTILO DE VIDA Y EL RENDIMIENTO LABORAL EN UN GRUPO
DE TRABAJADORES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE UNA ORGANIZACIÓN DEDICADA
A LA PUBLICIDAD."
TESIS DE GRADO**

LUISA FERNANDA CIFUENTES GIRON
CARNET 10476-11

GUATEMALA DE LA ASUNCIÓN, ENERO DE 2016
CAMPUS CENTRAL

UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR
FACULTAD DE HUMANIDADES
LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA INDUSTRIAL/ORGANIZACIONAL

**"RELACIÓN ENTRE EL ESTILO DE VIDA Y EL RENDIMIENTO LABORAL EN UN GRUPO
DE TRABAJADORES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE UNA ORGANIZACIÓN DEDICADA**

A LA PUBLICIDAD."
TESIS DE GRADO

TRABAJO PRESENTADO AL CONSEJO DE LA FACULTAD DE
HUMANIDADES

POR
LUISA FERNANDA CIFUENTES GIRON

PREVIO A CONFERÍRSELE
EL TÍTULO DE PSICÓLOGA INDUSTRIAL / ORGANIZACIONAL EN EL GRADO ACADÉMICO DE
LICENCIADA

GUATEMALA DE LA ASUNCIÓN, ENERO DE 2016
CAMPUS CENTRAL

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR

RECTOR: P. EDUARDO VALDES BARRIA, S. J.
VICERRECTORA ACADÉMICA: DRA. MARTA LUCRECIA MÉNDEZ GONZÁLEZ DE PENEDO
VICERRECTOR DE INVESTIGACIÓN Y PROYECCIÓN: ING. JOSÉ JUVENTINO GÁLVEZ RUANO
VICERRECTOR DE INTEGRACIÓN UNIVERSITARIA: P. JULIO ENRIQUE MOREIRA CHAVARRÍA, S. J.
VICERRECTOR ADMINISTRATIVO: LIC. ARIEL RIVERA IRÍAS
SECRETARIA GENERAL: LIC. FABIOLA DE LA LUZ PADILLA BELTRANENA DE LORENZANA

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE HUMANIDADES

DECANA: MGTR. MARIA HILDA CABALLEROS ALVARADO DE MAZARIEGOS
VICEDECANO: MGTR. HOSY BENJAMER OROZCO
SECRETARIA: MGTR. ROMELIA IRENE RUIZ GODOY
DIRECTORA DE CARRERA: MGTR. GEORGINA MARIA MARISCAL CASTILLO DE JURADO

NOMBRE DEL ASESOR DE TRABAJO DE GRADUACIÓN

MGTR. SILVIA PATRICIA MELGAR LAINEZ DE LOPEZ

REVISOR QUE PRACTICÓ LA EVALUACIÓN

LIC. MAYRA BEATRIZ PEÑA PALACIOS

Guatemala, 23 de noviembre de 2015

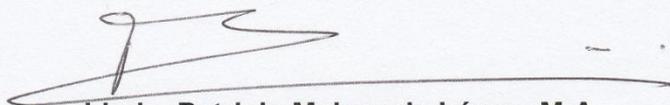
Señores
Facultad de Humanidades
Universidad Rafael Landívar
Ciudad

Respetables Señores:

Tengo el agrado de dirigirme a Uds. para someter a su consideración la tesis de la estudiante **Luisa Fernanda Cifuentes Girón**, con número de carné 1047611, titulada "**Relación entre el estilo de vida y el rendimiento laboral en un grupo de trabajadores del área administrativa de una organización dedicada a la publicidad**", previo a optar al grado académico de licenciada en Psicología Industrial Organizacional,

Asimismo, por haber tenido la oportunidad de dar seguimiento a la investigación y revisar el informe final, me permito manifestarles que la misma reúne ampliamente las condiciones exigidas por la Universidad Rafael Landívar y la Facultad de Humanidades para trabajos de esta naturaleza, por lo que me permito someterla a su consideración para que sea nombrado el revisor respectivo.

Atentamente,



Licda. Patricia Melgar de López, M.A.
Asesora



Universidad
Rafael Landívar
Tradición Jesuita en Guatemala

FACULTAD DE HUMANIDADES
No. 051180-2015

Orden de Impresión

De acuerdo a la aprobación de la Evaluación del Trabajo de Graduación en la variante Tesis de Grado de la estudiante LUISA FERNANDA CIFUENTES GIRON, Carnet 10476-11 en la carrera LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA INDUSTRIAL/ORGANIZACIONAL, del Campus Central, que consta en el Acta No. 05499-2015 de fecha 7 de diciembre de 2015, se autoriza la impresión digital del trabajo titulado:

"RELACIÓN ENTRE EL ESTILO DE VIDA Y EL RENDIMIENTO LABORAL EN UN GRUPO DE TRABAJADORES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE UNA ORGANIZACIÓN DEDICADA A LA PUBLICIDAD."

Previo a conferírsele el título de PSICÓLOGA INDUSTRIAL / ORGANIZACIONAL en el grado académico de LICENCIADA.

Dado en la ciudad de Guatemala de la Asunción, a los 6 días del mes de enero del año 2016.



Irene Ruiz Godoy.

MGTR. ROMELIA IRENE RUIZ GODOY, SECRETARIA
HUMANIDADES

Universidad Rafael Landívar

DEDICATORIA

A Dios, por darme la bendición de la vida, por guiarme y bendecirme en mi caminar, por permitirme cumplir una meta más, por mostrarme en cada día su amor hacia mí a través de tantos momentos, sueños, darme una perfecta familia, personas que me ha enviado como bendición a mi lado, por enseñarme a amar la vida como todo lo que hago.

A mis papás Sergio Emilio Cifuentes Muños y Flora Idalma Girón Noriega de Cifuentes, porque desde pequeña me han formado con principios y valores, por enseñarme a luchar por mis sueños, por darme su amor incondicional, por apoyarme en todas mis decisiones, por todo el sacrificio que han tenido por darme una vida perfecta, por esos regaños a tiempo que forjaron en mí una persona de bien, por mostrarme el valor de la responsabilidad y la perseverancia, por ser el mejor ejemplo a seguir y enseñarme a que nunca es tarde para cumplir mis sueños y por ser mi gran inspiración.

A mis hermanos Sergio Gerardo Cifuentes Girón y Carlos Roberto Cifuentes Girón, por compartir tantos momentos de alegría, enojos, tristezas, triunfos, por su inmenso cariño, por creer siempre en mí, por cada abrazo; a Carlos Roberto por enseñarme el significado de lucha, amor y alegría; a Sergio Gerardo por darme la bendición de ser tía de la nena más linda que pueda imaginar, mi Allison Abigail, por enseñarme cuanto amor se puede tener hacia un ser humano tan pequeño, por sus tiernos abrazos y su hermosa sonrisa.

AGRADECIMIENTO

A mi familia completa, abuelitos, tíos y tías, primos, sobrinos, por ser una familia unida y llena de amor, con valores y principios cristianos que han compartido conmigo.

A mi Licenciado Manuel Arias, por su gran apoyo a lo largo de mi carrera profesional y sobre todo un agradecimiento infinito por el asesoramiento en la elaboración de mi tesis.

A mis amistades, que son personas enviadas por Dios para bendecirme en la vida con su apoyo y cariño durante todos los momentos y estar siempre para mí cuando los necesite.

A mi Universidad Rafael Landívar, por convertirme en una personal con valores y conocimiento académico indicado para desenvolverme en el ámbito laboral.

ÍNDICE

I.	INTRODUCCIÓN	01
	1.1 Antecedentes	02
	1.2 Marco teórico	12
II.	PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	39
	2.1 Objetivo general	39
	2.2 Objetivos específicos	40
	2.3 Variables de estudio	40
	2.4 Definición de variables de estudio	40
	2.4.1 Definición conceptual	40
	2.4.2 Definición operacional	40
	2.5 Alcances y límites	41
	2.6 Aporte	41
III.	MÉTODO	43
	3.1 Sujetos	43
	3.2 Instrumento	46
	3.3 Procedimiento	48
	3.4 Tipo de investigación, diseño y metodología estadística	48
IV.	PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS	50
V.	DISCUSIÓN DE RESULTADOS	58
VI.	CONCLUSIONES	60
VII.	RECOMENDACIONES	61
VIII.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	62
	ANEXOS	68

RESUMEN

El objetivo del presente trabajo es determinar si existe relación entre el estilo de vida y el rendimiento laboral en un grupo de trabajadores del área administrativa de una organización dedicada a la publicidad. Como sujetos de estudio se tomó la población total, siendo ésta de 35 personas, las cuales se dividieron según edad, género, estado civil, escolaridad y tiempo de antigüedad en la empresa.

Para medir el estilo de vida de los trabajadores del área administrativa de la empresa, se utilizó un cuestionario auto aplicable, de elaboración propia. El instrumento es tipo Escala de Likert, cuenta 15 items, y cuatro opciones de respuesta, las cuales son: Siempre, casi siempre, muy pocas veces y nunca. Para medir el desempeño laboral se tomó en cuenta la evaluación del desempeño que se lleva a cabo mensualmente en la empresa, la cual se evalúa por medio de indicadores clave del desempeño (KPI's), cuenta con 9 items y con 5 opciones de ponderación siendo 1 el más bajo y 5 el más alto.

La investigación es de tipo descriptiva-correlacional, la cual pretende comparar dos variables de estudio por medio de R de Pearson. Como resultado del estudio se obtuvo que no existe relación entre el estilo de vida y el rendimiento laboral, mencionando como conclusión que no existe una correlación estadísticamente significativa al nivel de 0.05 entre horas de sueño, recreación familiar, uso de técnicas de relajación, actividades al aire libre, práctica de deportes y ejercicio y el rendimiento laboral, por lo tanto se recomienda establecer programas que fomenten un estilo de vida saludable, programando actividades relacionadas con este proceso por lo menos tres veces al año.

I. INTRODUCCIÓN

Para que una empresa sea exitosa debe buscar siempre el mayor nivel de calidad, brindando un servicio superior de otras empresas, manteniendo un buen servicio al cliente, establecer precios competitivos, adaptarse a las necesidades de sus clientes, mejorar constantemente y realizar planes estratégicos de corto, mediano y largo plazo.

Existen también otros puntos importantes a cuidar, como el capital y el talento humano, brindar valor a los proveedores, la optimización de recursos, crear técnicas que ayuden a mejorar la calidad en el trabajo, poseer estándares adecuados de seguridad e higiene industrial.

En la actualidad muchas organizaciones se preocupan por el hecho de que sus colaboradores tengan un buen rendimiento laboral, que ayuden a crear una empresa rentable, que se desarrollen para generar ingresos y que brinden el tiempo necesario para alcanzar metas organizacionales.

Tomando en cuenta lo anterior, es importante señalar que existen diversos factores que pueden influir en el rendimiento laboral, entre uno de los más importantes se tiene: el estilo de vida del trabajador, el cual puede intervenir y hacer que el desempeño laboral no sea el óptimo esperado o al contrario que dicho estilo contribuya a un óptimo rendimiento laboral, por tanto esta investigación pretende conocer si existe relación entre el estilo de vida y el rendimiento laboral de los trabajadores.

Así mismo es importante señalar otros factores que pueden provocar motivaciones hacia un buen desempeño laboral al trabajador, siendo éstos: las buenas relaciones entre pares, jefes y subalternos, la compensación económica adecuada para el trabajo que realiza el colaborador, el trato justo y responsable, estabilidad laboral y crecimiento dentro de la empresa.

Otras herramientas que pueden ser utilizadas por las empresas para mejorar los niveles de motivación en el trabajador pueden ser: actividades de convivencia, actividades de recreación.

Al momento de lograr que los trabajadores se sientan motivados, se puede generar un impacto positivo en su desempeño y en su salud, ya que lograrán trabajar con mayor compromiso y así lograr reducir los errores, lo cual genera menos estrés para el trabajador, creando dentro de la empresa un óptimo desempeño y por ende un buen clima laboral.

A continuación, para ampliar la información se indican algunas investigaciones nacionales que tiene relación con la variable de estudio: estilo de vida.

Para iniciar se mencionará a Cortés (2006), con una tesis tipo descriptiva, cuyo objetivo fue establecer el conocimiento que tienen los ejecutivos sobre la importancia de las actividades turísticas para reducir el nivel de estrés, para lo cual utilizó una muestra de 50 ejecutivos inscritos en la Asociación de Gerentes de Guatemala, dicha muestra representa el 2.77% de ejecutivos asociados, en la cual tuvo presencia de 31 hombres y 19 mujeres, las edades oscilan entre los 20 años y 50 años o más, divididos también por estado civil, número de hijos, escolaridad y posición que ocupa en la empresa. Como instrumento a utilizar en su tesis realizó una encuesta de 22 preguntas cerradas, siendo la mayoría tipo dicotómicas, otras con lista de respuesta y otras con escalas de intensidad. Teniendo como resultado que los ejecutivos consideran que las actividades turísticas sí son importantes para poder reducir el estrés, concluyendo así que todos los ejecutivos coinciden que incluso contar con un periodo de vacaciones y disfrutar de actividades turísticas les beneficia en su rendimiento laboral; por lo cual se recomendó que las instituciones o empresas programen actividades turísticas y de recreación interfamiliares para sus empleados.

Por otra parte se puede mencionar a Cárdenas (2007), quien realizó su tesis en Quetzaltenango, siendo esta una tesis descriptiva, su investigación tuvo como objetivo establecer el nivel de estrés en los trabajadores, encontrar cuáles eran los mayores estresores que pueden influir en el desempeño de los colaboradores; para esto utilizó el universo de trabajadores de la empresa Corporación Cifuentes, las edades comprendían de los 20 a 45 años de edad, donde el 70% eran mujeres y el 30% hombres. Para encontrar resultados utilizó como instrumento la prueba psicométrica AE, Escala de apreciación del Estrés, cuya función es medir el nivel de

estrés en una persona, con ella obtuvo como resultado que el estrés es un factor que influye en el desempeño de los trabajadores, aunque en dicha investigación no se mostró de alto grado pero que sí indica que influye sobre este; por lo mismo concluye que el estrés influye en el desempeño laboral debido a situaciones familiares, económicas y de trabajo, ante lo mismo recomendó realizar terapias adecuadas para el tratamiento del estrés y con ello obtener un mejor desarrollo y desempeño laboral de los colaboradores.

Para continuar, Reyes (2008), realizó su investigación en Petén, la cual tiene como objetivo describir los factores que intervienen en los estilos de vida del Personal de Enfermería que labora en los Servicios de pediatría y neonatos del Hospital San Benito, la población de objeto de estudio estaba conformada por quince auxiliares de enfermería. Para recabar la información utilizó un cuestionario sobre estilos de vida saludable, en los que se incluyen, hábitos de comida, hábitos de descanso, hábitos de higiene, entre otros, como principales resultados obtenidos se puede mencionar que el personal de enfermería de los servicios de pediatría reconoce la importancia de los estilos de vida saludables pero aun así no tienen bien definido el concepto o herramientas para que ellos puedan aplicarlos, como conclusión se puede indicar que entre las actividades que adquieren relevancia para llevar un estilo de vida saludable profesional son: las actividades recreativas y la alimentación balanceada y una última conclusión es la institución donde laboran no cuenta con ningún programa de recreación que incentive al personal para mantener su salud mental y como recomendación aconsejaron que el departamento de enfermería del Hospital San Benito desarrolle procesos de educación permanente sobre estilos de vida saludables promoviendo mejorar el nivel de vida del personal de enfermería.

Folgar (2013), realizó una investigación descriptiva correlacional, la cual tenía como objetivo conocer si existe una correlación entre hábitos de estudio, refiriéndose entre ellos al hábito de descanso, el lugar de estudio, con el rendimiento académico de estudiantes; los sujetos para realizar dicha investigación fueron 46 jóvenes de Tercero básico, todos estudiantes del Colegio Tecnológico Americano, 33 de ellos hombres y trece mujeres, el instrumento que utilizó para recopilar esta información fue una prueba de inventario de hábitos de estudio, su aplicación fue colectiva; como resultado a su investigación se puede mencionar que sí existe una correlación

significativa entre el promedio general académico y las condiciones ambientales y hábitos de estudio. Como primera conclusión se puede mencionar que la adquisición de hábitos de estudio, tales como planificación y asimilación de contenido no tiene relación en el rendimiento académico y al contrario si tiene relación el ambiente de estudio y el estado de salud físico y mental del alumno, como recomendación después de realizada la investigación se sugiere propiciar un ambiente adecuado para el desarrollo de los hábitos de estudio entre los alumnos, así como enseñar estrategias de preparación de ambiente físico para propiciar un buen rendimiento académico.

También se puede mencionar a Matul (2013), quien a través de una tesis tipo descriptiva realizada en Totoncapán, buscó establecer un periodo para que se aplicara diversas técnicas de relajación dentro de la empresa, para que a través de esto los empleados puedan practicar en su casa o tiempos libres y disminuir su nivel de estrés. Para obtener los datos utilizó una boleta de encuesta de catorce preguntas abiertas y cerradas que fue respondida por jefes, al igual que los colaboradores aunque por su parte ellos debieron responder ante 23 preguntas abiertas y cerradas; el resultado obtenido fue que el estrés producido por los diferentes factores dentro del ámbito laboral afecta directamente el desempeño de los jefes y colaboradores, por lo que se concluye que una de las repercusiones que genera el estrés es el bajo rendimiento, desmotivación e incluso la frustración, después de conocer el resultado se recomienda que se implementen más técnicas de relajación en el trabajo, promover actividades recreativas para lograr la reducción de estrés que afecta el desempeño.

Siguiendo con tesis nacionales pero con relación a variable de estudio desempeño laboral a continuación se mencionan las siguientes:

Para iniciar se mencionará a Lastreto (2000), quien realizó una tesis tipo descriptiva correlacional, con el objetivo de determinar si el nivel de estrés es un factor influyente en el desempeño laboral de los empleados que se dedican a vigilar la liquidez y solvencia de instituciones financieras; para recopilar esta información utilizó empleados de ambos sexos, que comprendían edades de 20 a 60 años de edad, para dicha investigación el instrumento que utilizó fue una encuesta que mide el estrés, basada en la Escala de Evaluación de Reajuste Social de Thomas Holmes

y Richard Rahe. Luego de aplicar el instrumento encontró como resultado que no existe correlación estadísticamente significativa a un nivel de confianza de 0.05 entre el estrés a nivel personal y el desempeño de los trabajadores, por lo que indica como conclusión que no hay relación entre el estrés personal, la tensión y el desempeño que pueda tener el empleado en su trabajo, por lo que recomienda que al momento de realizar un tema de investigación similar se utilice una muestra mayor de sujetos para indicar si los datos siguen siendo los mismos resultados.

Siguiendo la línea de investigación, Cacacho (2009), en su tesis tiene como objetivo principal establecer el nivel de relación entre inteligencia emocional y desempeño laboral del personal de Servicio al Cliente de una empresa de comunicación escrita en Guatemala, la investigación se realizó con 28 asesores de servicio del Departamento de Servicio al Cliente, el rango de edad se encuentra entre 22 a 54 años de edad, de ambos sexos, siendo 17 mujeres y once hombres, con un nivel medio y universitario; el instrumento utilizado fue el Inventario de Pensamiento Constructivo, CTI, que fue elaborado por Seymour Epstein de la Universidad de Yale y Jack Mayer; después de realizar el proceso que conlleva la recolección y análisis de datos se obtuvo como resultado que no existe correlación estadísticamente significativa entre las variables, por esto concluye que se observó que la muestra total obtuvo una calificación promedio en la prueba de Inteligencia Emocional CTI, no importando si obtuvieron una calificación arriba del promedio o debajo del promedio en la Evaluación del Desempeño Laboral, después de dicha aclaración Cacacho recomienda que la empresa donde se realice la investigación se verifique la utilización adecuada de la herramienta de evaluación del desempeño, para lograr que los resultados sean totalmente confiables y objetivos.

También indica Ochoa (2012), quien realizó su tesis en Quetzaltenango, donde su objetivo principal fue establecer si existe relación entre adicción al trabajo y desempeño laboral en un grupo de trabajadores del área de preventas, para esta investigación se utilizó una población de 30 empleados, que comprendían las edades de 20 a 35 años de edad, todos de género masculino, al igual que todos del área de preventa, sus horarios de trabajo son diez horas diarias, trabajando así 60 horas semanales, la empresa donde se realizó se dedica a la distribución y producción de bebidas energéticas, funcionales, carbonatadas y alcohólicas, el instrumento que se utilizó para realizar la investigación fue opiniones sobre el

trabajo que fue diseñado por Arias (2009) el cual se basa en una escala de Likert; con el objetivo de medir la adicción al trabajo y para medir el nivel de desempeño de las personas, se utilizó la evaluación del desempeño de la empresa. Como resultado se mostró que no existe relación entre adicción al trabajo y el desempeño laboral, por lo que se puede llegar a la conclusión que no hay relación entre adicción al trabajo y desempeño laboral, aunque en dicho estudio se encuentra que los trabajadores del área de preventa se encuentran en un nivel promedio alto que indica que sí hay una tendencia a la adicción al trabajo. Después de conocer los resultados y la conclusión se recomienda desarrollar programas de sensibilización que le permitan al colaborador detectar las características que lo podrían convertir en un adicto al trabajo, en estos programas se recomienda brindar información y técnicas sobre cómo afrontar y evitar el síndrome de adicción al trabajo.

Por otro lado, el estudio de Alemán (2013), el cual fue una investigación tipo cualitativa, con el objetivo de conocer uno de los factores que puede influir en el desempeño laboral, siendo este los efectos de la violencia delincinencial en el desempeño laboral de acuerdo con la percepción de un grupo de operarios de una Industria maderera de la Ciudad de Guatemala; la colaboración de personas que tuvo para realizar esta investigación fueron doce empleados, todos hombres de nivel operativo, todos ellos ya habían vivido una experiencia de violencia. Para obtener datos utilizó una entrevista semi estructurada, que cuenta con 30 preguntas, teniendo como resultado que todos están bastante afectados por el hecho debido a la violencia que les tocó vivir, teniendo así repercusiones en su desempeño laboral. Después de evaluar los resultados la autora concluye que diez de doce sujetos manifestaron que la calidad de su trabajo se vio altamente afectada, ya que por su estado emocional y las consecuencias de lo vivido, tienen errores en sus funciones, resultados, entregas de trabajo, estándares solicitados, por lo que recomienda a la empresa que se incorpore la violencia delincinencial como un indicador que puede afectar de manera significativa el desempeño de un trabajador.

Continuando con investigaciones con relación al desempeño laboral, se puede mencionar a Mendoza (2013), quien realizó un tipo de investigación cualitativa con submodalidad etnográfica. Investigador que se propuso como objetivo conocer la relación entre el desempeño laboral y la filosofía propuesta por Stephen Covey sobre los siete hábitos de la gente altamente efectiva, según la perspectiva

de un grupo de colaboradores de una empresa de asesoría en productos de panadería y pastelería. Para la realización de su estudio contó con la ayuda de once sujetos que forman parte de esta organización, de distintos niveles jerárquicos, comprendiendo edades de 20 a 40 años, seis de ellos fueron hombres y cinco mujeres, no se requirió un nivel académico en específico; para recopilar la información se realizó una entrevista semiestructurada de 30 preguntas abiertas, el resultado encontrado fue que todos los hábitos tenían alguna relación directa con el desempeño laboral, como por ejemplo se puede mencionar el hábito dos: empiece con un fin en mente con la relación a la calidad del trabajo, ya que esto permite establecer metas claras y con ello dar mayor claridad al trabajador sobre sus tareas y funciones del puesto, logrando que los resultados sobrepasen el acorde de metas, concluyendo así que todos los hábitos tienen relación en un aspecto del desempeño laboral, por lo que se recomienda facilitar a los colaboradores capacitaciones sobre inteligencia emocional o coaching e implementar incentivos para promover las relaciones de ganar/ganar.

Para finalizar con tesis nacionales se menciona a Mérida (2014), quien realizó una investigación de tipo descriptiva correlacional, teniendo como objetivo determinar cuál es la relación entre sobrecarga laboral y el desempeño de los trabajadores de una organización dedicada a la elaboración de artículos varios, para su investigación tuvo una muestra de 25 empleados del área de producción de artículos varios, de los cuales 20 eran hombres y cinco mujeres, el rango de edad que comprendían era de 20 a 50 años, con una experiencia laboral de dos meses a ocho años, se utilizó el cuestionario Karasek (1990) que mide en escala Likert y como segundo instrumento se utilizó el Cuestionario de Evaluación del desempeño. Como resultado se obtuvo que no existe relación entre sobrecarga laboral y el desempeño de los trabajadores, por lo que se concluye que no existe relación alguna entre las variables por tanto no está en riesgo la calidad de vida de los trabajadores, pero siempre se debe mantener en un promedio estándar para no afectar lo que se ha desarrollado y construido por muchos años, una de las recomendaciones que se brinda es dirigida al departamento de Recursos Humanos, que indica es importante tener recreaciones para el beneficio de los trabajadores y así lograr en ellos una satisfacción laboral plena y un desempeño óptimo.

También se pueden encontrar diversos estudios realizados en otros países, con relación a las variables de estudio, por lo que a continuación se detallan algunos con relación a estilos de vida.

Para iniciar se mencionan a Choi y a Kwon (s.f.), quienes realizaron su investigación en Estados Unidos, siendo esta una investigación descriptiva, cuyo objetivo era detectar la actitud y desempeño de los empleados en el trabajo, dependiendo si se mantiene una constante recreación y manejo de diversión dentro del trabajo; para realizar esta investigación se utilizó una muestra de 234 personas que han trabajado en la industria de la hospitalidad por más de tres meses, mismos que comprendían edades de 18 a 33 años, todos de distintas etnias, para recolectar la información y llegar a un resultado utilizaron un cuestionario en Escala de Likert, como resultado de dicho estudio se puede indicar que sí influencia el mantener una constante recreación y manejo de diversión dentro del trabajo sobre la actitud y el desempeño de los trabajadores. Por lo que se concluye que es importante implementar áreas de recreación dentro del ámbito laboral o bien actividades de recreación fuera de ellas para lograr que los colaboradores sientan satisfacción laboral, tengan una buena actitud y un buen desempeño laboral, por lo que se recomienda tomar en cuenta los factores que influyen de manera positiva en la actitud y desempeño laboral de los trabajadores.

Seguido están Carrillo y Amaya (2001), en Colombia, quienes realizaron una investigación cuantitativa, descriptiva, dicho trabajo fue realizado con el objetivo de identificar los estilos de vida que llevan los Docentes de la Escuela de Enfermería de la Universidad Pedagógica y Tecnología de Colombia; para realizar la siguiente investigación necesitó la colaboración de 22 docentes, para recabar la información se utilizó encuestas con preguntas abiertas y cerradas, como resultado a este estudio se pudo indicar que los principales estilos de vida saludable deben ser alimentación, ejercicio y recreación. Carrillo y Amaya llegan a la conclusión que el estilo de vida es un concepto que va más allá de los hábitos, costumbres, creencias y patrones de crianza, ya que el contexto socio-laboral u ocupacional donde se desenvuelve la persona también tienen repercusión según los resultados obtenidos, por lo mismo se recomienda mantener buenos hábitos ya sea dentro como fuera de horarios laborales para tener un estado de salud adecuado.

Se mencionará también a Losano (2009), quien realizó su estudio en Maracaibo, Venezuela, siendo un diseño descriptivo no experimental. El objetivo de su tesis era proponer un programa de recreación laboral para reducir los niveles de estrés en los docentes del Núcleo escolar rural 468. Los sujetos que participaron para su investigación fueron 38 docentes, quienes respondieron al instrumento desarrollado por León (2012) para medir la variable recreación, y para medir la variable de estrés laboral utilizó la Escala de síntomas de estrés elaborada por Holmes y Rahe (1976), la cual estaba conformada por 16 ítems. El resultado obtenido luego de la investigación fue encontrar que los mayores estresores son la sobrecarga de tareas por el exceso de trabajo, por lo que se concluye que lo que incide negativamente en el desempeño son causas relacionadas a relaciones interpersonales, conflictos de roles y exceso de trabajo. Por lo que se recomienda incentivar a los docentes a participar en el programa de recreación laboral.

Asimismo, Quiroa (2009), quien realizó su tesis en Mendoza, Argentina, siendo un estudio de tipo cuantitativo descriptivo, su objetivo principal fue establecer la relación que existe entre el estilo de vida y condiciones de salud del personal de enfermería del Hospital Luis Lagomaggiore; se realizó en el área de Maternidad del Hospital con un total de 45 enfermeros de todos los turnos (siendo tres turnos), el instrumento que utilizó fue un cuestionario autorregulado que dio a conocer el resultado, donde se puede indicar que en cuanto a los factores extra hospitalarios un 32% se manifiestan estresados y un 48% poco estresado, en relación al sueño un alto porcentaje duerme menos de ocho horas, el 89% de personas no realizan actividad física entre semana, por lo que se llega a la conclusión que los estilos de vida ya sea intrahospitalario como extra hospitalaria repercuten en las condiciones de salud de las enfermeras. Por lo que se recomienda tomar conciencia y crear cambios de actitud para poder incorporar hábitos saludables.

Según la participación de Tortosa (2011), en su investigación realizada en Estados Unidos, teniendo como objetivo indicar que el ocio y la recreación son un campo que puede ser tomado como profesional a un nivel de título universitario, en su investigación describe los diferentes campos profesionales de ocio y la recreación; comenta sobre la recreación en entidades públicas, la recreación en empresas y la recreación terapéutica, también comenta que los campos

profesionales de la recreación en los Estados Unidos no se presentan como modelo a seguir necesariamente, sino como prueba de que la profesionalización es posible en estos campos.

Continuando con tesis internacionales se enlistan las siguientes con relación a desempeño laboral.

Para iniciar, Arratia (2010), quien realizó su tesis en Chile, con una investigación tipo descriptiva, la investigación fue creada con el objetivo de indagar y caracterizar las percepciones que tienen los docentes respecto de la satisfacción laboral y las condiciones de trabajo como factores influyentes en sus desempeños laborales y analizar la relación que tiene con sus resultados en la Evaluación de Desempeño Docente. Para recopilar la información se utilizó una entrevista semi-estructurada los docentes tienen una experiencia laboral de cero a 21 años, se entrevistaron a doce docentes. El resultado de esta investigación fue que sí existe relación entre las percepciones de satisfacción laboral y la Evaluación del desempeño, al igual que va muy ligada al punto de vocación, por lo que se concluye que el Desempeño de los docentes se ve influenciado por sus percepciones de satisfacción y la vocación que él pueda demostrar hacia su carrera, se recomienda utilizar este tipo de investigaciones para tomar decisiones correctas que permitan mejorar el desempeño docente, que ayude a elevar su condición social, su impacto de aprendizaje y enseñanza.

Asimismo, Delgado y Di Antonio (2010), realizaron su tesis en Caracas, Venezuela; el objetivo de dicho estudio fue analizar la incidencia de la motivación laboral en el desempeño organizacional que poseen los empleados de la empresa de bienes raíces, para lo cual utilizó el universo de la empresa el cual eran doce empleados de la empresa de bienes raíces Multiviviendas, C.A.; los instrumentos utilizados para realizar este estudio fueron una encuesta y una entrevista, los cuales mostraron como resultado que el desempeño de los trabajadores era bajo debido a que sus factores motivacionales no eran totalmente saciados, teniendo así como conclusión que se debe prestar atención a todos los elementos débiles y retomarlos para lograr que los trabajadores se sientan motivados, por lo que se recomienda para las organizaciones se enfoquen en la satisfacción y crecimiento personal y profesional de sus empleados sin importar la jerarquía.

Del valle (2010), investigación realizada en Venezuela, realizó una tesis de tipo descriptiva correlacional, que tiene como objetivo determinar el grado de vinculación que existe entre el nivel de presencia de las competencias evaluadas en un grupo de individuos a través de la técnica del Assesment Center y el Desempeño laboral, para realizar esta investigación se utilizó una muestra de 31 personas, se realizó en un lapso de tres meses, todos los colaboradores respondieron al instrumento de desempeño laboral de los autores Williams y Anderson, de las 31 personas diez eran gerentes y 21 eran subgerentes, el rango de edad comprendía entre 27 y 48 años. Como resultado a su investigación se logró identificar que las competencias con mayor presencia fueron: orientación al logro, autocontrol y adaptabilidad y se mostró que las competencias sí tenían relación con el desempeño laboral, por lo que se termina concluyendo que las competencias vistas durante el Assesment Center sí tiene influencia con el futuro desempeño laboral del trabajador; la autora recomienda brindar una continuidad al estudio, utilizando muestras más grandes o en empresas transaccionales para corroborar los datos encontrados en esta investigación.

Por su parte, Jaén (2010) realizó su tesis en Madrid, España, cuyo objetivo era conocer la capacidad de las variables de personalidad, motivación y la percepción de los factores psicosociales para determinar el rendimiento laboral, los colaboradores de dicha investigación fueron 368 trabajadores, vigilantes de seguridad de una empresa ubicada en México, donde diez fueron mujeres y 278 hombres, el rango de edad varía entre 18 a 69 años. Los instrumentos utilizados para dicha tesis fueron cuestionarios para recolectar datos bibliográficos, test psicométricos dependiendo de la variable, motivación laboral: MPS- Escala de motivaciones psicosociales, Personalidad: BFQ- Cuestionario Big Five, Factores psicosociales: Cuestionario Multidimensional DECORE; para rendimiento laboral se utilizaron las evaluaciones del rendimiento proporcionadas por la empresa. Como resultado se obtuvo que sí existe una correlación significativa entre la motivación y el rendimiento laboral, como conclusión indica que se debe analizar el grado y tipo de compromiso que el trabajador tiene hacia la organización, ya que estas variables influyen en el comportamiento laboral y como recomendación indica que es de importancia seguir investigando sobre el entorno laboral, razones que conllevan el nivel de eficiencia de los trabajadores.

Por último Coello (2014), en Guayaquil, Ecuador, realizó su tesis con un enfoque descriptivo, explicativo con periodo transaccional, con un diseño no experimental, donde su principal objetivo era identificar los factores que influyen en el bajo rendimiento de los asesores de American Call Center del departamento Ibound Pymes; para buscar la información de su tema de investigación aplicó tres instrumentos: un cuestionario, una entrevista semiestructurada y un grupo focalizado, por medio de estos buscaba conocer niveles de satisfacción hacia los factores de estudio intrínsecos o extrínsecos y su variación en un período de un año, estos instrumentos se aplicaron a 20 asesores que laboran en distintos turnos de trabajo, once de ellos son mujeres y nueve son hombres, las edades comprendían entre los 23 a 39 años de edad. Como resultado se pudo observar que las condiciones o factores que influyen en el desempeño no han incrementado con el pasar del tiempo, pero si se tiene claro que los factores o condiciones externas son las de mayor influencia dentro del desempeño laboral. Concluyendo también que con la aplicación de cuestionario, la entrevista y el grupo focalizado, se logró recabar información necesaria para saber la satisfacción de los asesores según condiciones internas y externas, para lo mismo sus primeras recomendaciones son reforzar trabajo en equipo, mejorar habilidades de liderazgo, comunicación y empatía

Después de conocer y analizar los temas de tesis y sus resultados se puede concluir que es importante que toda empresa conozca cuáles son los estilos de vida que sus trabajadores tienen ya sean dentro o fuera de la empresa, ya que estos pueden tener influencia sobre su desempeño laboral.

Esto es importante ya que al momento de manejar estándares altos de desempeño laboral, la empresa logra incrementar su producción, reducir tiempos y aun así manejar la calidad en el trabajo.

1.1. Marco teórico

Después de conocer diversas tesis que tienen como objetivo de estudio temas con relación a estilos de vida y desempeño laboral, se procederá a ampliar información teórica en relación al tema.

Desempeño laboral

Para iniciar se mencionará qué es desempeño, siendo este un punto de gran importancia para toda organización, debido a que este factor afecta de manera directa el desarrollo que la empresa tendrá y su rentabilidad dentro del mercado.

Según Chiavenato (2009), el desempeño es la medida en como un trabajador cumple los requisitos de su trabajo, es una actividad productiva en como los trabajadores contribuyen a alcanzar los objetivos que la empresa ha determinado.

Manejando opiniones similares sobre desempeño laboral se encuentra a Dessler y Varela (2011), quienes indican este se refiere a la fuerza laboral con la que un empleado realiza sus actividades para trabajar en alcanzar las metas organizacionales, es como un trabajador realiza sus tareas desarrollando y poniendo en práctica sus habilidades y capacidades para llevar a cabo lo antes mencionado.

- **Evaluación del desempeño laboral**

La evaluación del desempeño es manejado por muchas organizaciones como un proceso de valoración, donde se pretende medir a cada trabajador en función de sus actividades, los objetivos, metas y resultados que debe alcanzar.

La evaluación del desempeño laboral, es abordada por diferentes autores, siendo uno de ellos Ivacevich (2005), quien define este término como la actividad que realiza una organización para con el objetivo de determinar el grado en que un empleado se está desempeñando.

Asimismo, Fincowsky (2014), indica que la evaluación del desempeño se refiere a un proceso que permite confrontar el resultado que se obtuvo den relación de una actividad o rol a desarrollar, donde se puede medir la eficiencia y eficacia de cómo fueron puestos en práctica.

Uniéndose a los autores que desarrollan este tema, están Dessler y Varela (2011), quienes comentan que es calificar el desempeño, ya sea el pasado o el actual de un colaborador en relación a los estándares.

Por último se puede mencionar a Chiavenato (2009), siendo para él, la evaluación del desempeño un proceso para identificar, medir y poder administrar el desempeño de un trabajador dentro de la organización. Teniendo en cuenta que la

identificación se basa en el análisis de puestos, la medición que es el elemento crucial y central del sistema de evaluación, midiendo en comparación a estándares objetivos y la administración que es una actividad dedicada al desarrollo del capital humano en su área.

Objetivos de la evaluación

Acerca de los objetivos de la evaluación también comenta Ivancevich (2005), para tener un buen sistema de evaluación que indique los resultados deseados, se debe conocer cuáles son los principales objetivos de la evaluación, los cuales son:

- Desarrollo: la evaluación ayuda a encontrar la necesidad de capacitación en áreas deficientes.
- Relaciones: fomenta una mejor relación entre jefe y subordinado, al estar en constante asesoría.
- Motivación: fomenta sentidos de responsabilidad, incita a tomar acciones de iniciativa, estimula a realizar esfuerzos para hacer mejor sus labores.
- Planeación de Recursos Humanos y empleos: facilita el inventario de habilidades y planeación estratégica de recursos humanos.
- Comunicaciones: mejora de comunicación entre trabajadores, superiores y subordinados, ayuda a mantener comunicaciones asertivas.
- Respeto de la ley: defensa ante despidos, transferencias, ascensos.

Métodos de evaluación del desempeño

Según Chiavenato (2009), los diversos métodos para evaluar el desempeño se dividen en dos áreas: los métodos clásicos y los métodos modernos.

Métodos clásicos

- Escalas gráficas: gráfica de doble columna, donde se anotan los factores de evaluación y las calificaciones dadas según su desempeño, los factores de evaluación se refiere a los comportamientos y actitudes que la

organización desea evaluar, el número de estos varía según el interés de cada organización, pero el rango que se maneja normalmente va de cinco a diez factores.

- Elección forzada: consiste en evaluar el desempeño de los trabajadores por medio de frases descriptivas donde su área de enfoque es el comportamiento, en cada bloque debe contener dos o más de cuatro frases y el evaluador debe escoger una o dos de las frases que más se ajuste al desempeño que está teniendo el trabajador.
- Investigación de campo: se realiza por medio de entrevistas llevada a cabo por un especialista en evaluación y gerentes a trabajadores; para este método se llevan a cabo 4 etapas: entrevista inicial de evaluación, entrevista de análisis complementario, planificación de las medidas y seguimiento posterior de los resultados.
- Métodos de los incidentes críticos: método que se basa en características extremas, estas se basan en desempeños positivos o negativos, no ve el desempeño dentro de lo correcto, si no ve lo excepcional.
- Listas de verificación: en este método se enumeran los factores que se consideran importantes de evaluar para cada trabajador, cada factor tiene una evaluación cuantitativa.

Métodos modernos

- Evaluación participativa por objetivos (EPPO): es una evaluación democrática, motivadora y participativa que se realiza en seis etapas, siendo estas:
 - El formulario de los objetivos consensuados: un objetivo es indicar cuál es el resultado que se desea alcanzar dentro de un periodo específico. Estos son fijados en negociación del colaborador y el gerente, estos

deben producir o generar algún beneficio para el desarrollo organizacional.

- El compromiso personal para alcanzar los objetivos que se formularon en conjunto: el colaborador debe estar consciente y de acuerdo con los objetivos planteados y negociados para posteriormente comprometerse para llevarlos a cabo.
- La aceptación del gerente respecto de la asignación de los recursos y los medios necesarios para alcanzar los objetivos: definir recursos, técnicas y medios para alcanzar los objetivos.
- El desempeño: comportamiento que el evaluado realiza para alcanzar sus objetivos, según su estrategia personal.
- Monitoreo de los resultados y comparación con los objetivos: medir constantemente de los resultados y observar si van en pro para el alcance de objetivos.
- Realimentación y evaluación continua: el evaluado deber tener la noción de cómo se está evaluando su esfuerzo, sus resultados e indicarle sus áreas de mejora al igual que sus áreas de fortaleza.
- Evaluación de 360°: se evalúa según de manera circular, ya que participan todas las personas que interactúan con el evaluador, sus superiores, compañeros, subordinados, clientes internos y externos, proveedores. Es una evaluación que proporciona información objetiva desde distintos puntos de vista, tiene un enfoque administrativo y conductual.

Asimismo, Dessler y Varela (2011), también mencionan diversos métodos de evaluación

- Método de clasificación alterna: clasificar en orden de calidad, de mejor a peor por características a cada trabajador a evaluar.

- Método comparación por pares: cada colaborador a evaluar se compara con los demás trabajadores pares a él en cada característica.

También Ivancevich (2005), al igual que Chiavenato comparte teorías similares a las técnicas de evaluación, los aportes diferentes que menciona son:

- Evaluación escrita: en esta evaluación el encargado de calificar la prueba debe describir los aspectos fuertes y los de mejora del trabajador, el texto a escribir puede ser libre al igual que las características que el desee evaluar, es flexible.

Para continuar, en web de recursos humanos y empleos (2006), se reúne información variada, teniendo información compartida con los autores ya antes mencionados y algunas diferentes, estas son:

- Métodos de acontecimientos notables: método donde el evaluador lleva una bitácora diaria por cada trabajador, para tener archivado las actividades relevantes que pueda ocurrir en el transcurso de la evaluación.
- Autoevaluación: ayuda a determinar el propio desarrollo, el trabajador mismo se da cuenta de su progreso y puntos de mejora.

Quiénes deben evaluar el desempeño laboral

Muchos procesos de evaluación aún tienen a ser evaluados por su supervisor o jefe inmediato, pero en la actualidad surgen diversos métodos de evaluación y con ellos la manera, proceso y persona a evaluar va cambiando.

Por lo que se refiere Dessler y Varela (2011), las personas que deben evaluar el desempeño son:

- Pares: personas que trabajan en el mismo ámbito que el evaluado, sus colegas
- Comités evaluadores: grupos que están compuesto generalmente por el jefe inmediato y otros supervisores, observándose así el desempeño según el criterio de diferentes superiores.

- Uno mismo: en autoevaluaciones.
- Subalterno: personal a cargo de una persona (jefe), es una retroalimentación ascendente.
- Clientes internos o externos: si se da una evaluación de 360° donde el trabajador tiene contacto directo con ellos.
- **Factores que influyen el desempeño laboral**

Comportamiento

El tema del desempeño laboral muchas veces está ligado al comportamiento individual que cada trabajador posea; Robbins (1998), comenta sobre el comportamiento del individuo e indica que se divide en cuatro categorías que son: actitudes, personalidad, percepción y aprendizaje.

- Actitud es como un trabajador se siente ante una situación o un objeto; todos los trabajadores pueden mostrar distintas actitudes hacia el trabajo, pero las más comunes a presentar son, la satisfacción laboral y el compromiso con el puesto, que indica que tanto se puede identificar un trabajador y que tanta lealtad tiene hacia la misma.

La satisfacción laboral es el conjunto de actitudes que un trabajador pueda llegar a tener hacia su trabajo, hay diferentes variables que determinan cómo será la satisfacción laboral, factores, como son un trabajo intelectualmente estimulante, que se obtenga una recompensa competitiva, que tengan condiciones y un ambiente de trabajo favorable. Las personas también buscan saciar necesidades no tangibles como lo es el dinero, a esto se refiere a buen trato personal, manejar compañerismo, un ambiente seguro y cómodo.

Se ha hablado mucho sobre la satisfacción laboral y la productividad y se hace la pregunta si una persona satisfecha es más productiva que los insatisfechos,

después de varios análisis se han dado cuenta que el desempeño laboral está más relacionado con factores externos.

- Personalidad, es decir la combinación de atributos psicológico y conductuales que una persona posea, como por ejemplo se puede decir que una persona es reservada, autosuficiente, agresivo, dominante, etc.
- Percepción que es un proceso donde los individuos interpretan las impresiones de sus sentidos para dar significado a las acciones, objetos y su entorno en general.
- Aprendizaje, es cualquier cambio que sucede como reacción a una experiencia previa, esto es continuo durante todo el tiempo de vida.

Motivación

Asimismo, Robbins (1998) comenta otro factor, que es la motivación, al hablar de esto se refiere a la disposición de realizar algo. Muchas veces esto se ve relacionado con las necesidades que una persona pueda tener, entre las necesidades se puede mencionar varias teorías como:

- **Teoría de la jerarquía de necesidades:** según Maslow, citado en Robbins (1998), esta ordenada en cinco necesidades.
 - Necesidades fisiológicas: que se refiere a todas las necesidades orgánicas como sed, hambre, abrigo.
 - Necesidades de seguridad: se refiere a sentir protección ante algún tipo de daño, manejar su comodidad.
 - Necesidades sociales: como aprecio, aceptación, sentido de pertenencia.
 - Necesidad de estima: son los factores internos como respeto por sí mismo, autonomía, logros, el reconocimiento, la atención brindada hacia la persona.

- Necesidad de autorrealización: se refiere a poder sentirse en desarrollo, crecimiento, realización de metas.
- **Teoría X y teoría Y:** existen dos puntos de vista de los seres humanos que son: negativo y positivo, el negativo llamado teoría X y el positivo teoría Y. Basándose en el concepto de cada gerente tiene sobre sus trabajadores y cómo se comporta hacia ellos se divide en dos áreas, la X:
 - A los empleados les desagrada su trabajo y tratan de evitarlo
 - Hay que forzar, controlar o amenazar con castigos para que alcancen las metas.
 - Los trabajadores son poco ambiciosos.

Teoría Y:

- Los trabajadores consideran el trabajo como algo natural, al igual que el descanso o el juego.
- Los trabajadores están comprometidos con los objetivos.
- El trabajador asume su responsabilidad.
- El trabajador es capaz de tomar buenas decisiones.
- **Teoría de las tres necesidades:** esta teoría propuesta por David McClelland, citado en Robbins (1998), propone tres necesidades principales de todo trabajador en sus labores diarias, están son:
 - Necesidad de logros: que es la necesidad de sobresalir, alcanzar metas a base de esfuerzo.
 - Necesidad de poder: el conseguir que las personas se desarrollen en función al liderazgo de una persona.

- Necesidad de afiliación: el deseo de crear lazos de amistad y buenas relaciones personales con toda la empresa.
- **Teoría de la motivación:** las metas concretas establecidas con jefes y subordinados ayudan a incrementar el desempeño, el tener metas específicas logra crear un estímulo interno dentro del trabajador al esforzarse por una meta; pero es importante saber que las metas aumentaran el desempeño solo si estas son aceptadas por los trabajadores.
- **Teoría de la equidad:** los trabajadores comparan lo que dan a cambio sobre lo que reciben y lo comparan con sus compañeros más cercanos, si ellos creen que están en equidad consideran su trato como justo, pero si esta no es así tienden a sentir que su remuneración es baja sobre su trabajo realizado.
- **Teoría de las expectativas:** se tiene la hipótesis que el actuar depende muchas veces de la expectativa de lo que pasará con el resultado de su acción. Esto indica varias variables que intervienen son:
 - Atractivo: el trabajador muchas veces se ve motivado por la recompensa que obtendrá en base a su resultado de desempeño.
 - Vinculación entre desempeño y recompensa: el trabajador maneja niveles, entonces busca desarrollarse a cierto nivel donde sabe que obtendrá el resultado que desea.
 - Vinculación entre esfuerzo y desempeño: el ejercer cierto grado de esfuerzo crea un desempeño favorable para el alcance de metas.

Remuneración

Un factor que también influye sobre el desempeño es la remuneración por eso Ivancevich (2005), agrega que remuneración es un proceso de Recursos humanos donde los trabajadores se ven compensados y beneficiados luego de realizar sus

tareas, es manejado como un intercambio entre el trabajador al realizar su labor y la empresa al remunerar su servicio.

El presupuesto del personal se refiere al dinero previsto que se tiene para el pago anual de los trabajadores, el monto depende de cada empresa según los departamentos que la conformen, esto es de diferente manejo según cada organización y sus supervisores, muchas veces también está ligado al desempeño que pueda mostrar el colaborador.

La motivación comentada como estado interno intangible, este influye para el actuar de la persona, se comenta que el factor dinero es uno de los grandes motivadores dentro del desempeño del trabajador.

Se citan teorías dentro del área de remuneración siendo estas:

- **Teoría de los dos factores de la motivación:** según Herzberg, citado en Ivancevich (2005), existen dos factores que influyen en el comportamiento laboral que son los de insatisfacción (factores de higiene) y los de satisfacción (motivadores).
 - Factores de higiene: son aquellos que tienen relación con pago, condiciones laborales, supervisiones, siendo estos los no motivadores.
 - Motivadores: son los que comprenden los logros, reconocimientos, progresos, crecimiento.
- **Teoría de las comparaciones sociales:** maneja la información que la motivación está influida debido a la opinión de los trabajadores, sobre si ellos consideran que ganan lo justo en base a sus pares y su desempeño dentro del trabajo.

Cultura organizacional

También se puede mencionar a Chiavenato (2009), con otro factor de influencia en el desempeño laboral, siendo este la cultura organizacional, se entiende como cultura organizacional al conjunto de características distintivas de

cada empresa, su estilo de relación, comportamientos, existen variables del entorno que pueden afectar el comportamiento organizacional, están se dividen en 5 grandes campos que a su vez se subdividen, están son:

- **Variables del entorno**
 - Sistema económico
 - Sistema legal
 - Sistema político
 - Tecnología

- **Variables socioculturales**
 - Religión
 - Educación
 - Idioma

- **Variables culturales**
 - Valores
 - Normas
 - Creencias

- **Actitudes**
 - Trabajo
 - Tiempo
 - Materialismo
 - Individualismo
 - Cambio

- **Comportamiento de los individuos y los grupos en el trabajo**
 - Motivación
 - Productividad
 - Compromiso
 - Ética

La cultura organizacional es el reflejo de cómo cada organización lidia o maneja su entorno, en la cultura organizacional se puede mencionar diferentes características, entre las principales se encuentran:

- **Regularidad de los comportamientos observados:** interacción entre los trabajadores que se caracterizan por utilizar un lenguaje común, terminologías propias y rituales conductuales.
- **Normas:** políticas, reglamentos, lineamientos y pautas para comportarse.
- **Valores dominantes:** principios que tiene y vive una organización.
- **Filosofía:** es la manera en que la empresa influye sobre sus trabajadores, para indicarles como debe ser el trato de ellos hacia los clientes.
- **Reglas:** guías establecidas directamente de cómo debe ser el comportamiento de los colaboradores dentro de la organización.
- **Clima organizacional:** forma en que interactúan las personas, trato a los clientes, ambiente de comodidad o situación actual dentro de la empresa.

Según Enríquez (2014), el mercado laboral exige muchas veces que sus trabajadores realicen actividades que sobrepasan su capacidad física e intelectual, también califican a sus colaboradores por el tiempo que brindan a la empresa para realizar sus tareas y la calidad de las mismas.

Adicción al trabajo

El realizar las tareas laborales en exceso, puede afectar directamente la salud, la vida social, las relaciones familiares, desempeño laboral, como menciona Penados en Enríquez (2014):

- **Trabajólico:** En las características de un trabajólico se encuentran, personas ansiedad, irritabilidad, alto sentido de competitividad pero negativo, llegan

muy temprano al lugar de trabajo, salen tarde, trabajan hasta los días de descanso y no logran separar la vida personal con la vida laboral.

Las personas que son adictas al trabajo suelen ser muy inteligentes, sobresalen en todo lo que hacen pero en su vida personal ellos prefieren huir de problemas personales o familiares abocándose siempre en su trabajo como una escapatoria.

Según Cano, citada en Enríquez (2014), los síntomas más significativos del adicto al trabajo son explosiones de ira ante asuntos insignificantes, tienden a reaccionar de manera desmedida con personas que lo rodean. En su relación de pareja pueden llegar a hacer sentir a su pareja sola o abandonada.

El estrés laboral puede causar un aumento del consumo de alcohol, drogas o estimulantes, pudiendo dar origen a otra adicción.

Por lo que se recomienda aprender a priorizar las tareas, no realizar trabajo de la oficina en casa, tomar tiempos para descansar, hacer ejercicio físico o alguna otra actividad.

Estilo de vida

Hábitos de descanso y recreación

Dentro de la empresa es importante manejar ya sea dentro como fuera de los ámbitos laborales un personal que mantenga buenos hábitos de descanso y que gocen de recreación, para que puedan rendir bien dentro de su trabajo y manejar una buena salud.

Salud

Se iniciará citando a Ray y Rieske (2000), quien comenta que la seguridad se refiere a evitar los riesgos de cualquier circunstancia que pueda repercutir sobre la salud.

Temas que pueden repercutir sobre la salud de los trabajadores son:

- **Ambiente y Ruido:** para mantener personal con salud es necesario tener en cuenta medir evaluar contaminantes en el aire y también los riesgos por el ruido, dentro de esta área se pueden desglosar varias partes que son:
 - ventilación: para evitar problemas de contaminantes del aire es importante manejar una buena ventilación en el área de trabajo.
 - Aire de reposición: se refiere al aire de purificación, normalmente se mantienen puertas y ventanas abiertas, sin embargo hay maneras de cómo realizar esto, siendo un reciclar el aire de escape después de filtrarlo y pasar por un proceso donde se descontamina, esta solución ayuda a reducir gastos de energía grandes, reduce la contaminación del aire que tiene por la atmosfera externa.
 - Ruido industrial: el tener constante relación con el ruido es un problema que puede afectar directo a la salud., por eso es de importancia el manejo de Decibles y llevar una medición de la misma.

También es importante conocer la seguridad e higiene que se da en el trabajo, ya que esto también puede repercutir sobre la salud de los trabajadores, para ello indican Balkin, Cardy y Gómez (2001), que la seguridad industrial debe contener tres obligaciones básicas de parte de la empresa:

- Proporcionar un entorno laboral seguro: toda empresa debe proporcionar a los trabajadores un lugar seguro, libre de peligros que pueda provocar alguna lesión, la organización también está obligado a identificar y resolver los peligros relacionados con la seguridad.
- Cumplir los estándares concretos sobre seguridad e higiene en el trabajo: cada organización debe cumplir los estándares concretos de seguridad y asegurarse que los empleados cumplan con las normas establecidas para la prevención de accidentes.

- Mantener riesgos de lesiones y enfermedades laborales: toda empresa debe de registrar sobre las lesiones o enfermedades laborales, así como el tratamiento médico utilizado

Otros puntos importantes sobre la seguridad industrial que generan relación directa con la salud son:

- Trastornos traumáticos acumulativos: lesiones que se producen por realizar movimientos físicos repetitivos o por realizar actividades que generan demasiado estrés.
- Ergonomía: ciencia que se centra en adaptar las condiciones laborales a las necesidades y seguridad de los trabajadores creando así un ambiente cómodo.
- Pruebas genéticas: es una prueba que identifica a los empleados que son genéticamente sensibles a una determinada sustancia química.
- Síndrome del trabajador quemado (Burnout): síndrome que se caracteriza por el agotamiento emocional, manejo de altos niveles del estrés.

- **Hábitos**

Para continuar con autores que mencionan información de relevancia, Armella y López (1999), indican que hábitos se refiere a la capacidad que tiene todo ser humano a adquirir disposiciones de manera voluntaria y libre.

Los hábitos tienden a ser distintos dependiendo de cada persona ya que corresponden a cada aptitud y decisión que el trabajador elija a su conveniencia y voluntad.

También Kittredge (2011), comenta sobre este punto, indicando específicamente sobre hábitos de descanso, comentando que son hábitos de beneficio para salud y bienestar de las personas sin importar la edad de ellos, comenta que incluso ayuda a tener mejor desempeño laboral.

▪ Peligros de no tener buenos hábitos de salud

Según Shives, citada en Kittredge (2011), el no manejar hábitos de salud en especial de sueño, puede provocar problemas como:

- Problemas cardiovasculares
- Baja respuesta del sistema inmunológico
- Disfunción cognitiva
- Problemas con glucosa
- Anemia
- Cambios de animo
- Falta de energía
- Depresión
- Ansiedad
- Problemas de memoria
- Problemas de aprendizaje

▪ Hábitos de sueño

Un tema importante para área de hábitos de descanso son los hábitos de sueño, por eso el Esquirol y Herrero (s.f.), indican recomendaciones para poder descansar por las noches, ya que esto ayudara que la persona mantenga un estado de alerta y energía durante el día:

- **Regular las horas para dormir:** acostumbrar al cuerpo a ciclos específicos de hora de acostarse y hora de despertar, para crear regularidad en el sueño.
- **Rutinas antes de dormir:** crear rutinas diarias antes de dormir para acostumbrar y luego indicarle al organismo una señal de que se inicia el proceso de siesta.
- **Actividades físicas:** es importante recordar que al momento de realizar rutinas de ejercidos, estas no deben ser de mucha demanda física o a poco tiempo de iniciar el descanso nocturno.

- **No ingerir alimentos estimulantes:** el ingerir a poco tiempo de iniciar a dormir alimentos o sustancias que puedan alterar este ciclo como café, tabaco o bebidas energéticas.
- **Utilización de dormitorio:** acostumbrar a utilizar la cama por las noches únicamente para el sueño y no realizar otras actividades como comer, ver televisión, así se puede crear procesos cerebrales correctos al momento de estar frente a una cama en horarios nocturnos.
- **Ambiente:** al momento de iniciar el ciclo de sueño es importante mantener el cuarto sin luz, en silencio, tener una temperatura óptima.

- **Ciclos de sueño**

Aportando, Bermejo (s.f.), indica dos tipos de fases o ciclos del sueño que son:

- **Sueño lento o NO REM**, que es un el periodo del sueño donde no se observan movimientos oculares rápidos.

Esta a su vez dividiéndose en:

- Fase I: fase de sueño ligero, en esta etapa las personas aún pueden percibir estímulos auditivos y sensoriales, en esta etapa el descanso aún no es reparador.
- Fase II: en esta fase ya no se perciben estímulos sensoriales, inicia el proceso de facilitar el reconciliar el sueño, pero el descanso aún no es reparador en absoluto, ya no hay movimientos oculares.
- Fase III: es una etapa de sueño más profundo, acá la actividad cerebral se vuelve más lenta, a esta etapa se le da el nombre de Delta, al momento de la persona levantarse durante esta etapa, su reacción es confusa y desorientada, en esta etapa aún no se dan los sueños.

- Fase IV: en esta fase ya se habla sobre una mayor profundidad del sueño, es esencial para la recuperación física y mental. Los sueños apresen en formas de imágenes.
- **Sueño rápido o REM**, rapid eye movement sleep, que se refiere al sueño de movimiento ocular rápido o por sus siglas en español MOR, también llamado sueño paradójico, es un sueño más profundo y se da una relajación muscular completa, en esta etapa ya apresen los sueños como tal, guiados por una historia continua, la actividad cerebral eléctrica en esta fase es rápida.

- **Trastornos del sueño**

Indica para aportar al tema Valcárcel (2015), sobre los trastornos del sueño, que son alteraciones que padecen las personas para poder conciliar el sueño o durante el sueño.

Primero informa sobre las horas necesarias de sueño según edades, para poder ser reparador y mejorar la energía de la persona para el día siguiente:

Edad	Número de horas
Recién nacidos	trece a 17 horas
Dos años de edad	nueve a trece horas
Diez años de edad	diez a once horas
16 a 65 años de edad	seis a nueve horas
Mayores de 65 años	seis a ocho horas

Tabla recuperada de Valcárcel (2015).

El estado de ánimo, los factores estresores, medicamentos y alimentos pueden muchas veces alterar el ciclo normal del sueño.

Los trastornos como tal son:

- **Insomnio:** se le llama así a la dificultad de poder conciliar el sueño o a la alteración del sueño que provoca despertar en repetidas ocasiones durante el mismo, puede ser consecuencia de trastornos emocionales, físicos, inclusive el uso de medicamentos. Los problemas que pueden aparecer en este trastorno son:
 - Ansiedad
 - Depresión
 - Temor
 - Nerviosismo

El tratamiento para este trastorno varía según su gravedad, las personas con edad avanzada continúan veces padecen de este trastorno por lo que no requiere tratamiento, ya que se percibe como algo normal, para las personas que lo padecen puede ser recomendable permanecer relajados a la hora de acostarse, manejar un buen ambiente propicio para el descanso dentro de los dormitorios, evitar la luz y el ruido. Si la causa del insomnio proviene por factores como el estrés, es importante tomar medidas de tratamiento sobre el estrés, para esto se recomienda tomar técnicas de relajación necesarias o bien visitar al doctor si el estrés ya es elevado para poder tener una receta médica, como por ejemplo antidepresivos que inducen al sueño debido a sus componentes como sedantes.

- **Hipersomnias:** aumento en horas de sueño, en aproximadamente 25% más de las horas habituales del sueño, si se padece de este trastorno puede ser síntoma de una enfermedad un poco más grave, si la hipersomnia se da temporalmente durante algunas noches no existe mayor riesgo ya que puede ser únicamente a una respuesta de cansancio físico no habitual, ahora bien si este se prolonga por varios días se puede pensar en cuadros médicos de ansiedad o depresión grave, la causa de esta puede ser un trastorno psiquiátrico, problemas neurológicos como:
 - Encefalitis
 - Meningitis

- Tumores
- **Narcolepsia:** es una alteración no tan frecuente del sueño, esta se caracteriza por crisis reincidentes de sueño durante las horas de vigilia. Se desconoce de alguna causa en específico, pero puede ser por antecedentes familiares por lo que sería una predisposición genética. Esta puede producir temor debido a sufrir accidentes debido a esto.

La persona puede presentar parálisis monetarias, pero sin pérdida de la conciencia, a esto se le denominada como cataplejía, la persona puede experimentar debilidad en extremidades inferiores, teniendo el riesgo de caerse o tener un accidente.

Para su tratamiento se puede indicar fármacos estimulantes como efedrinas, anfetaminas, dextroanfetaminas o dependiendo también de su gravedad, estas siempre deben ser recetadas por un médico.

- **Apnea:** la apnea dentro del sueño es una de los trastornos más graves y peligrosos, ya que en este trastorno la respiración se detiene en repetidas ocasiones durante las horas de sueño, cuando se da por repeticiones de periodos largos puede causar desoxigenación sanguínea y cerebral. Este tipo de trastorno se puede clasificar de dos maneras:
 - Apnea obstructiva: en la mayoría de ocasiones se presenta en hombres con estados de sobrepeso que tienden a dormir de espaldas, este tipo de apnea puede darse por situaciones de sobrepeso, ingesta de bebidas alcohólicas, tabaco, enfermedades pulmonares como enfisema, los factores antes mencionados estrechan garganta y vías aéreas superiores limitando la respiración.
 - Apnea central: es debido a una disfunción cerebral que maneja la respiración.

El síntoma más frecuente son los ronquidos, jadeos, ahogos, faltas pequeñas de respiración, despertarse de manera rápida y brusca. El trastorno en niveles graves puede causar cefalea, hipersomnias diurnas, disminución de la actividad mental, insuficiencia pulmonar y cardíaca.

Para tratar este trastorno se debe seguir distintos pasos como: dejar de fumar, dejar de ingerir bebidas alcohólicas, perder peso, el tratamiento con fármacos, relajantes no son recomendables para este tipo de trastorno, es importante cambiar la postura al dormir siendo la correcta de lado o boca abajo.

Otro tratamiento puede ser aplicar presión continua a las vías aéreas con la ayuda de un dispositivo en forma de mascarilla de oxígeno.

- **Parasomnias:** se refiere a sueños o actividades físicas que suelen ocurrir durante el sueño, muchas veces se producen movimientos físicos involuntarios e inconscientes, muchas veces las personas presentan pequeñas sacudidas de piernas, rechinar los dientes, tener pesadillas, en este trastorno encontramos también:
 - Síndrome de piernas inquietas: normalmente se ve en personas mayores de 50 años, se da muchas veces por situaciones de estrés, las personas presentan malestar en las piernas junto con movimientos espontáneos e incontrolables.
 - Terrores nocturnos: episodios que presentan las personas donde tienen situaciones de gritos, agitación, algunas veces acompañados de insomnios, estos terrores se dan en las fases No-Rem, el tratamiento que se puede utilizar para esto son las benzodiazepinas.
 - Pesadillas: sueños aterradores que algunas veces se dan con brusco despertar luego del mismo, se dan en las fases Rem.
 - Sonambulismo: es un acto semiconsciente donde las personas tienden a caminar durante el sueño sin ellos darse cuenta de lo que están realizando, las personas no sueñan durante esta acción, no se recomienda despertar a un sonámbulo de manera repentina, ya que puede reaccionar de manera violenta.

Según publicación de Clínica Dam (2013), los trastornos del sueño son interrupciones del sueño, problemas para poder conciliarlo o permanecer dormido. Existen síntomas para saber que una persona está pasando por trastornos del sueño, estos son:

- Dificultad para quedarse dormido
- Problemas para diferenciar el día de la noche
- Despertar a menudo durante la noche
- Despertar muy temprano por la mañana

En esta página se indican algunos factores que contribuyen a que estos trastornos se den con mayor frecuencia:

- Alzheimer
- Insuficiencia cardíaca congestiva
- Depresión
- Afecciones neurológicas
- Artritis
- Medicamentos
- Uso de tabaco e ingesta de alcohol
- Estilos de vida sedentarios
- Uso de comida o bebidas estimulantes

- **Recreación**

Tomando también información de Ibáñez (2014), indica que se requiere combinar actividades diarias de los trabajadores con recreación, pues cuando se trabaja tanto como se hace hoy en día es necesario, salir a relajarse y distraerse a lugares que la naturaleza brinda.

Hay tantos lugares para pasar el tiempo alejado de la ciudad como por ejemplo:

Existen diversos lugares en Guatemala ya sea en parques o fincas para escalar montañas, navegar sobre ríos o ver las copas de los árboles desde una cuerda de cánopy.

Hoy en día el Instituto Guatemalteco de Turismo, INGUAT, organiza excursiones a más de 89 destinos turísticos de las siete regiones de país.

El Golf, es un ejercicio excelente que no requiere movimientos bruscos ni una fatiga excesiva, mejora el ritmo cardíaco, aumenta la resistencia física y fortalece el sistema nervioso, entre otros beneficios.

Hay una serie de actividades que se pueden buscar en el interior de la república para buscar un rato de descanso combinado con la naturaleza para esa relajación que tanto se busca derivado de trabajo incansable del ser humano.

- **Consejos para iniciar bien un día**

Agregando al tema Ibáñez (2015), indica que para muchos especialistas, comenzar el día lunes con actitud negativa puede llevar a conseguir una semana difícil y depresiva, por lo que se recomienda iniciar con una buena actitud la semana.

Cuando se actúa positivamente, los resultados son sobresalientes ya que se fortalecen los buenos pensamientos. Una actitud negativa para iniciar un día laboral tiene mucho que ver con lo que se está viviendo por lo que se debe aprender a afrontar cualquier situación de la vida de la mejor manera.

Diez consejos para comenzar bien el día son mencionados a continuación:

1. Bien organizada desde el día viernes: una opción para no sentir difícil pesado el inicio de semana es tener unos minutos el día viernes para ordenar lo que se necesitará el lunes al regresar a las actividades laborales.
2. Conectarse con el ser supremo: es importante agradecer a quien se considere un guía sobre las cosas buenas del alrededor.
3. Calcular el tiempo: se recomienda levantarse más temprano de lo normal, para tener el tiempo necesario para arreglarse y luego salir con anticipación y evitar que algún percance atrase el tiempo de salida.

4. Proyectar el día: destinar minutos para visualizar lo que se desea lograr en el día y cómo será manejado el tiempo para realizarlas.
5. Un buen desayuno: Ya que es el tiempo de comida que brindará la energía necesaria para rendir el resto del día, además ayuda a que el cerebro produzca neurotransmisores químicos que mejoran el estado de ánimo.
6. Vestirse para el éxito: es importante tomar importancia al aspecto personal ya que esta tiene un efecto positivo en el estado de ánimo, por eso es importante elegirla un día antes y ahorrar tiempo por las mañanas.
7. Afirmaciones positivas: lo que se piensa sobre uno mismo tiene influencia positiva sobre las actividades a realizar en el día.
8. Escuchar música: la música tiene un poder terapeuta que ayuda a aumentar el optimismo, reduce el dolor, ayuda a mejorar el estado de ánimo y brindar energía.
9. Consentirse: es importante ocupar tiempo en uno mismo, realizar actividades de interés, actividades de recreación, de relajación y también tomar tiempo para descansar.
10. Huir de la monotonía: realizar las cosas de manera distinta a la habitual.
Para lograr cambios en la vida, es necesario eliminar todas las actitudes negativas y ser más optimista.

- **Vacaciones**

Según Cordón y González (2015), es importante aprovechar al máximo las vacaciones, aprovechar la época de descanso para hacer actividades de recreación.

Desconectarse del mundo, ya que las vacaciones tienen como objetivo descansar y reparar el esfuerzo de las actividades realizadas en el ambiente laboral o escolar. Aprovechar a dedicar más tiempo a las actividades que se desea realizar y poder disfrutar de los amigos y de la familia sin tener presión de nada.

Con las vacaciones se logra recargar energía, darle un respiro al cuerpo y mente, y se entra en un estado de relajación, evitando quedar encerrado en la rutina y recargar la energía para realizar las actividades con mayor entusiasmo.

- **Cuidado mental**

Según Vásquez (2014), comenta que es necesario realizar un examen de conciencia sobre el desempeño, ya que constantemente se está expuesto a adoptar actitudes que afectan una carrera profesional. Lo importante es comenzar por detectarla buscar soluciones de cambio.

Cuando las personas se acomodan a determinada rutina, es decir se acomoda a comportamientos repetitivos y por lo que cambiar requiere de tiempo y voluntad ya que son comportamientos enraizados.

Los hábitos son los que determinan la mayoría de veces el éxito o fracaso del desempeño laboral y las relaciones personales.

- **La señalización**

Es importante identificar el proceso de superación personal y los hábitos que se necesitan erradicar.

- **Impuntualidad**

Es sinónimo de poco compromiso con el equipo de trabajo, muestra falta de respeto hacia las normas de la empresa y hacia los compañeros de trabajo.

- **Ineficiencia**

Se pueden observar en el mal desempeño laboral por trabajos mal realizados.

- **Falta de planificación**

Cuando hay falta de planificación todo sale mal, entonces se genera un escenario de estrés por lo que impide continuar con los proyectos a realizarse.

- **Abusar del trabajo**

Es importante esmerarse en el trabajo, pero reconocer la importancia de cuidarse física, mental y emocionalmente.

- **Cuidado físico**

Para concluir se menciona a Enríquez (2013), que brinda maneras de mantener el cuerpo en óptimas condiciones.

Estas recomendaciones son la clave para mantener en óptimas condiciones la salud en general.

Existen recomendaciones que se deben poner en práctica por ejemplo:

- Caminar, subir escalones, hacer ejercicios que aceleren el ritmo cardíaco.
- 20 minutos en una máquina trotadora es bueno para la presión arterial.
- Realizar un chequeo médico.
- Cuando se tienen molestias físicas inusuales requiere más atención de lo normal.
- El yoga es una práctica que disminuye la presión sanguínea.
- La meditación controla el estrés.
- Dormir de 7 a 8 horas diarias es vital para la salud, si se descansa menos de 6 o se duerme más de 9 se promueve la mortalidad cardíaca.

Después de mencionar información teórica sobre estilo de vida y desempeño laboral, se puede concluir que existen diversas maneras de lograr que un trabajador brinde su mejor aporte a la empresa, evaluando progresivamente su desarrollo, estando consciente de los factores que pueden causar bajo rendimiento, al igual se puede indicar que es de gran importancia el cuidado del cuerpo, la salud y para esto es necesario el tener buenos hábitos de descanso y manejar una adecuada recreación y es aún mejor si ambas variables pueden ir relacionadas para un mejor desempeño laboral.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Las empresas han evolucionado, las expectativas de la sociedad van creciendo, la tecnología forma parte fundamental en el crecimiento de las empresas y por tanto es importante que las organizaciones sepan manejar y aprovechar los recursos que tienen para incrementar su negocio, una de las partes fundamentales de la empresa para su crecimiento es el recurso humano que poseen.

Muchos trabajadores en la actualidad buscan realizar su trabajo de la mejor manera ya que la empresa les pide resultados óptimos sobre su desempeño, algunas veces los colaboradores tienden a trabajar horas extras, realizar trabajos pendientes de la oficina en su casa, toman menos tiempo del estipulado en sus horarios de comida. Pero todo trabajador debe también aprender a separar tiempos laborales de los personales, tomar tiempo para descansar, relajarse, convivir con su familia, salir de paseo y salir de la rutina.

Las empresas también contribuyen en la salud de sus trabajadores permitiéndoles realizar sus labores de la mejor manera, en un ambiente seguro, limpio y retribuirlos con actividades de recreación, actividades de convivencia y hacerlos sentir motivados y parte importante de la empresa.

Por lo anterior mencionado se decide realizar una investigación más profunda de la cual surge la siguiente pregunta:

¿Existe relación entre el estilo de vida y el nivel de rendimiento laboral en un grupo de trabajadores del área administrativa de una organización dedicada a la publicidad?

2.1. Objetivo general

Determinar si existe relación estadísticamente significativa al nivel de 0.05 entre el estilo de vida y el rendimiento laboral en un grupo de trabajadores del área administrativa de una organización dedicada a la publicidad.

2.2. Objetivos específicos

- Establecer el nivel del rendimiento laboral de los trabajadores del área administrativa.
- Establecer el nivel de estilo de vida de los trabajadores del área administrativa.
- Determinar si existe correlación estadísticamente significativa al nivel de 0.05 entre las horas de sueño, recreación familiar, uso de técnicas de relajación, actividades que disfruta al aire libre, la práctica de deportes y ejercicio y el rendimiento de los trabajadores del área administrativa.

2.3. Variables de estudio

2.3.1 Estilo de vida

2.3.2 Rendimiento laboral

2.4. Definición de variables de estudio

2.4.1. Definición conceptual:

- Estilo de vida: Gutiérrez (2000) lo define como "la forma de vivir que adopta una persona o grupo, la manera de ocupar su tiempo libre, el consumo, las costumbres alimentarias, los hábitos higiénicos".
- Rendimiento laboral: según Ivancevich (2005: 260) "se refiere a la manera en cómo se desempeña un trabajador en sus actividades y el grado en que un empleado se desempeña bien".

2.4.2. Definición operacional:

- Estilo de vida

Para fines de esta investigación, estilo de vida son los resultados que se obtengan de la aplicación del instrumento tipo escala de Likert, cuyo objetivo fue conocer cuáles son y cómo son los hábitos de descanso de los trabajadores, al igual que el tipo de recreación y la frecuencia de los mismos. Teniendo como indicadores:

horas de sueño, actividades de recreación y descanso familiar, técnicas de relajación, actividades al aire libre y práctica de deportes y ejercicio.

- **Desempeño laboral**

Para conocer el desempeño laboral de los trabajadores, se realizó una recopilación de evaluaciones del desempeño que la empresa realiza según indicadores estándar, la cual ayuda a conocer como es su desarrollo dentro de su puesto de trabajo.

2.5. Alcances y límites

El tema de investigación se realizó con el propósito conocer si existe correlación entre el estilo de vida y el nivel de rendimiento laboral que poseen los trabajadores del área administrativa de una empresa ubicada en la ciudad Guatemala, que se dedica a la publicidad, la cual se llevó a cabo durante el segundo ciclo del año en curso, se realizó con los trabajadores de las diferentes áreas de la empresa por lo que los resultados son aplicables únicamente para la muestra evaluada.

2.6. Aporte

El aporte que brindará esta investigación a la organización, será conocer uno de los factores que puede afectar el desempeño del trabajador, conociendo así, si el manejo que los trabajadores tienen con su estilo de vida, puede afectarles en su día laboral y conocer así los aspectos que se pueden tomar en cuenta para lograr que éstos tengan un mejor desarrollo como también un desempeño más eficiente.

El estudio ayudará a determinar si es necesario laboralmente estipular o calendarizar tiempos para la recreación y conocer diferentes maneras de hábitos de descanso, para luego llevarlos a cabo, ya que es de beneficio para la salud emocional y física de toda persona.

En base a los resultados se pueden programar talleres, charlas y capacitaciones para lograr un cambio de actitud en los trabajadores que provoque

un mejor estilo de vida que contribuya a mejorar su salud física como mental, como también se podrá crear material informativo sobre estilos de vida saludable o diferentes tópicos similares que contribuyan a un mejor desarrollo integral de los trabajadores de la empresa.

Así mismo crea una iniciativa de estudio para la Psicología Industrial, el investigar a profundidad sobre factores que afecten el desempeño laboral, encontrando nuevos métodos para mejorar la productividad en el ámbito organizacional, siendo éstos: incorporar en las empresas sensibilización a los trabajadores sobre el buen manejo de los hábitos de descanso, prestar más atención en la rama de Recursos Humanos en las actividades recreativas, y motivar a los trabajadores para que participen en éstas. La investigación puede ser usada como marco de referencia para futuras investigaciones, con temas que tengan relación con la misma.

III. MÉTODO

3.1 Sujetos

Para llevar a cabo este estudio se tomó el universo total de la población, de una empresa que se dedica a la publicidad BTL, (Below the line) la cual se refiere a la publicidad que utiliza medios alternativos para promocionar o dar a conocer productos, se enfoca en un mercadeo directo manteniendo una relación vertical con el receptor. La empresa tiene presencia en siete países diferentes, siendo estos: Colombia, México, Ecuador, Guatemala, Panamá, Costa Rica y Perú, teniendo como casa central a Colombia. El tipo de muestreo que se utilizó fue aleatorio probabilístico (Levin, 1979), tomando en cuenta a 35 trabajadores del área administrativa quienes ocupan puestos de Gerentes, asistentes comerciales, diseñadores, asistentes contables, encargado de logística, asistente de logística, promotores, trade marketing, capacitadores. Dichos sujetos oscilan entre las edades de 18 a 52 años, de género masculino y femenino, con estudios de nivel medio hasta licenciatura, de un nivel socioeconómico medio/alto, no tomando en cuenta el estado civil ni la antigüedad que tengan en la empresa.

Los sujetos se clasifican de la siguiente manera:

Tabla No.1

Sexo	Cantidad	Porcentaje
Femenino	14	40%
Masculino	21	60%

Tabla No. 2

Edad	Cantidad	Porcentaje
18-23 años	15	43%
24-29 años	15	43%
30-35 años	2	5%
36-41 años	1	3%
41-46 años	1	3%
47-52 años	1	3%

Tabla No. 3

Estado civil	Cantidad	Porcentaje
Casado	14	40%
Soltero	21	60%

Tabla No. 4

Escolaridad	Cantidad	Porcentaje
Diversificado	18	51%
Primer año de universidad aprobado	5	14%
Segundo año de universidad aprobado	7	20%
Tercer año de universidad aprobado	2	6%

Cuarto año de universidad aprobado	1	3%
Quinto año de universidad aprobado	2	6%

Tabla No. 5

Puesto	Cantidad	Porcentaje
Gerente	1	3%
Administradora Comercial	1	3%
Recursos Humanos	1	3%
Encargado de logística	1	3%
Trade Marketing	1	3%
Auditor	1	3%
Diseñadora Gráfica	1	3%
Contador	1	3%
Capacitador	2	5%
Asistente contable	1	3%
Asistente comercial	1	3%
Logística Jr.	1	3%
Promotor	21	59%
Conserje	1	3%

Tabla No. 6

Antigüedad en la empresa	Cantidad	Porcentaje
0 a 2 años	29	83%
3 a 5 años	6	17%

3.2 Instrumento

Para medir hábitos de descanso y recreación de los trabajadores del área administrativa de la empresa, se utilizó un cuestionario auto aplicable, este fue elaborado por autoridad propia y validado por juicio de expertos.

El instrumento es tipo Escala de Likert, cuenta 15 items, y cuatro opciones de respuesta, las cuales son: Siempre, casi siempre, muy pocas veces y nunca. (Anexo 2).

El punteo que se le dio a cada opción de respuesta fue la siguiente:

Opciones	Punteo
Siempre	1
Casi siempre	2
Muy pocas veces	3
Nunca	4

Con este instrumento se busca medir:

- Horas de sueño
- Actividades de recreación y descanso familiar
- Técnicas de relajación
- Actividades al aire libre
- Práctica de deportes y ejercicio

Las preguntas que corresponden a cada variable de medición se muestran en la siguiente tabla:

Que busca medir	Preguntas
Horas de sueño	1,2,4
Actividades de recreación y descanso familiar	3,5,6
Técnicas de relajación	8,12,15
Actividades al aire libre	7,11,13
Práctica de deportes y ejercicio	9,10,14

Los rangos establecidos para catalogar el estilo de vida serán los siguientes:

Calificación	Máximo	Mínimo
Muy satisfactorio	100	86
Bastante satisfactorio	85	71
Poco satisfactorio	70	56
No satisfactorio	55	0

Para medir el desempeño laboral se tomó en cuenta la evaluación del desempeño que se lleva a cabo mensualmente en la empresa. (Anexo 2).

Esta evalúa por medio de indicadores claves del desempeño (KPI's), tiene 9 items y su escala de calificación es de 1 a 5, siendo 1 el más bajo y 5 el más alto, busca medir los siguientes puntos:

- Alcance de meta mensual establecida
- Colocación de material publicitario en el punto de venta.
- Reporte de ventas, inventario, competencia
- Ejecución de estrategias establecidas por supervisor y directivos
- Mantener excelente relación y comunicación con personal

Los rangos establecidos para catalogar el desempeño laboral serán los siguientes:

Calificación	Máximo	Mínimo
Desempeño alto	5	4.11
Desempeño medio alto	4.10	3.11
Desempeño bajo medio	3.10	2.11
Desempeño bajo	2.10	0

3.3 Procedimiento

El procedimiento que se utilizó en dicha investigación y que posteriormente fue tomado para trabajo de campo, es el siguiente:

- Elección del tema
- Búsqueda de información bibliográfica
- Validación del instrumento por juicio de expertos
- Se solicitó autorización a la empresa para trabajo de campo
- Se inicia el primer contacto con los sujetos de estudio
- Se procede a aplicar el instrumento
- Posteriormente se tabula los datos
- Con base en lo anterior se realiza la presentación de resultados
- Se realiza una discusión de resultados
- En base a resultados se elaboran las conclusiones
- Se indican las recomendaciones
- Por último se hace entrega del informe final

3.4 Tipo de investigación, diseño y metodología estadística

La investigación que se utilizó en la investigación fue descriptiva-correlacional.

El tipo de investigación es descriptiva según Goldstein y Gotkin (1982), es el tipo de estadística que se ocupa de evaluar los valores de una población mediante uso de muestras.

También indican Hernández, Fernández y Baptista (2003), el tipo de investigación descriptivo correlacional es aquel que mide el grado de relación que pudiera existir entre dos o más variables.

La correlación podría variar entre -1 y +1 entre más cercano este a esta mayor relación indicará, ya sea positiva o negativa.

La herramienta estadística utilizada para la medición de este estudio será: R de Pearson, la cual es una medida de relación entre dos variables.

Para ampliar el rango en el que se encontrará, se muestra la tabla de correlación que fue tomada del libro de Levin (1979).

-1	Correlación negativa perfecta
-0.95	Correlación negativa fuerte
-0.50	Correlación negativa moderada
-0.10	Correlación negativa débil
0.00	Ninguna correlación
+0.10	Correlación positiva débil
+0.50	Correlación positiva moderada
+0.95	Correlación positiva fuerte
+1.00	Correlación positiva perfecta

Para esta investigación también utilizaron las medidas de tendencia central, las cuales son:

- Media: la cual se refiere al promedio de los resultados de la población.
- Mediana: es el puntaje ubicado en el centro de la distribución.
- Moda: es el puntaje que se encuentra con mayor frecuencia en la distribución.

Para la elaboración de los diferentes cálculos estadísticos se utilizó el programa IMB-SPSS, versión 23 para Windows y para las tablas y gráficas una hoja de cálculo de Excel.

IV. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

Como resultado final en la relación entre el estilo de vida y el rendimiento laboral en un grupo de trabajadores del área administrativa de una organización dedicada a la publicidad, se puede indicar que no existe una correlación estadísticamente significativa debido a que no es menor a un 0.05, indicando así que también no se rechaza la casualidad. Dichos datos fueron evaluados con un nivel de confianza del 95%.

Tabla No. 1 correlación entre variables

Estilo de vida y rendimiento laboral

N = 35		Estilo de vida
Rendimiento laboral	Correlación de Pearson	.292
	Sig. (bilateral)	.089

Tabla No. 2 Estilos de vida

ESTILOS DE VIDA	
Media	79.01
Mediana	79.01
Moda	75.01
Desviación estándar	5.16
Rango	23.00
Mínimo	68.01
Máximo	91.01
Suma	2765.18
N	35

En tabla anterior se puede observar que el dato que se encuentra con mayor frecuencia es 75.01, en cuanto a promedio general el dato encontrado fue 79.01, lo que ubica el estilo de vida como bastante satisfactorio. En el resultado se puede observar que el puntaje menor es 68.01 y punteo máximo 91.01.

Tabla No. 3 Rendimiento laboral

RENDIMIENTO	
Media	3.94
Mediana	4.00
Moda	5.00
Desviación estándar	0.85
Rango	2.90
Mínimo	2.10
Máximo	5.00
Suma	137.92
N	35.00

En tabla anterior se puede observar que el dato que se encuentra con mayor frecuencia es 5, en cuanto a promedio general el dato encontrado fue 3.94 lo que ubica el rendimiento laboral como medio alto. En el resultado se puede observar que el puntaje menor es 2.10 y punteo máximo 5.

El resultado de la relación entre reactivos que conforman el estilo de vida y el desempeño laboral es el siguiente:

Tabla No. 4

Horas de sueño y rendimiento laboral

N = 35		Horas de sueño
Rendimiento laboral	Pearson Correlación	-.128
	Sig. (2-tailed)	.464

No existe relación estadísticamente significativa entre horas de sueño y rendimiento laboral.

Tabla No. 5

Actividades de recreación familiar y rendimiento laboral

N = 35		Actividades de recreación familiar
Rendimiento laboral	Pearson Correlación	-.285
	Sig. (2-tailed)	.097

No hay relación estadísticamente significativa entre actividades de recreación y rendimiento laboral.

Tabla No. 6

Técnicas de relajación y rendimiento laboral

N = 35		Técnicas de relajación
Rendimiento laboral	Pearson Correlación	-.222
	Sig. (2-tailed)	.200

No existe relación estadísticamente significativa entre el uso de técnicas de relajación y rendimiento laboral.

Tabla No. 7

Actividades al aire libre y rendimiento laboral

N = 35		Actividades al aire libre
Rendimiento laboral	Pearson Correlación	-.148
	Sig. (2-tailed)	.395

No hay relación estadísticamente significativa entre actividades al aire libre y rendimiento laboral.

Tabla No. 8

Práctica de deportes y rendimiento laboral

N = 35		Práctica de deportes
Rendimiento laboral	Pearson Correlación	-.019
	Sig. (2-tailed)	.913

No existe relación estadísticamente significativa entre practicar deportes y rendimiento laboral.

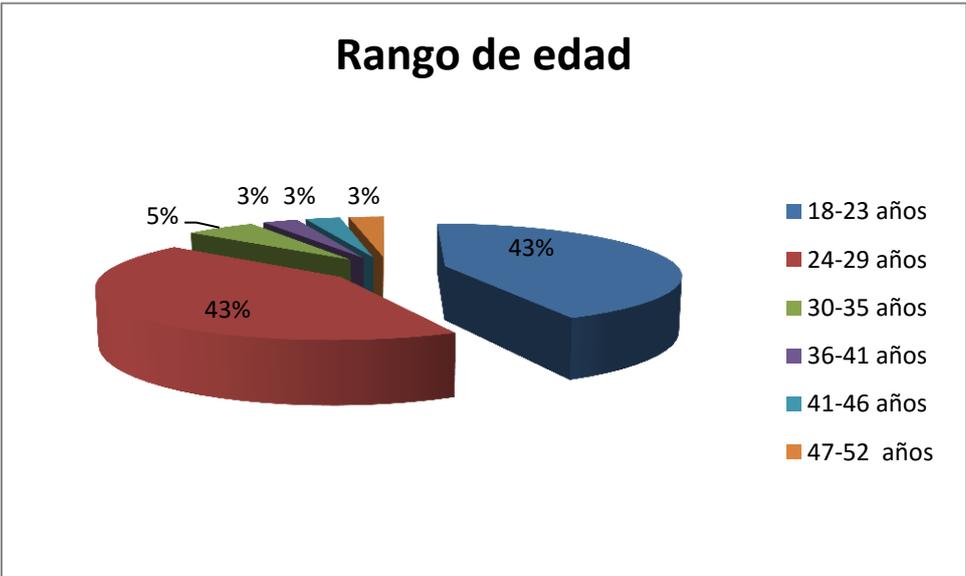
A continuación se presentan los resultados obtenidos del cuestionario de elaboración propia sobre estilo de vida, el cual contiene 15 ítems y fue respondido por el universo total.

Gráfica No.1



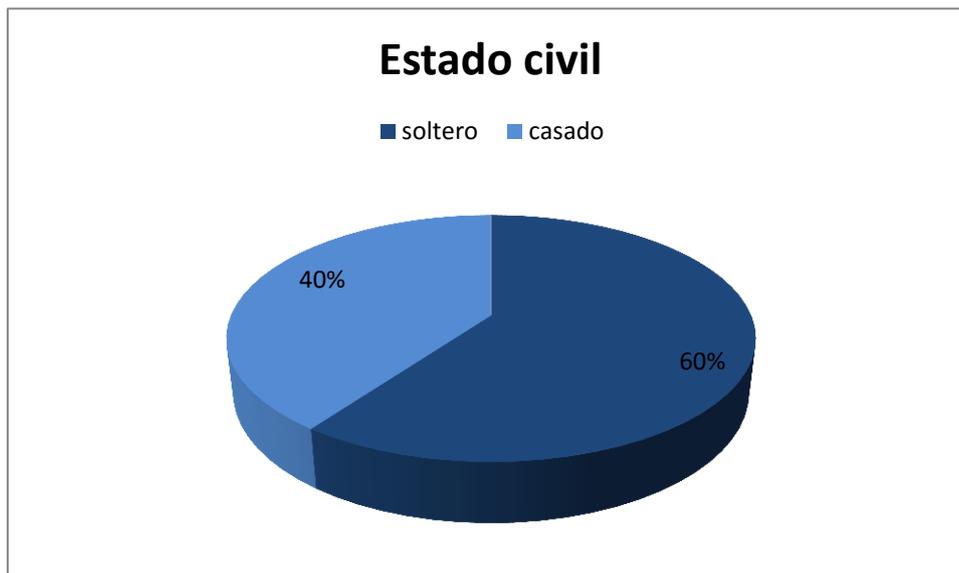
En la gráfica anterior se puede observar que el 40% de los participantes en el estudio fueron de sexo femenino y el 60% de sexo masculino.

Gráfica No. 2



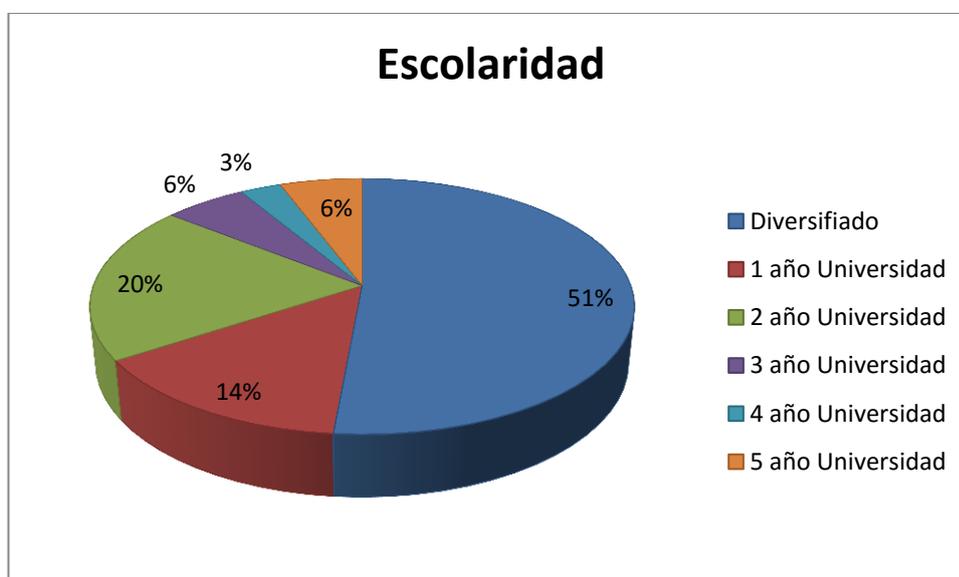
Los rangos de edad que tuvieron mayor participación en el estudio fueron de 18 a 23 años y 24 a 29 años con un 43% cada uno.

Gráfica No. 3



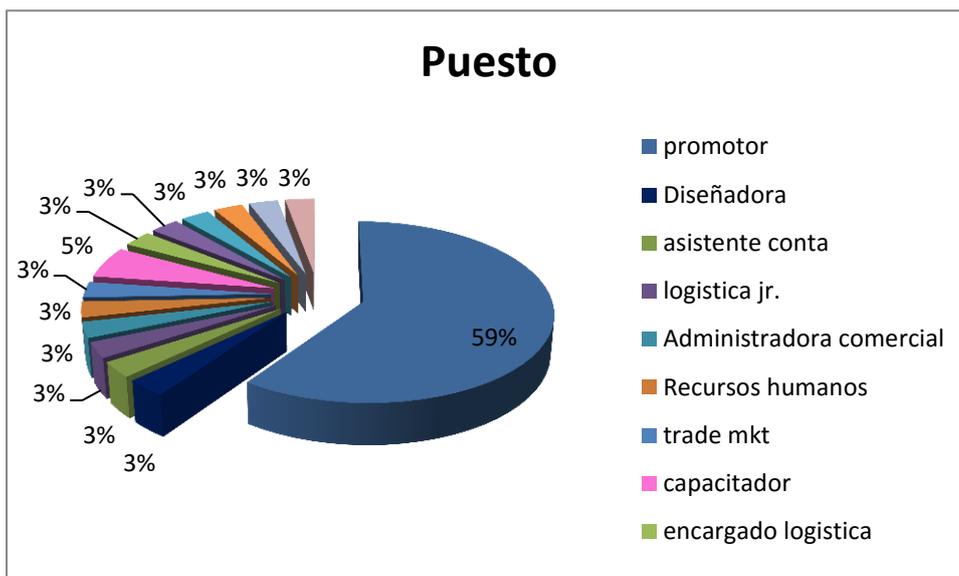
El 40% de los participantes eran casados y el 60% son solteros.

Gráfica No. 4



En el estudio realizado, los participantes en su mayoría siendo el 51% su último nivel escolar cursado fue diversificado, seguido de un 20% del total que cursaron hasta el segundo año de universidad.

Gráfica No. 5



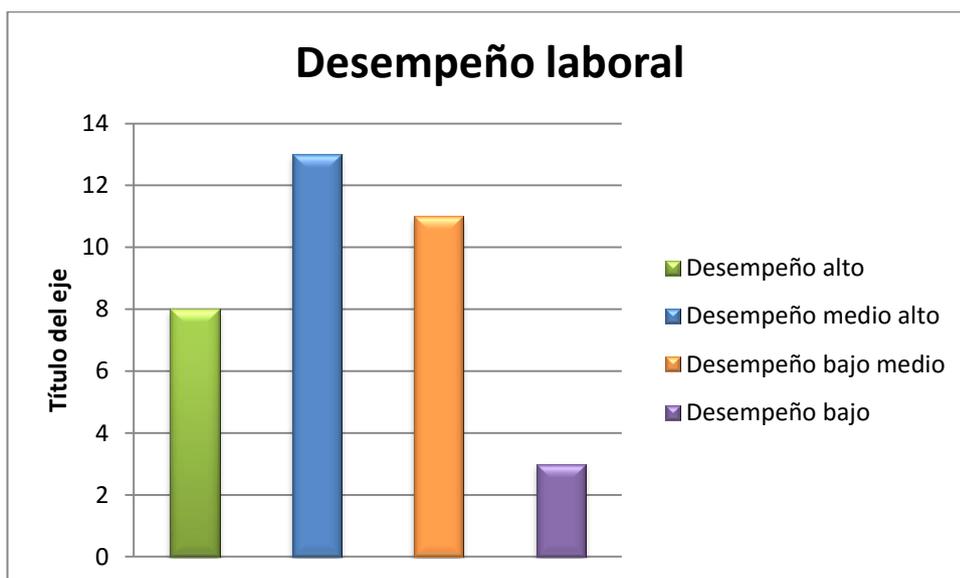
En el estudio realizado, los participantes en su mayoría tenían un puesto de promotor teniendo el 60% de participación.

Gráfica No.6



El 83% de los participantes tienen un tiempo de 0 a 2 años laborando en la empresa y únicamente el 17% tienen de 3 a 5 años.

Gráfica No. 9



En la gráfica anterior se puede observar el resultado obtenido en cuanto a desempeño laboral del universo, en su mayoría tienen un desempeño medio alto, el cual es seguido por el desempeño bajo medio, continuando con desempeño alto y en su minoría con desempeño bajo.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El objetivo general de esta investigación fue determinar si existe relación entre el estilo de vida y el rendimiento laboral en un grupo de trabajadores del área administrativa de una organización dedicada a la publicidad.

Por lo anteriormente indicado, se evaluó los resultados obtenidos en relación a otros estudios similares previamente realizados.

El presente trabajo de investigación demuestra que no existe correlación entre las variables estilo de vida y rendimiento laboral, este resultado tiene diferencia si las variables donde se busca relación son nivel de estrés y el desempeño laboral, esto coincide con el estudio de Cárdenas (2007) quien en su estudio obtuvo como resultado que el estrés sí es un factor que influye en el desempeño de los trabajadores, no se encontró un alto nivel pero sí indica la influencia del estrés sobre el desempeño.

El reactivo con mayor puntuación en los estilos de vida utilizados por los participantes de la investigación fue las actividades de recreación y descanso familiar, el cual no tiene relación estadísticamente significativa con el desempeño laboral, este resultado coincide con Cortés (2008) donde los ejecutivos consideran que las actividades turísticas son importantes e incluso pueden ayudar a reducir niveles de estrés por lo cual ellos prefieren realizar estas actividades de recreación con sus familias.

En cuanto al reactivo de técnicas de relajación se pudo observar, según los resultados que no es un tema de mayor importancia o de poca práctica en los trabajadores, , el mismo no tiene relación estadísticamente significativa con el desempeño laboral, lo cual coincide con Matul (2013) quien buscaba establecer un periodo para que se aplicaran diversas técnicas de relajación dentro de una empresa, debido a que según resultados varios trabajadores se encuentran desmotivados, con estrés y por esto recomienda se implementen más técnicas de relajación en el trabajo.

Continuando con los reactivos de los estilos de vida se observa que las actividades al aire libre es uno de los temas importantes y de mayor práctica en los

trabajadores del área administrativa de la empresa de publicidad, este dato no tiene relación estadísticamente significativa con el desempeño laboral, por tanto no es un dato que se asemeje al estudio de Choi y kwon (s.f.), quienes buscaban detectar la actitud y desempeño de los empleados en el trabajo dependiendo si se mantiene en constante recreación, del cual tuvieron como resultado que el mantener al trabajador en constante recreación tiene influencia sobre la actitud y su desempeño laboral.

Otro reactivo evaluado fue horas de sueño el cual fue el segundo más bajo, , esto indica que los trabajadores objeto de estudio tienden a dormir menos del horario adecuado, no realizan siestas donde puedan reparar el sueño, reactivo que tampoco tiene relación estadísticamente significativa con el desempeño laboral, este fenómeno se da en diversos países tal es el caso de Argentina donde Quiroa (2009) realizó su investigación el cual tenía como objetivo establecer la relación entre el estilo de vida y condiciones de salud del personal de enfermería, en relación a uno de los reactivos de estilo de vida, menciona que en cuanto a sueño un alto porcentaje duerme menos de ocho horas, por lo que se llega a la conclusión que los estilos de vida intrahospitalario como extra hospitalaria repercuten en las condiciones de salud de las enfermeras.

El último reactivo evaluado en los estilos de vida fue práctica de deporte y ejercicio el cual fue el segundo reactivo de mayor práctica e importancia por los trabajadores, a pesar que este tampoco mostró una relación estadísticamente significativa con el desempeño laboral, en relación a esto comenta Eríquez (2013) que el cuidado físico es de gran importancia, el mantener el cuerpo en óptimas condiciones y por ello recomienda caminar, subir escalones, hacer ejercicios que aceleren el ritmo cardiaco, realizar por lo menos 20 minutos en una maquina trotadora, debido a que todos esta práctica de ejercicio al igual que el deporte ayudan en temas de salud física y emocional.

Finalmente, se pudo observar que varios estudios tuvieron concordancia y algunos otros difieren en los resultados de la investigación, pero todos indican que el desempeño laboral muchas veces se ve influenciado por diversos factores.

VI. CONCLUSIONES

- La investigación mostró que no existe una correlación estadísticamente significativa al nivel de 0.05 entre el estilo de vida y el rendimiento laboral.
- Se pudo observar que el nivel de rendimiento laboral del universo según los resultados fue un desempeño medio alto.
- El nivel de estilo de vida que tienen los participantes de la presente investigación se clasifica como bastante satisfactorio.
- La investigación mostró que no existe una correlación estadísticamente significativa al nivel de 0.05 entre horas de sueño, recreación familiar, uso de técnicas de relajación, actividades al aire libre, práctica de deportes y ejercicio y el rendimiento laboral.
- El estilo de vida no es un factor que influya en el rendimiento que pueda tener un trabajador del área administrativa.

VII. RECOMENDACIONES

- A la empresa se le recomienda establecer programas que fomenten un estilo de vida saludable, programando actividades relacionadas con este proceso por lo menos tres veces al año.
- Que la empresa, por medio del Departamento de Recursos Humanos programe talleres donde se incluyan técnicas de relajación, ya que según los resultados, fue el reactivo de menor práctica en los sujetos de estudio.
- Que el Departamento de Recursos Humanos elabore un plan de estrategias de motivación para ponerlo en práctica en los diferentes departamentos de la empresa para lograr mantener un promedio alto en los niveles de desempeño de los trabajadores.
- Que la gerencia de la empresa programe una actividad recreativa de fin de año, donde participen la familia nuclear de los trabajadores para lograr una motivación con objetivo de lograr una mayor fidelización con la empresa.
- A otros investigadores se les recomienda hacer este estudio con una población mayor a la actual y evaluar más aspectos del estilo de vida y desempeño laboral para conocer si puede esto cambiar la correlación entre estas dos variables.

VIII. REFERENCIAS

- Alemán, A. (2013). *Efectos de la violencia delincencial en el desempeño laboral de acuerdo con la percepción de un grupo de operarios de una industria maderera de la ciudad de Guatemala*. Tesis inédita. Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Amarella, V. y López, A. (1999). *Hacia un desarrollo humano: valores, actitudes y hábitos*. México: Limusa, S.A.
- Arriata, A. (2010). *Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile: Influencias y percepciones de los evaluados* (Tesis de Maestría, Universidad de Chile). Recuperada de http://www.tesis.uchile.cl/tesis/uchile/2010/cs-arratia_a/pdfAmont/cs-arratia_a.pdf
- Balkin, D., Cardy, R., y Gómez, L. (2001). *Dirección y Gestión de Recursos Humanos*. Madrid: Pearson.
- Bermejo, N. (s.f.). *Tu centro web online*. Artículo recuperado de <http://www.webconsultas.com/narcolepsia/las-fases-del-sueno-2983>
- Cacacho, A. (2009). *Relación entre inteligencia emocional y el desempeño laboral del personal servicio al cliente de una empresa de comunicación escrita*. Tesis inédita. Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Cárdenas, V. (2007). *Escalas de estrés en trabajadores*. Tesis inédita. Universidad Rafael Landívar, Campus de Quetzaltenango, Quetzaltenango, Guatemala.
- Carrillo, H. y Amaya, M. (2001). *Estilos de vida saludable de las enfermeras (o) docentes de la escuela de enfermería de la Universidad pedagógica y tecnológica de Colombia*. (Tesis de licenciatura, Universidad pedagógica y tecnológica) Recuperada de <http://www.index-f.com/lascasas/documentos/lc0128.pdf>

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. México: McGraw-Hill.

Choi, Y. y Kwon, J. (s.f.). *Effects of Workplace Fun on Employee Behaviors Focused on Generation Y in the Hospitality Industry* (Tesis de licenciatura, Universidad de Kansas, Estados Unidos). Recuperada de http://scholarworks.umass.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1096&context=grad_conf_hospitality

Clínica Dam, (2013). *Trastornos del sueño adultos*. Recuperado de <https://www.clinicadam.com/salud/5/000064.html>

Coello, V. (20014). *Condiciones laborales que afectan el desempeño laboral de los asesores de American Call Center (ACC) del Departamento Inbound Pymes, empresa contratada para prestar servicios a Conecel (CLARO)*. (Tesis de licenciatura; Universidad de Guayaquil, Ecuador). Recuperada de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/6015/1/TESIS%20Condiciones%20laborales%20que%20afectan%20el%20desempe%C3%B1o%20laboral%20de%20empresa%20contratada%20para%20prestar%20s.pdf>

Cortés, L. (2006). *Las actividades turísticas, para su práctica para reducir el estrés en ejecutivos*. Tesis inédita. Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

Cordón, C. y González, E. (2013). *Vive al máximo las vacaciones*. *Amiga*, 5, 36-37.

Del Valle, M. (2010). *Correlación entre las competencias evaluadas en el Assessment center sociopsicodramático y el desempeño laboral* (Tesis de Licenciatura, Universidad Católica Andrés Bello, Venezuela). Recuperada de <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAR9904.pdf>

Delgado, M. y Di Antonio, A. (2010). *La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional: un estudio de caso* (Tesis de Licenciatura, Universidad Central de Venezuela). Recuperada de <http://saber.ucv.ve/xmlui/bitstream/123456789/3527/1/Completo..pdf>

Dessler, G. y Varela, R. (2011). *Administración de recursos humanos*. Mexico: Pearson.

Enríquez, B. (2013). *Notas de salud*. Amiga, 487, 76.

Enríquez, B. (2014). *¿Trabajas para vivir o vives para trabajar?*. Amiga, 500, 76-78.

Esquirol, J. y Herrero, E. (s.f.). *Hábitos del sueño y descanso*. Recuperado de <http://www.mapfre.es/salud/es/cinformativo/habitos-descanso-hombres.shtml>

Fincowsky, E. (2014). *Organización de empresas*. México: McGraw-Hill.

Folgar, M. (2013). *Correlación entre los resultados de los hábitos de estudio y el rendimiento académico de las asignaturas de Matemática, Comunicación y Lenguaje y Ciencias Sociales de los estudiantes de Tercero Básico del Colegio Tecnológico Americano*. Tesis inédita. Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

Goldstein, L. y Golkin, L. (1982). *Estadística descriptiva*. México: Limusa.

Gutierrez, L. (2000). *Estilo de vida*. Estados Unidos. Artículo recuperado de http://ocw.um.es/gat/contenidos/palopez/contenidos/estilo_de_vida.html

Hernández, P., Fernández, C., y Baptista, P. (2003). *Metodología de la investigación*. México: Mcgraw-Hill.

Ivancevich, J. (2005). *Administración de Recursos Humanos*. México: McGraw- Hill.

Ibáñez, J. (2014). *Un momento especial*. Amiga, 496, 84-85.

Ibáñez, J. (2015). *Bienvenido lunes*. Amiga, 505, 68-70.

- Jaén, M. (2010). *Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales* (Tesis de Doctorado, Universidad Complutense de Madrid, España). Recuperada de <http://eprints.ucm.es/10843/1/T31913.pdf>
- Kittredge, C. (2011). *Hábitos de descanso saludables*. Recuperado de <http://espanol.bestbuy.com/site/home-promotions/smart-about-sleep/pcmcat255300050011.c?id=pcmcat255300050011>
- Lastreto, P. (2000). *El impacto del estrés en el desempeño laboral*. Tesis inédita. Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Levin, J. (1979). *Fundamentos de estadística en la investigación social*. México: Harla S.A.
- Losano, R. (2009). *Programa de recreación laboral para reducir los niveles de estrés en docentes*. (Tesis, para obtener el título de Especialista en administración deportiva, Universidad de Zulia, Venezuela). Recuperada de http://tesis.luz.edu.ve/tde_busca/archivo.php?codArchivo=1544
- Matul, M. (2013). *Estrés laboral factor que incide en el desempeño en los colaboradores de las empresas de crédito del municipio de San Francisco el alto, Totonicapán* Tesis inédita. Universidad Rafael Landívar, Campus de Quetzaltenango, Quetzaltenango, Guatemala.
- Mendoza, S. (2013). *Relación entre el desempeño laboral y la filosofía de los 7 hábitos de la gente altamente efectiva según la perspectiva de un grupo de colaboradores*. Tesis inédita. Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Mérida, Y. (2014). *Relación de sobrecarga laboral y desempeño de los trabajadores en una empresa dedicada a la fabricación de artículos varios*. Tesis inédita. Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

Ochoa, D. (2012). *Relación entre adicción al trabajo y desempeño laboral de un grupo de trabajadores del área de pre-ventas de una empresa comercial (Estudio realizado en una empresa comercial)*. Tesis inédita. Universidad Rafael Landívar, Campus de Quetzaltenango, Quetzaltenango, Guatemala.

Pacheco, M. (2000). *Trabajo y el estado de salud de las mujeres*. Tesis inédita. Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

Quiroa, I. (2009). *Estilo de vida y condiciones de salud de los enfermeros*. (Universidad de Aconcagua, Chile). Recuperada de http://bibliotecadigital.uda.edu.ar/objetos_digitaes/149/tesis-3781-estilos.pdf

Ray, C. y Rieske, W. (2010). *Seguridad industrial y administración de la salud*. México: Pearson Educación.

Reyes, S. (2008). *Factores que intervienen a llevar estilos de vida saludables en el personal de enfermería en los servicios de medicina y cirugía de hombres y mujeres en el hospital San Benito, Petén* (Tesis de licenciatura, Universidad San Carlos de Guatemala). Recuperada de http://www.google.com.gt/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&sqi=2&ved=0CBwQFjAA&url=http%3A%2F%2Fbiblioteca.usac.edu.gt%2Ftesis%2F05%2F05_8580.pdf&ei=tnQsVcOCGbfLsAShv4HYBw&usg=AFQjCNHva7_VNleyxd5Hjlju53SLOKYqVA&sig2=XE52Spy_YKob5-em0xxhDg&bvm=bv.90790515,d.cWc

Robbins, S. (1998). *Comportamiento organizacional*. México: Prentice Hall.

Tortosa, J. (2011). *Las titulaciones de ocio y recreación en los Estados Unidos: un análisis comparativo*. (Artículo, universidad de Alicante, España). Recuperada de <http://www.google.com.gt/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=4&ved=0CC8QFjAD&url=http%3A%2F%2Fdialognet.unirioja.es%2Fdescarga%2Fartic>

ulo%2F4730459.pdf&ei=VE5GVcGzBMaYgwT3wYHACg&usg=AFQjCNHF-
uXxzjAodoEX9N_-r-aT1duuTw&bvm=bv.92291466,d.eXY

Valcárcel, J. (2015). *Trastornos del sueño*. Recuperado de <https://www.msdsalud.es/manual-merck-hogar/seccion-6/trastornos-sueno.html>

Vásquez, N. (2014). *Protege tu buena imagen*. *Amiga*, 493, 72-73.

Web de Recursos humanos y empleos, (2006). *Artículos sobre Recursos Humanos (RRHH), empleo y gestión*. Recuperado de <http://www.rrhh-web.com/>

Anexos

ANEXOS

Anexo 1

Ficha técnica del instrumento	
Nombre	Cuestionario sobre estilo de vida
Autor	Luisa Fernanda Cifuentes Girón
Año	2015
Objetivo	Medir el estilo de vida en trabajadores del área administrativa
Que mide	Horas de sueño, actividades de recreación y descanso familiar, técnicas de relajación, actividades al aire libre, práctica de deportes y ejercicio.
Tipo de aplicación	Auto aplicable
Reactivos	El instrumento cuenta con 15 items tipo escala de Likert que miden: -Horas de sueño: 1,2,4 -Actividades de recreación y descanso familiar: 3,5,6 -Técnicas de relajación: 8,12,15 -Actividades al aire libre: 7,11,13 -Práctica de deportes y ejercicio: 9,10,14
Escala de medición	Muy satisfactorio: 100 – 86 Bastante satisfactorio: 85 - 71 Poco satisfactorio: 70 - 56 No satisfactorio: 55 – 0
Tiempo de resolución	El tiempo de resolución del presente cuestionario puede ser alrededor de 15 minutos.

Anexo 2

Ficha técnica del instrumento	
Nombre	Evaluación del desempeño
Autor	Empresa de publicidad BTL
Año	2014
Objetivo	Medir el desempeño laboral de los trabajadores.
Que mide	Alcances de meta, informes de gestión, inventario y competencias, ejecución de estrategias establecida por el supervisor y directivos, relación y comunicación con el personal.
Tipo de aplicación	Evaluación de supervisor por observación
Reactivos	El instrumento cuenta con 9 ítems tipo escala de calificación que miden: - Alcances de meta - Informes de gestión - Reportes de venta, inventario y competencias - Ejecución de estrategias establecida por el supervisor y directivos - Relación y comunicación con el personal.
Escala de medición	Desempeño alto: 5 – 4.11 Desempeño medio alto: 4.10 – 3.11 Desempeño bajo medio: 3.10 – 2.11 Desempeño bajo: 2.10 – 0
Tiempo de resolución	El tiempo de resolución del presente cuestionario puede ser de 15 a 35 minutos

Anexo 3

Cuestionario sobre estilo de vida

Sexo: F _____ M _____ Edad: _____

Escolaridad: Diversificado: _____ Año universitario: _____

Estado Civil: _____ Puesto: _____

Antigüedad en la empresa: _____

Instrucciones

El siguiente cuestionario se realiza con la intención de determinar el estilo de vida que practica generalmente. A continuación encontrará una serie de enunciados, debe marcar con una X la respuesta que más se adecue a su opinión; marque sólo una respuesta por enunciado.

No.	Pregunta	Siempre	Casi siempre	Muy pocas veces	Nunca
1.	En las noches duermo de 7 a 8 horas.				
2.	Padezco problemas de insomnio				
3.	Prefiero pasar mi tiempo libre con mi familia				
4.	Por las mañanas me despierto con cansancio				
5.	Me gusta ver películas con mi familia				

6.	Salgo con mi familia en mis días de descanso				
7.	Disfruto actividades donde debo acampar				
8.	Practico yoga u otras técnicas para relajación.				
9.	Realizo ejercicio por lo menos dos veces a la semana				
10.	Prefiero los deportes en equipo				
11.	Disfruto actividades al aire libre				
12.	Por las noches tomo un tiempo para relajarme				
13.	Acostumbro salir a la playa.				
14.	Practico algún deporte.				
15.	Suelo leer como una técnica de relajación				