

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

"DESEMPEÑO LABORAL EN UN GRUPO DE TRABAJADORES CUYO PESO SE ENCUENTRA DENTRO DE LOS PARÁMETROS DE PESO NORMAL Y UN GRUPO DE TRABAJADORES QUE MANIFIESTAN SOBREPESO EN UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA DE LA CIUDAD DE GUATEMALA."

TESIS DE GRADO

MELANIE MICHELLE ALVARADO JUAREZ
CARNET 10137-09

GUATEMALA DE LA ASUNCIÓN, MAYO DE 2017
CAMPUS CENTRAL

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

"DESEMPEÑO LABORAL EN UN GRUPO DE TRABAJADORES CUYO PESO SE ENCUENTRA DENTRO DE LOS PARÁMETROS DE PESO NORMAL Y UN GRUPO DE TRABAJADORES QUE MANIFIESTAN SOBREPESO EN UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA DE LA CIUDAD DE GUATEMALA."

TESIS DE GRADO

TRABAJO PRESENTADO AL CONSEJO DE LA FACULTAD DE
HUMANIDADES

POR

MELANIE MICHELLE ALVARADO JUAREZ

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

GUATEMALA DE LA ASUNCIÓN, MAYO DE 2017
CAMPUS CENTRAL

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR

RECTOR: P. MARCO TULIO MARTINEZ SALAZAR, 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

DECANO: MGTR. HÉCTOR ANTONIO ESTRELLA LÓPEZ, S. J.
VICEDECANO: MGTR. JUAN PABLO ESCOBAR GALO
SECRETARIA: MGTR. ROMELIA IRENE RUIZ GODOY
DIRECTORA DE CARRERA: MGTR. GEORGINA MARIA MARISCAL CASTILLO DE JURADO

NOMBRE DEL ASESOR DE TRABAJO DE GRADUACIÓN

MGTR. JULIO ANTONIO CARTAGENA WILHELM

REVISOR QUE PRACTICÓ LA EVALUACIÓN

LIC. ALEJANDRO JOSE MENA BARRIOS

Guatemala, 3 de enero del 2017

Señores
Consejo Facultad de Humanidades
Universidad Rafael Landívar

Por este medio informo que he revisado el trabajo de tesis de la estudiante **Melanie Michelle Alvarado Juárez**, de la carrera de licenciatura en Psicología Industrial/Organizacional, con número de carné 1013709, titulado **“Desempeño laboral entre los trabajadores que su peso se encuentra entre los parámetros de un peso normal, y trabajadores que manifiestan sobre peso de una institución pública de la ciudad de Guatemala”** el cual, a mi criterio, ha cumplido con los requisitos establecidos por la facultad, por lo que autorizo a la estudiante Alvarado Juárez para que solicite fecha de revisión y posterior defensa de tesis.

Atentamente,



Magister
Julio Cartagena
Código 11030

Orden de Impresión

De acuerdo a la aprobación de la Evaluación del Trabajo de Graduación en la variante Tesis de Grado de la estudiante MELANIE MICHELLE ALVARADO JUAREZ, Carnet 10137-09 en la carrera LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA INDUSTRIAL/ORGANIZACIONAL, del Campus Central, que consta en el Acta No. 051283-2017 de fecha 5 de mayo de 2017, se autoriza la impresión digital del trabajo titulado:

**"DESEMPEÑO LABORAL EN UN GRUPO DE TRABAJADORES CUYO PESO SE
ENCUENTRA DENTRO DE LOS PARÁMETROS DE PESO NORMAL Y UN GRUPO DE
TRABAJADORES QUE MANIFIESTAN SOBREPESO EN UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA DE
LA CIUDAD DE GUATEMALA."**

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 8 días del mes de mayo del año 2017.

AGRADECIMIENTOS

A DIOS Y LA VIRGEN

Por darme el maravilloso don de vivir día con día, por dejarme sentir su presencia, guiarme por el buen camino y nunca dejarme caer, y en especial por haberme ayudado durante estos años, el sacrificio fue grande, pero ustedes siempre me dieron la fuerza necesaria para continuar y lograr este triunfo.

A MIS PAPAS

Por darme la vida, estar siempre a mi lado en todo momento, por sus ánimos que me dieron durante tantos años en la universidad y en mi vida, por su amor y por nunca dejar de creer en que lograría esta meta, que es para ustedes y de ustedes. Los amo

A MIS HERMANOS

A mi hermano: por ser ese ejemplo de vida, por guiarme siempre a seguir adelante y enseñarme que nunca hay que dejar las cosas que se inicia a pesar de los obstáculos, por su apoyo incondicional.

A mi hermana: por siempre estar a mi lado, su cariño y su apoyo en todo momento y sobre todo por disfrutar conmigo este triunfo

A LA CHIVI

Que fuiste la formadora de mi vida de estudios, la que me cuidó, guio y me enseñó a como se salía adelante en los estudios, porque este triunfo lleva tu nombre y todas las metas y logros que haga con mi vida siempre te los voy agradecer. Sé que en el cielo hay ángeles que celebran mi triunfo.

A MI MEJOR AMIGA

Porque desde que nos conocimos en el colegio jamás me has abandonado en ningún momento, estoy segura que soy una persona privilegiada por haberte conocido. Gracias por tu apoyo, porque no hubo día que dejaras de creer en mi porque me apoyaste y ayudaste en la universidad como nadie. #mejoresamigaspor siempre.

A MIS CATEDRATICOS Y UNIVERSIDAD

Porque contribuyeron de forma positiva en mi formación como profesional y me brindaron las mejores herramientas para ser una licenciada formada en valores.

A MIS AMIGOS DE UNIVERSIDAD, DE TRABAJO Y LAS MAGYZ

Porque mis días de universidad no hubieran sido igual sin ustedes, porque cada día aprendía algo nuevo de ustedes también, porque compartimos conocimientos, estrés, cansancios y celebraciones juntos, porque a pesar que no inicie mi carrera con ustedes los llegue a conocer mejor de lo que imagine y sentí su apoyo hasta hoy en día, gracias amigos ahora licenciados.

Las MAGYZ porque desde el colegio dijimos que seríamos amigas en todo momento y aquí estamos juntas en las buenas y en las malas, porque poco a poco vamos saliendo y siempre estamos pendientes unas de las otras, las quiero.

A mis amigos y jefes del trabajo, porque estar siempre pendientes de lo que faltaba, y darme palabras de aliento, las oportunidades y facilidades que me dieron en mi último año de universidad, sin ustedes no habría sido posible concluir tan rápido.

A MARLON

Si tuviera que hacer un listado de agradecimientos por todo lo que haces por mí, creo que nunca acabaría, fuiste, eres y serás mi inspiración de perseverancia, porque a pesar que nuestras carreras son distintas me ayudaste cuando más lo necesitaba, porque así como llegara a la universidad hasta en los momentos más difíciles, gracias por estar siempre conmigo y celebrar este triunfo el cual fuiste parte de el casi desde que empecé lo mejor de la universidad.

INDICE

I. INTRODUCCIÓN	1
Bases Teóricas	8
Alimentación y el trabajo	11
Elementos del Desempeño Laboral	14
Productividad	16
Eficacia	16
Motivación	16
Trabajo en equipo	17
II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	18
2.1 Objetivos	19
2.1.1 Objetivo general	19
2.1.2 Objetivo específico	19
2.2 Variable de estudio	19
2.3 Definición de variable	20
2.3.1 Definición conceptual	20
2.3.2 Definición operacional	20
2.4 Alcances y límites	20
2.5 Aporte	21
III. METODO	22
3.1 Sujetos	22
3.2 Instrumento	22
3.3 Procedimiento	23
3.4 Diseño y metodología estadística	23
IV. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	29
VI. CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES	32
VIII. REFERENCIAS	33
ANEXO	37
Ficha Técnica	37
Instrumento	38

RESUMEN

El objetivo del presente trabajo de investigación fue determinar si existe diferencia estadísticamente significativa en el desempeño laboral en un grupo de trabajadores cuyo peso se encuentra dentro de los parámetros de peso normal y un grupo de trabajadores que manifiestan sobrepeso en una Institución Pública de la Ciudad de Guatemala. Los sujetos de la muestra fueron 50 trabajadores los cuales 25 contaban con un peso normal y 25 manifestaban sobrepeso, siendo ellos hombres y mujeres mayores de 18 años, los cuales fueron un muestreo por conveniencia.

Para medir el desempeño laboral de los grupos de trabajadores, se utilizó un instrumento elaborado por González (2008), el instrumento cuenta con 25 ítems, y toma en cuenta cinco factores a calificar los cuales son: Responsabilidad, productividad, eficiencia, motivación y trabajo en equipo. Cada factor tiene un puntaje mínimo de 5 puntos y uno máximo de 20 puntos. La puntuación total de los 5 indicadores es de 100 puntos y la escala es excelente 81-100, bueno 61-80, regular 41-60 y deficiente 20-40.

El resultado obtenido fue que si existe diferencia estadísticamente significativa en el desempeño laboral, en el grupo de trabajadores cuyo peso se encuentra dentro de los parámetros de peso normal y un grupo de trabajadores que manifiestan sobrepeso esto en los factores de responsabilidad, productividad, eficiencia y motivación, haciendo una excepción en trabajo en equipo ya que no existe diferencia significativa esto debido a que ambos grupos trabajan en conjunto lo cual los lleva a realizar su labor de una mejor manera.

I. INTRODUCCIÓN

Durante los últimos años, en Guatemala se ha demostrado un importante crecimiento económico y productivo, en gran parte por el aporte del sector empresarial y el consiguiente incremento de la fuerza laboral. Sin embargo, este esfuerzo ha significado una prolongada permanencia en los lugares de trabajo, lo que hace cada vez más relevante la calidad de la vida laboral. Las condiciones de trabajo y el tipo de alimentación proporcionada, entre otros factores, son determinantes para la salud y la calidad de vida de las personas.

Debido a esto, la organización Panamericana de la Salud (OPS), ha considerado al lugar de trabajo como un entorno prioritario para la promoción de la salud en el siglo XXI. Por su parte la alimentación laboral ha alcanzado cada vez mayor importancia debido a sus efectos en la calidad de vida de los trabajadores y su productividad porque alimentación y nutrición están fuertemente ligados al funcionamiento biológico del organismo, por ejemplo, saltarse una comida especialmente el desayuno o el almuerzo va generando una enfermedad llamada hipoglicemia, la cual es la disminución de la concentración de azúcar en la sangre, lo que reduce el periodo de atención y ralentiza la velocidad con la que se procesa la información. Por otra parte, en personas con deficiencia de hierro, se registra un deterioro en la capacidad física y el desempeño en el trabajo de hasta un 30%, el que se agrega a la aparición de debilidad y falta de coordinación. Adicionalmente, diversos estudios han demostrado que un trabajador con sobrepeso o bien obeso, con un exceso de nutrientes críticos en su alimentación, tiene el doble de probabilidad de ausentismo que una persona con un estado nutricional normal.

La presuposición de que el alimento puede promover la salud más allá de su valor nutricional ha ganado aceptación en el público. El consumo de complementos botánicos ha experimentado un aumento, si bien la evidencia que sustenta el uso de estos productos no es tan clara (Shahy Grant, 2000). Cerca de 34% de los estadounidenses toma un complemento de vitaminas y minerales todos los días (Thomson y cols., 2005).

La alimentación del minero durante la jornada laboral es claramente hipercalórico, esto quiere decir que es alta en grasas, azúcares y sodio, indicadores que se reiteran en las colaciones de media mañana, que tiene similares características.

En relación con los complementos dietéticos, los especialistas en nutrición tienen una calificación para traducir la evidencia científica sólida en aplicaciones prácticas. Estos especialistas se consideran conocedores del uso de los alimentos funcionales y complementos nutricionales, pero solo 10% se siente confiado acerca de la función de las hierbas en la prevención y tratamiento de las enfermedades (Leey cols. 2000)

Esto no se ha traducido en una readecuación de la cantidad y calidad nutricional de la alimentación, lo que ha fomentado el aumento de peso y desarrollo de enfermedades crónicas no transmisibles. Se debe tomar en cuenta los alimentos funcionales los cuales son aquellos que brindan beneficios a la salud adicionales a los de la nutrición básica y son adjuntos de la dieta equilibrada (Hasler y cols. 2004) El pescado aporta aceites; los productos lácteos fermentados proporcionan prebióticos; y la carne de res tiene ácido linoleico conjugado. Muchas plantas contienen sustancias con actividades biológicas, los denominados fotoquímicos.

Hoy en día, para cualquier empresa, su capital más importante son las personas, que la conforman, cuando el trabajador está sano en el sentido de contar con un peso en el parámetro de lo normal el cual constituye en un peso de 18.5 a 24.9 kg. Esto se entiende como un peso saludable, cuando el trabajador se encuentra en este rango de peso, se dice que son trabajadores más eficientes, alertas y plenos de energía, disminuyen riesgos de accidentes y manejan de mejor forma cualquier situación que se les plantee bajo estrés. Según un informe de la Organización Mundial de la Salud (OMS), en términos concretos, una alimentación adecuada y la práctica de actividad física en trabajadores puede incrementar los niveles de productividad en un 20%

Una empresa saludable y responsable, es aquella que protege a sus trabajadores frente a todos los riesgos de sus actividades laborales, alentando a un sentido de autoestima y control sobre el ambiente de trabajo.

Por tal motivo esta investigación pretende determinar si existe diferencia significativa en el desempeño laboral entre trabajadores con un peso en el parámetro de lo normal por sus buenos hábitos alimenticios y trabajadores con un sobrepeso por sus malos hábitos alimenticios de una Institución Pública de la Ciudad de Guatemala.

En Guatemala los estudios acerca de peso normal y sobrepeso según los hábitos alimenticios, en el ámbito laboral son escasos, sin embargo, existen investigaciones con relación a dicho tema relacionado con el desempeño laboral con diversas variables.

Gómez (2013) buscó identificar si existía correlación estadísticamente significativa al nivel de 0.05 entre los hábitos alimenticios y el nivel de productividad de un grupo de agentes telefónicos, de diferentes jornadas. La muestra estuvo conformada por 51 agentes telefónicos de diversas áreas, comprendidos en un rango de edad entre 18 y 23 años; de ambos géneros con un nivel de escolaridad mínimo de diversificado, algunos actualmente son estudiantes universitarios. La investigación se llevó a cabo en una institución financiera guatemalteca que tiene más de 50 años de prestar servicios financieros. Concluyó que existe una correlación positiva débil entre los hábitos alimenticios y el nivel de productividad de un grupo de agentes telefónicos, de diferentes jornadas, en un centro de llamadas, de la ciudad de Guatemala. Recomendó concientizar

a la población acerca de la práctica adecuada de los hábitos alimenticios, se recomendó a las autoridades de la institución la promoción y practica de talleres y charlas, tanto del grupo investigado como del resto de colaboradores.

Asimismo, Martínez (2012) busco elaborar una propuesta de materiales educativos, con su respectiva guía de uso académico de la nutrición dirigido a padres de familia de niños de 0 a 36 meses para que mejoraran la alimentación de sus hijos. La muestra estuvo conformada por hombres y mujeres, padres y madres de familia que tenían hijos con edades correspondientes entre 0 a 36 meses, que vivían en el área urbana, agregadas a la muestra estuvieron mujeres en periodo de gestación o en edad fértil, de nivel socioeconómico bajo, que no poseían ningún nivel educativo, pertenecientes a la etnia Quiche. La investigación se llevó a cabo en el municipio de San Cristóbal Totonicapán, departamento de Totonicapán. Concluyó que la falta de educación en cuanto a la seguridad alimentaria y nutricional, hábitos alimenticios y buena alimentación en niños en general, es una de las principales causas de los hábitos alimenticios incorrectos. Recomendó distintas formas de comunicación y educación en los centros educativos, no solamente las tradicionales sino también las alternativas que son más personales y esto hacen más eficiente el proceso de comunicación.

Por otra parte, Torres (2012) busco establecer la ocurrencia de cambios en los hábitos alimenticios y los factores que condicionan estos cambios en estudiantes de práctica clica. Dicha investigación tuvo como población a los estudiantes de la facultad de ciencias de la salud de las carreras del tercer ciclo de técnico universitario en terapia física y terapia ocupacional y del quinto ciclo de la licenciatura en nutrición del año 2011. La investigación se llevó a cabo en la Universidad Rafael Landivar, campus ubicado en Quetzaltenango. Concluyó que dicha muestra presenta cambios en sus hábitos alimentarios al momento de iniciar prácticas clínicas. Recomendó fomentar la práctica de buenos hábitos alimenticios por medios adecuados y de interés para los estudiantes, como el acceso a los servicios de internet para hacer llegar información interesante para que los estudiantes procuren una buena alimentación, de manera bastante práctica y aplicable a sus actividades cotidianas.

Por su parte, Calderón (2009) en un estudio descriptivo tuvo como objetivo determinar como son los hábitos alimenticios de pacientes con VIH, tratados en la clínica 12 de un hospital. La muestra fueron 220 pacientes de ambos géneros, comprendidos en un rango de edad de 15 a 84 años. La investigación se llevó a cabo en el Hospital Juan José Ortega en el departamento de Coatepeque. Concluyó que los pacientes con VIH mayores de 15 años si poseen buenos hábitos alimentarios, ya que la mayoría por indicaciones del médico o por decisiones propias, han mejorado los hábitos al evitar consumir mucha grasa, comida preparada e incluir dentro de la dieta más vegetales y frutas. Recomendó proporcionar educación alimentaria nutricional, a los pacientes con VIH con el fin de mejorar sus hábitos alimentarios y así mejorar su calidad de vida.

Finalmente, Arnold (2008) buscó determinar si existía correlación entre los hábitos alimenticios en el desayuno e ingesta y el nivel de desempeño laboral, de un grupo de secretarias, de una universidad privada. La muestra, conformada por 64 secretarias, las cuales dividió en grupos por edad, de 20 a 28 años, de 29 a 37 años y mayores de 37 años; por estado civil; por tiempo de laborar en la institución, de 0 a 2 años, de 2 a 10 años y más de 10 años; y por nivel jerárquico, secretaria I, II y III. El lugar donde realizó dicho estudio fue en una universidad privada de la Ciudad de Guatemala. Concluyó que no existe correlación entre los hábitos alimenticios en el desayuno e ingesta y el nivel de desempeño laboral, de un grupo de secretarias, de una universidad privada. Recomendó que para fortalecer la difusión y la práctica adecuada de los hábitos alimenticios en el desayuno e ingesta, tanto del grupo investigado como de la población académica y administrativa en general, recomendó a las autoridades de la facultad de ciencias de la salud, la promoción del ejercicio y el consumo de cinco porciones de frutas y verduras en la ingesta diaria.

Relacionado a los hábitos alimenticios se desea agregar investigaciones relacionadas con el sobrepeso de las personas.

Urrutia (2013) en la tesis titulada ¿Es el sobrepeso y la obesidad un factor predisponente para el desarrollo de enfermedad arterial periférica?, tuvo como objetivo principal determinar la presencia de enfermedad arterial periférica a través del dedo índice, tobillo y brazo en docentes que presenten sobrepeso y obesidad en el departamento de Zacapa. La muestra, 74 maestros entre las edades de 30 a 60 años, que trabajaban en varios centros educativos en Zacapa. Concluyó que la obesidad y el sobrepeso no son un factor que desencadena el desarrollo de la enfermedad arterial periférica, por lo que la recomendación es seguir con estudios para la interrogante planteada. Recomendó promover la realización del cuestionario de Edimburgo y el de índice tobillo brazo en todo paciente hospitalario y de consulta externa que presenten factores de riesgo para enfermedad arterial periférica y/o presenten sintomatología, para disminuir la morbilidad.

Corado (2007) buscó determinar la presencia de hipertensión arterial en estudiantes que padecen de obesidad y sobrepeso, en el municipio de Asunción Mita. La muestra 554 jóvenes de ambos sexos, de los grados de primero y segundo básico. Se llevó a cabo en un instituto nacional de educación básica Dr. Fernando Sandoval Montalvo. Concluyó en que el 15% tiene sobrepeso, el 8% tiene obesidad y el 16.9% tiene hipertensión, por lo que no se encontró asociación entre la obesidad o sobrepeso con la hipertensión. Recomendó, dar información científica a la población en general sobre la incidencia nociva de la obesidad en el estado de salud y la prevención de la misma.

Los hábitos alimenticios en el ámbito organizacional, es un tema que ha sido poco investigado en Guatemala, por lo que son pocos los estudios acerca de los mismo. Sin embargo, se puede observar un creciente interés por este tema puesto que las investigaciones realizadas son de años recientes, demostrando lo novedoso del tema. A su vez en la parte internacional se han realizado estudios relacionados.

Aránzazu (2007) en una investigación de tipo descriptiva, cuyo objetivo era valorar la relación del estado nutricional y los hábitos alimentarios en la capacidad funcional, mental y afectiva de un colectivo de ancianos institucionalizados de la comunidad de Madrid. La muestra fue conformada por 186 personas de ambos géneros, mayores de 65 años y pertenecientes a cuarto residencias de mayores de la comunidad de Madrid. La investigación se llevó a cabo durante un periodo comprendido entre diciembre de 2002 y junio de 2003. Concluyo que si existe una relación entre el estado nutricional y todos aquellos aspectos que determinan la calidad de vida en la vejez. Recomendó aumentar el consumo de todos aquellos alimentos ricos en vitaminas y minerales como las frutas, verduras, cereales entre otros para mejorar la calidad de vida y el estado nutricional.

Por otro lado, Palma (2004) desarrolló un estudio descriptivo transversal el cual tuvo como objetivo principal, analizar los hábitos alimentarios y la actividad física realizada en el tiempo libre de los participantes del estudio. La muestra 1486 mujeres adultas de Cataluña con edades entre los 18 y 64 años, se obtuvo a partir de la muestra que se seleccionó para realizar la “Evaluación del estado nutricional de la población catalana” en los años de 1992-1993. Se llevó a cabo por la Dirección General de Salud Publica en conjunto con la universidad de Barcelona. Concluyó que las mujeres sedentarias consumen 2.8 veces fruta a lo largo del día y las que realizan actividades moderadas lo hacen entre 3.2 y 3.3 veces al día, por lo que si existe relación entre los hábitos alimentarios y la actividad física.

En el mismo orden de ideas, Bernal (2003) realizó una investigación cualitativa con el objetivo de profundizar en la comprensión de las prácticas y actitudes alimentarias en personas inmigrantes. La muestra estuvo conformada por 21 inmigrantes que residen actualmente en España, compuesta por 20 mujeres y un hombre, comprendidos en edades entre los 12 y 54 años de edad, provenientes de diversos países como Argentina, Bolivia, Brasil, Colombia, Ecuador, Perú, Uruguay y Rumania y pertenecientes a diferentes clases sociales. Concluyo que las mujeres inmigrantes que residen en España se ven afectadas por los hábitos culturales y alimentarios propios de la región, mostrando conductas como la aparente persecución de la delgadez y el miedo a engordar, conductas propias de regiones industrializadas.

Asimismo, Lozano (2003) realizó una investigación en España, la cual tuvo como objetivo identificarlos condicionantes socioeconómicos de los hábitos alimentarios e ingesta de energía nutrientes en escolares de la población española. La muestra, un colectivo de 1506 escolares de ambos géneros y comprendidos en un rango de edad entre los 6 a los 10 años de edad. La investigación se llevó a cabo en diversas provincias de España. Concluyó que los hábitos alimenticios son similares en todas las providencias estudiadas, con alta ingesta de proteínas y bajo aporte de carbohidratos. Asimismo, entre los factores que contribuyen a hacer más inadecuada la dieta de los niños se puede mencionar el nivel socioeconómico, la residencia en la zona y el consumo de tabaco por parte de los padres.

Finalmente, en Barcelona Riba (2002) llevo a cabo una investigación descriptiva acerca de los hábitos alimentarios de estudiantes universitarios, el objetivo principal que determinar la frecuencia habitual de ingesta de un alimento o grupo de alimentos durante un amplio periodo de tiempo. La muestra, conformada por 1063 alumnos, 553 alumnos de la facultad de psicología y 509 estudiantes de la facultad de Veterinaria, conformados en las edades de 18 y 25 años. Concluyó que existe diferencia significativa entre facultades en un gran número de hábitos alimentarios, conocimientos sobre salud y alimentos, y en hábitos relacionado con la salud. Indicó que el 8.3% de hombres no desayunan, en su mayoría los estudiantes de veterinaria con un 72% comen en la universidad y los de psicología solo el 7.9%

Relacionados al tema se desea comparar los hábitos alimenticios y el peso y sobrepeso con el desempeño laboral dentro de las organizaciones, se realizaron estudios en Guatemala, sobre el desempeño laboral.

Inicialmente, Espaderos (2016) realizó una investigación para identificar si existía relación entre satisfacción y desempeño laboral. La muestra fue constituida por un grupo de 30 trabajadores del departamento de dirección financiera de la Municipalidad de Santa Lucia Cotzumalguapa, los sujetos estuvieron conformados entre las edades de 20 a 38 años, de sexo masculino y femenino, con un rango de experiencia máxima de 5 años. Concluyó que el nivel de desempeño laboral en los individuos se encontró alto, por lo tanto los trabajadores manifiestan actitudes tales como responsabilidad, productividad, motivación, eficiencia y trabajo en equipo. Recomendó mantener los niveles altos de desempeño y satisfacción por medio de programas de integración e interacción con los colaboradores dentro del equipo de trabajo para mantener la productividad, esto puede generar un sentido de pertenencia hacia la organización.

Por su parte, Figueroa (2015) realizó una investigación de correlación, la cual tuvo como objetivo establecer la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución gubernamental. La muestra, 47 sujetos de diferentes departamentos seleccionados por recursos humanos. Concluyó que no existe

relación estadísticamente significativa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral, por lo que la cultura en esta institución no es un factor que determine el desempeño de estos, a su vez determinó que la cultura organizacional no se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores por lo que no existe relación estadísticamente significativa entre las mismas. Recomendó crear planes que incentiven el arraigo hacia la cultura organizacional de la institución y motiven al mismo tiempo, el desempeño eficiente de los colaboradores.

Así mismo, Cancinos (2015) en una investigación determinó la relación que tiene la selección de personal con el desempeño laboral. La muestra, 36 personas en su mayoría de género masculino, comprendidos en edades de 20 a 40 años. La investigación fue realizada en un ingenio azucarero ubicado en San Andrés Villa Seca, Retalhuleu. Concluyó que los niveles de desempeño de los colaboradores se encuentran en un rango sobresaliente y aceptable, lo que quiso decir que el desempeño de los colaboradores si cumple con los objetivos del puesto pero que también podría mejorar. Recomendó evaluar el desempeño de manera periódica a todos los colaboradores de la organización, y realizar una evaluación del desempeño a colaboradores que cumplan cuatro meses de laborar en la organización.

Finalmente, Gonzáles (2014) realizó una investigación de tipo descriptiva, la cual tuvo como objetivo establecer la relación que tiene el estrés con el desempeño laboral de los colaboradores de Serviteca Altense S.A. La muestra, 60 sujetos todos seleccionados de diferentes departamentos, administración, ventas y mecánica. Concluyó que si existe una relación estadísticamente significativa con un nivel alpha de 0.05 entre el estrés y el desempeño laboral de los colaboradores, además determinó que el estrés producido por diferentes factores dentro del ambiente laboral afecta el desempeño, variando de un departamento a otro, pero de igual manera influye en los resultados. Recomendó realizar pruebas constantes de estrés 5 para determinar cómo se encuentran los niveles dentro de la organización y de esta manera darle el seguimiento necesario a los resultados. Entre los antecedentes internacionales relacionados con el desempeño laboral se pueden mencionar:

M. Vega, G. Urra y G. Bernales (2010) en una investigación tuvo como objetivo en un estudio analizar las relaciones entre satisfacción laboral y desempeño en los trabajadores de una empresa deretail. La muestra de 53 trabajadores, con una tasa de respuesta del 83%. Para lograr el objetivo se aplicó un instrumento con 54 preguntas, con datos descriptivos, información sobre el conocimiento del proceso de la evaluación del desempeño y una encuesta de satisfacción laboral elaborada por Chiang et al. (2008). La Habilidad de las escalas de satisfacción laboral es adecuada con la excepción de la escala "Satisfacción con la relación subordinado-supervisor". Para el análisis de la evaluación del desempeño se utilizaron datos recogidos por la empresa analizada. El análisis muestra que los trabajadores conocen la herramienta "evaluación del desempeño", sus evaluaciones varían entre 3 y 7 (máximo de 8). La variable de

satisfacción laboral muestra un nivel alto (promedio de 4 sobre 5). Las correlaciones entre ambas variables indican que para los trabajadores, a medida que su satisfacción con las oportunidades de desarrollo y con la forma de reconocimiento aumenta, su orientación al logro disminuye.

Así mismo, Urdaneta (2009) en una investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre el desempeño laboral y la calidad del servicio en la Banca Universal Privada del Municipio Maracaibo. El tipo de investigación fue correlacional, descriptiva, y el diseño no experimental transaccional descriptivo. La muestra estuvo conformada por 7068 empleados de los cinco principales bancos y la muestra por 50 sujetos, a los cuales se les aplicó un cuestionario diseñado bajo el modelo de la escala de actitudes de Likert, con un total de 51 ítems, los cuales determinaron como resultado que existe una correlación significativa entre ambas variables, ya que a medida de que exista un mejor desempeño laboral, los empleados ofrecen una mejor calidad del servicio. Aspecto que permitió recomendar que la capacitación sea una de las herramientas básicas para ofrecer un servicio de calidad.

El capital humano, es claramente el recurso más importante de cualquier organización, no importando el país proveniente de la misma, tal y como lo confirman las investigaciones anteriormente citadas. Por lo que es de suma importancia que los trabajadores estén en su área o departamento satisfechos, a través del cuidado de factores como satisfacción laboral, clima laboral, cultura organizacional y sobre todo salud mental y física.

Varios autores han enfatizado la necesidad de cuidar de este recurso tan importante e indispensable para el desarrollo de las empresas; cabe mencionar que la salud física y emocional de los colaboradores son elementos vitales para el rendimiento y desempeño de los mismos, por lo que existen varios factores a considerar al momento de exigirles más y mejores resultados, como lo serían los hábitos alimenticios y la salud. A continuación se presenta las bases teóricas que sustentan la investigación.

Bases Teóricas

La alimentación en el trabajo ya no puede seguir siendo considerada como un elemento secundario, debe prestársele atención porque no afecta únicamente al desempeño y productividad de una empresa, sino que también conlleva gastos para el país, debido a que los costos relacionados a las enfermedades crónicas y obesidad cada vez son más elevadas.

Por lo que la Organización Internacional de Trabajo (OIT) recomienda “soluciones alimenticias” en donde se propone a las empresas adoptar programas en donde se les facilite a sus empleados al acceder a una buena alimentación.

Asimismo, Wanjek (2005) menciona que en el lugar de trabajo se presenta una situación oportuna para la intervención con relación a la nutrición de los empleados,

debido a que muchos trabajadores pasan en el al menos ocho horas al día, y cinco días a la semana, y muchos de ellos carecen de acceso a un comedor o a un restaurante adecuado, o bien de algún lugar para almacenar, viéndose limitados por opciones de restaurantes de comida rápida o alimentos de puestos callejeros.

Esto como organizaciones se deben tomar muy en cuenta ya que si se desea que un trabajador cuente con un gran desempeño laboral debemos tomar en cuenta, no solo el espacio físico donde labora, o la forma económica con que se reconoce su trabajo sino también debe ser conjunto con la alimentación que consume diariamente ya sea alimentación de su hogar o bien un lugar digno y comida saludable. Para ello se puede contar con:

- Comedores y cafeterías: las empresas deberían de proporcionar una instalación en la que se sirvan comidas calientes recién preparadas, generando un ambiente digno y agradable con sus amigos y compañeros. El comedor puede generar beneficios físicos y psicológicos al permitir que lo empleados descansen, se alimentan y se alejen de la monotonía en sus puestos de trabajo.
- Vales de comida: proporcionar a los empleados, y en ocasiones a la familia del mismo, billetes o vales de comida para la obtención de alimentos y comidas en determinadas tiendas y restaurantes.
- Pequeñas cocinas: muchas empresas no tienen las posibilidades económicas de implementar un comedor o brindar vales de comida a sus empleados, pero existe la alternativa de las pequeñas cocinas habilitadas en la oficina, permitiendo a los empleados calentar sus alimentos, almacenarlos y consumirlos dentro de las instalaciones.

En Guatemala ya existen empresas que han adoptado estas políticas, dentro de las cuales se puede mencionar San Pedro Diseños, quienes evaluaron las necesidades nutricionales de sus empleados y diseñaron un menú para combatir las deficiencias alimentarias. Invirtieron en un comedor y cocina que permite a sus empleados poder alimentarse dentro de la empresa y cuidado de su salud.

Sin embargo, para comprender los hábitos alimentarios de una persona, es necesario conocer el significado como tal de nutrición, de acuerdo a Williams (2005) indica que, es la suma total de los procesos que involucran desde el momento de la ingesta de alimentos, digestión, absorción, transporte y metabolismo de nutrientes dentro de la comida. Los alimentos que ingerimos diariamente, tiene como propósito proporcionar nutrientes, los cuales son una sustancia que se encuentra en los alimentos, los cuales desempeñan una o más funciones fisiológicas o bioquímicas en el cuerpo. Los nutrientes esenciales se dividen en seis categorías: carbohidratos, grasas, agua, vitaminas, y

minerales. Como principales funciones, están el proporcionar energía, regular el metabolismo y promover el crecimiento y desarrollo.

Dentro de las organizaciones es importante tener personal experto y con experiencia en esta rama nutricional, ya que son personas indicadas para expresarles a los trabajadores cual es la mejor forma de ingerir alimentos, e indicar cuál es la forma correcta de comer.

De igual forma, la Organización Mundial de la Salud (OMS) (s.f.), establece que la nutrición es la ingesta de alimentos en relación con las necesidades dietéticas del organismo. Por lo que una buena nutrición se refiere a una dieta suficiente y equilibrada, combinada con el ejercicio físico regular, siendo estos elementos fundamentales para la buena salud.

Es importante que para que una persona se siente bien consigo mismas, no depende únicamente del estado de ánimo, o bien del tipo de alimentación que se ingiera, debe tomar en cuenta que es importante combinar la alimentación con el ejercicio.

La OMS, indica que la palabra “dieta” la cual es importante mencionar que una dieta no es dejar de comer, sino saber comer de la mejor manera, ingiriendo todos los grupos de alimentos necesarios para nuestro organismo.

Claramente, los hábitos alimenticios están estrechamente relacionados con la nutrición, ya que si los hábitos alimenticios son poco saludables, como resultado se tendrá una mala nutrición o viceversa.

De acuerdo con Cabezuelo y Frontera (2007), los hábitos alimentarios son prioridad a elegir y consumir determinados alimentos, y a degustar de otros. Los hábitos no son innatos y se van formando a lo largo de la vida de cada ser humano, convirtiéndose en una costumbre o comportamiento repetitivo. Los hábitos alimenticios se adquieren durante la infancia, en los primeros años de vida y consolidándose después de la adolescencia, por lo que resulta difícil cambiarlo.

Del mismo modo, Contreras y Arnaiz (2005) establecen que los hábitos alimenticios, son todos aquellos hábitos adquiridos a lo largo de la vida, y que influyen en nuestra forma de alimentarnos. Sugieren que se debe de procurar tener una dieta equilibrada y variada, que incluya alimentos de todos los grupos y en cantidades adecuadas y suficientes, para cubrir nuestras necesidades energéticas y nutritivas. Apoyando la postura anterior Simón, Benito y Baeza (2009) indican que los hábitos alimenticios se adquieren durante la infancia y son difíciles de modificar, puesto que, cuando un comportamiento es gratificante para los sentidos, las emociones, valores, o el autoestima, tiende a repetirse, y es así, como se vuelve un hábito.

Según Hernández, Rodríguez y Gallego (1999) los hábitos alimenticios son patrones alimentarios, elección de alimentos y horarios para la ingesta, los cuales son resultado de la influencia socio cultural y de estilo de vida.

Es importante que como indican los autores anteriormente mencionados que los padres de familia tengan un conocimiento previo a la alimentación de sus hijos, ya que va a depender de la infancia el tener una buena o mala alimentación el resto de la vida, lo cual repercute en el peso de cada persona y que se sabe que está estrechamente ligado con el desempeño de cada persona.

A diferencia de lo que establecen los autores anteriores, según Suros y Suros (2001) se puede saber mucho acerca de una persona, al analizar y observar sus hábitos alimenticios, debido a que la elección de alimentos no es la consecuencia de un proceso educativo, sino, el resultado de factores fisiológicos involuntarios que dirigen nuestros gustos por encima de los hábitos y convenciones. Por lo que según esta teoría, los hábitos alimenticios no son aprendidos, más bien, se determinan de forma fisiológica y no voluntaria.

Relacionado al tema de los hábitos se encuentra el tema de un peso normal, desnutrición, sobrepeso y obesidad. En dicha investigación se tocan ambos temas relacionados con el desempeño laboral de cada persona.

Una persona sufre de un sobrepeso o un peso normal no siempre son efecto de la buena o mala alimentación que se tiene, ya que existen muchas enfermedades que pueden llevar a las personas de padecer de dichos trastornos nutricionales; el peso excesivo o insuficiente puede afectar gravemente la salud, por lo tanto, es de suma importancia controlar el peso.

Mantener un peso saludable es una manera importante de asegurar que se conserva una buena salud además de reducir la probabilidad de desarrollar una serie de problemas de salud a largo plazo, lo cual puede afectar también la parte laboral de cada persona. Tener un peso normal, tiene como objetivo mantener el peso mediante la combinación de una buena alimentación balanceada y actividades físicas, esto no solo por salud, sino, a su vez para desempeñarse de la mejor forma laboralmente.

Tener sobrepeso aumenta un riesgo de desarrollar problemas de salud y desempeño laboral.

Alimentación y el trabajo

Actualmente la mayoría de empleados constituyen jornadas de trabajo de ocho horas o incluso más, por lo que se hace difícil llevar un estilo de vida saludable. Según Marín y Pico (2004) los elementos de trabajo y la interacción entre ellos repercuten en la

salud de los trabajadores. La salud y el trabajo se relacionan entre si cuando se mencionan aspectos como la concurrencia de accidentes y enfermedades ocupacionales y el agravamiento de enfermedades relacionadas con el trabajo. Por lo tanto, el ambiente y las condiciones de trabajo no solo influyen y definen la calidad de vida laboral, sino también la condición de salud o falta de la misma en las personas.

Se deben tener presente que un trabajador bien alimentado va a rendir de una mejor manera en su ambiente laboral, es de suma importancia recalcar en todas las organizaciones la importancia de una buena alimentación y de buenos hábitos alimenticios, para el logro de metas y objetivos de la organización.

En los países en desarrollo, únicamente la mitad de la población consume suficientes calorías para desempeñar sus actividades y tareas normalmente, a diferencia de los países más ricos, en donde existe una creciente proporción de trabajadores que padecen de obesidad o sobrepeso. Por lo tanto, se debe de promover una alimentación sana en el lugar de trabajo, a través de programas de actividad física e implementación de algunos comedores dentro de las instalaciones de la empresa, entre otros.

Una persona mal alimentada encuentra dificultad para mejorar su calidad de vida tanto personal como laboral, de acuerdo con Eroski (2010) debido a que la capacidad de trabajo desciende, cuando la nutrición es deficiente y puede llegar a disminuir hasta un 30% con relación a un desempeño normal. Una mala alimentación o falta de alimentación indispensable para el organismo tiene como consecuencia la aparición de síntomas físicos y psicológicos, tales como cansancio excesivo, dificultad para concentrarse, irritabilidad entre otros.

El número de comidas que se realizan en un día, saltarse comidas o realizar menos de tres comidas al día, influye de forma negativa en el funcionamiento de nuestro organismo. Debido al rendimiento y el bienestar de los trabajadores está altamente ligado a la salud y los hábitos alimenticios que estos poseen, la fundación Eroski recomienda que el consumo de los alimentos y el valor calórico de los mismos sea acorde al tipo de trabajo que se efectúa, según el esfuerzo físico e intelectual; considerándolo se puede indicar diversos tipos de trabajo:

- **Trabajos Sedentarios:** Son todas aquellas actividades en donde los empleados permanecen sentados la mayor parte del día y se desplazan siempre en autos, evitando todo tipo de actividades físicas, teniendo como consecuencia un bajo gasto calórico. Se recomienda una nutrición que conlleve alimentos bajos en sus calorías y realizar actividades físicas, mínimo tres veces a la semana.

- **Trabajo de gran estrés físico y psíquico:** Si el estrés o desgaste es principal de forma física, se recomienda tener una dieta que contenga las suficientes calorías, para compensar el gasto de energía según la actividad. Si es de tipo psíquico, no se requiere de un alto consumo de calorías por lo que se recomienda incluir en la dieta alimentos que contengan la cantidad suficiente de todos aquellos nutrientes que se relacionan con el buen funcionamiento del sistema nervioso.

En la sociedad y el mundo existen diversos tipos de trabajo, unos más desgastantes que otros, tanto psicológicamente como físicamente, se debe tomar en cuenta que no todos los trabajos requieren de la misma energía física, para ello es importante que en las organizaciones tengan claro que tipo de trabajo se está realizando con el personal, para poder orientar en el tipo de alimentación que sea necesaria para un buen desempeño. Los trabajadores, no se hacen responsables de poseer una buena alimentación esto hace que repercuta en la capacidad que se tiene para realizar ciertas tareas y la energía con la que se realizan, afectando principalmente el nivel de productividad y desempeño de los empleados.

Según estudios realizados por la OIT (2005), la mala alimentación en el trabajo causa pérdidas de hasta un 20% en la productividad ya sea por problemas relacionados a la desnutrición o al exceso de peso. Asimismo, se establece que los hábitos alimentarios en el trabajo mejoran, estos pueden aumentar la tasa de productividad, se pueden prevenir deficiencias, enfermedades crónicas y obesidad.

Cabe mencionar que una mala alimentación y unos malos hábitos alimenticios perjudican la salud de la persona, como el desempeño que realizan dentro de una organización, realizando actividades diarias y al mismo tiempo afectando al cumplimiento de los objetivos organizacionales. Una persona bien alimentada y con un peso en el parámetro de lo normal se siente bien consigo misma y al mismo tiempo va a realizar sus actividades de una mejor manera, cumpliendo los objetivos y las metas establecidas.

La alimentación, el peso y el desempeño laboral, están estrechamente ligados por lo que se menciona que desempeño es sinónimo de comportamiento, es lo que la gente hace en la realidad y puede ser observado. Muchinsky (2002) indica que el desempeño incluye las acciones que son importantes para realizar las metas de la organización y puede ser medido en términos de lo que hace cada individuo, esto es, el nivel de su contribución o resultados.

García (1991) menciona que el desempeño permite establecer con claridad el campo de actividad de la profesión; describe el trabajo realizado, para lo cual es conveniente identificar lo que hace, como lo hace porque lo hace y las habilidades necesarias para hacerlo. Esto permite conocer la naturaleza, el alcance y el grado de dificultad de las actividades del trabajador y definir las habilidades requeridas según su complejidad.

La dificultad de un trabajo requiere de concentración, aprendizaje, conocimiento, y a su vez una buena alimentación, tiene la capacidad de poder realizar cualquier actividad y concentrarse para aprenderla en caso se desconozca

Debe considerarse que el desempeño laboral describe el grado en que los trabajadores de una organización logran sus funciones, tomando en cuenta los requerimientos del puesto ocupado, con base a los resultados alcanzados. D'Vicente citado por Bohórquez (2004), define desempeño laboral como el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado. En tal sentido, el desempeño está conformado por actividades tangibles, observables, medibles y otras que se pueden deducir.

El desempeño de una persona debe ser visto por las personas, eso es lo que indica el autor, ya que cuando se observan los resultados y el trabajo de una persona, se puede notar en buen o mal desempeño que tiene una persona al momento de trabajar.

Otra definición interesante acerca del desempeño laboral es la expuesta por Stoner (1994), quien afirma que el desempeño laboral es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas desde que se inicia la organización. Sobre la base de esta definición, se plantea que desempeño laboral está referido a ejecutar las funciones por parte de los empleados de una organización de manera eficiente, con la finalidad de alcanzar las metas propuestas. En tal sentido la eficiencia y la eficacia de un trabajador, es necesaria para la organización y al mismo tiempo para la persona, ya que la organización la lleva a alcanzar los objetivos organizacionales y a la persona le demuestra que es capaz de realizar las tareas y funciones establecidas de antemano por la organización.

Los autores, a pesar que cada uno tiene una definición, llegan a una misma conclusión y es que el desempeño laboral es la piedra angular para desarrollar la efectividad y el éxito de una compañía, por esta razón hay un constante interés de las empresas por mejorar el desempeño de los empleados a través de continuos programas de capacitación.

Elementos del desempeño Laboral

En el área organizacional dentro de una empresa, se han hecho estudios relacionados al desempeño laboral, infiriendo que el mismo depende de múltiples factores, elementos, habilidades, características o competencias correspondientes a los conocimientos con los que cuenta cada trabajador y pueda aplicar y demostrar en el desarrollo de su trabajo.

Davis y Newtrons (2000), indican que los elementos del desempeño laboral son las siguientes: capacidades, adaptabilidad, iniciativa, comunicación, conocimientos, trabajo en equipo, estándares de trabajo, desarrollo de talento, potencia al diseño de trabajo y maximizar el desempeño.

Para que una persona tenga un buen desempeño laboral tiene que tener en cuenta varios aspectos que son mencionados con anterioridad por el autor, cabe mencionar que esto no lo desarrolla la persona por si sola sino va estrechamente ligado con la organización, ya que la organización le debe brindar las herramientas necesarias a sus trabajadores para poder desempeñar como ellos lo desean.

Al respecto, Chiavenato (2000), expone que el desempeño de las personas se evalúa, mediante factores previamente definidos y valorados, los cuales son: factores de actitud, disciplina, actitud cooperativa, iniciativa, responsabilidad, habilidad de seguridad, interés, presentación personal, creatividad y capacidad de realización. Factores operativos: calidad, conocimiento del trabajo, cantidad, exactitud, trabajo en equipo y liderazgo.

Por otro uso una organización debe tener establecidos sus objetivos, metas, misión, visión y valores entre otros aspectos, toda la filosofía de una organización encierran los factores que se mencionan por el autor, es importante que una persona dentro de la organización cuente con metas, sin embargo las personas tienen que tener una actitud positiva para el poder cumplir todo lo establecido por la organización.

Benavides (2002), al definir desempeño lo relaciona con competencias, afirmando que la medida en que el trabajador mejora sus competencias y su desempeño. Para el autor, las competencias son comportamientos y destrezas visibles que las personas aportan en un empleo para cumplir con su responsabilidad de manera eficaz y satisfactoria. Expone que los estudios organizacionales se proyectan alrededor de tres tipos de competencias fundamentales, las cuales implican discriminarse y utilizarse conforme a los objetivos de la organización, estas competencias son: genéricas, laborales y básicas

Todos los trabajadores por naturaleza con competitivos entre sí, hasta con ellos mismos, esto hace que la misma competencia lleve a otros trabajadores a realizar de mejor manera su trabajo, midiendo su desempeño con los siguientes aspectos:

Para dicha investigación se tomaran en cuenta cuatro elementos primordiales para evaluar el desempeño de los trabajadores los cuales incluyen:

Productividad

En el marco de la globalización económica los incrementos de la productividad laboral se convierten en un mecanismo para alcanzar una mayor competitividad, siempre y cuando se deriven de mejoras en los procesos productivos y en los indicadores de gestión de los trabajadores, así como de la introducción de innovaciones que fortalezcan incrementos en el valor agregado. En una economía cerrada, el aumento de la productividad tiende a obedecer más a aspectos coyunturales del ciclo productivo que a la mayor eficiencia tanto del factor trabajo como de los procesos de producción. Esto, en buena medida, porque la carencia de competencia externa permite alcanzar una rentabilidad mayor de la producción doméstica sin necesidad de recurrir a esfuerzos de racionalización de costos, entrenamiento del personal, desarrollo tecnológico, etcétera.

Para los trabajadores es importante ser productivos dentro de las organizaciones, ya que con su productividad se llegan a cumplir objetivos y metas que la organización se plantea. Los colaboradores deben tener la capacidad de producir para generar éxito en las organizaciones.

Eficacia

Según Chiavenato (2007) la eficacia es una medida del logro de resultados. Esto lleva a que se diga que la eficacia será la medida para cumplir de una manera exacta los objetivos que se planteen dentro de la organización.

Teniendo en cuenta y complementando las anteriores propuestas se dice que eficacia es hacer lo necesario para alcanzar o lograr los objetivos deseados o propuestos por la organización o los jefes inmediatos. Por lo tanto, una empresa u organización, producto o persona es eficaz cuando es capaz de hacer lo necesario para lograr los objetivos o metas propuestas.

Motivación

La motivación laboral es un aspecto que nunca debe faltar entre los empleados. Supone un cambio cualitativo a la hora de llevar a cabo un trabajo, pero también como forma de mantener un ambiente agradable y proactivo.

Uno de los beneficios más importantes de la motivación laboral es el compromiso. Tener empleados motivados fácilmente se traducirá en empleados comprometidos y con ganas de sumar. Por supuesto, la motivación es un gran tema dentro de cada negocio pero tiene sus peculiaridades. La realidad de la motivación en las empresas no siempre está en el nivel deseado.

Técnicas como el coaching han puesto de moda la motivación como área a desarrollar. Publicaciones, cursos y estudios andan detrás de este concepto sobre el que se puede profundizar o, al menos, conocer mejor:

Tipos de motivación

- Motivación extrínseca
- Motivación intrínseca
- Motivación trascendente

Técnicas de motivación

- Coaching en la empresa
- Motivación de equipos
- Motivación en ventas
- Beneficios de tener un empleado motivado
- Consecuencias de la desmotivación en la empresa

Trabajo en equipo

De por sí la palabra equipo implica la inclusión de más de una persona, lo que significa que el objetivo planteado no puede ser logrado sin la ayuda de todos sus miembros, sin excepción, es como un juego, todos los miembros del equipo deben colaborar y estar en la misma sintonía para poder ganar. Dentro de la organización se debe tomar en cuenta que no se puede trabajar solo, tiene que tomar en cuenta el hecho de que forma parte de un equipo.

Dichos elementos tendrán como objetivo direccionar los resultados de las organizaciones mediante objetivos previamente establecidos, ayudando a potencializar a los empleados.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La alimentación, el peso y el desempeño laboral de los trabajadores, es un tema que ha adquirido mayor relevancia durante los últimos años en las personas principalmente dentro de las organizaciones. Maslow (2007), en su teoría de motivación, basada en la teoría de necesidades, expuso la importancia de satisfacer las necesidades básicas en las cuales el menciona, las fisiológicas, de seguridad, sociales, de ego y de autorrealización, que se da en el desarrollo de los seres humanos. Respecto a esto, indica que cuando las personas cubren solo las necesidades inferiores, de supervivencia y afecto, no se realizan plenamente, y de ahí derivan todo tipo de problemas que se resumen en la palabra enfermedad, puesto que la salud es pleno desarrollo personal, y la enfermedad, desequilibrio o déficit en el mismo. En ese sentido, la alimentación y la salud en general van estrechamente ligadas al proceso de búsqueda de la autorrealización, sin dejar de lado los objetivos, planes, retos y metas en general, planteados en el proyecto de vida, como seres humanos.

Según Shikora (2005) los estándares publicados de la American Society of Parenteral and Enteral Nutrition (ASPEN), la desnutrición se define como cualquier modificación del estado nutricional normal, lo que incluye nutrición deficiente y excesiva u obesidad. En el marco de la alimentación, cuando existen carencias en el nivel de aspiración hacia la autorrealización personal, se proyectan conductas negativas como los hábitos alimenticios no adecuados, los cuales nos llevan a una persona con sobrepeso, o bien alimentación adecuada y un peso normal, sin embargo no solo la alimentación se encuentra relacionada con el sobrepeso existen varias enfermedades que a pesar que la persona tenga una correcta alimentación los lleve al sobrepeso o bien a la obesidad.

Se hace mención del término peso corporal saludable o peso normal, este término se relaciona con buena salud, es decir un peso normal tiene un límite mínimo y uno máximo entre los cuales es muy probable mantener un buen estado de salud. De esa manera peso normal es el que se toma como modelo de imitación o en bien un peso objetivo. Es importante que el peso saludable y el peso normal no disminuye riesgos de enfermedades, no sugiere que se obtenga un mejor rendimiento para el trabajo.

Ahora bien existe la parte opuesta a esto y es la nutrición excesiva, la cual es la consecuencia de un consumo desmedido de calorías y/o actividades inadecuadas. El sobrepeso, causado la mayor parte por un consumo excesivo de nutrientes o por el almacenamiento notorio de grasa en relación con el gasto energético es un tipo de trastorno de la nutrición que se ve cada vez más en niños y personas adultas. La obesidad es la forma más frecuente de alteración nutricional. El sobrepeso incrementa el riesgo de sufrir enfermedades crónicas, síntomas adversos y alteraciones de la calidad de vida, esto repercute en el desempeño de las personas dentro de las organizaciones.

Hasta hoy en día la mayoría de empresas no se preocupan, ni se detienen a pensar cómo se alimentan sus empleados, pero de acuerdo con un nuevo estudio esto es un grave error, ya que se han realizado investigaciones realizadas por la Organización de Investigación en Mejora de Salud en conjunto con la Universidad de Brigham Young y el Centro de investigación en Salud en Healthways, el cual reveló que aquellos empleados que ingerían alimentos saludables eran 25% más propensos a trabajar mejor, mientras que quienes comían varias porciones de frutas y verduras tenían 20% más de probabilidades de ser altamente productivos.

Por lo anterior, surge la pregunta de investigación ¿existe diferencia estadísticamente significativa en el desempeño laboral en un grupo de trabajadores cuyo peso se encuentra dentro de los parámetros de peso normal y un grupo de trabajadores que manifiestan sobrepeso en una Institución Pública de la Ciudad de Guatemala?

2.1 Objetivos

2.1.1 Objetivo general

Determinar si existe diferencia estadísticamente significativa en el desempeño laboral en un grupo de trabajadores cuyo peso se encuentra dentro de los parámetros de peso normal y un grupo de trabajadores que manifiestan sobrepeso en una Institución Pública de la Ciudad de Guatemala

2.1.2 Objetivo específico

- Identificar el nivel de desempeño laboral de ambos grupos de trabajadores.
- Establecer si existe diferencia estadísticamente significativa en el factor responsabilidad.
- Establecer si existe diferencia estadísticamente significativa en el factor productividad.
- Establecer si existe diferencia estadísticamente significativa en el factor eficacia.
- Establecer si existe diferencia estadísticamente significativa en el factor motivación.
- Establecer si existe diferencia estadísticamente significativa en el factor trabajo en equipo.

2.2 Variable de estudio

Desempeño Laboral

2.3 Definición de variable

2.3.1 Definición conceptual

Desempeño Laboral

Chiavenato (2002), expone que el desempeño es la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral. En tal sentido, el desempeño de las personas es la combinación de su comportamiento con sus resultados, por lo cual se deberá modificar primero lo que se haga a fin de poder medir y observar la acción. El desempeño define el rendimiento laboral, es decir, la capacidad de una persona para producir, hacer, elaborar, acabar y generar trabajo en menos tiempo, con menor esfuerzo y mejor calidad, estando dirigido a la evaluación la cual dará como resultado su desenvolvimiento.

Robbins (2004), plantea la importancia de la fijación de metas, activándose de esta manera el comportamiento y mejora del desempeño. Este mismo autor expone que el desempeño global es mejor cuando se fijan metas difíciles, caso contrario ocurre cuando las metas son fáciles. En las definiciones presentadas anteriormente, se evidencia que las mismas coinciden en el logro de metas concretas de una empresa, siendo imprescindible para ello la capacidad presente en los integrantes de ésta, logrando así resultados satisfactorios en cada uno de los objetivos propuestos.

2.3.2 Definición operacional

Desempeño laboral

Sera el resultado de medir desempeño por medio del instrumento de desempeño laboral elaborado por González (2013) a través de los indicadores:

- Responsabilidad
- Productividad
- Eficacia
- Motivación
- Trabajo en equipo

2.4 Alcances y límites

La presente investigación tiene como objetivo medir el desempeño laboral de los trabajadores con un peso en el parámetro de lo normal por sus buenos hábitos alimenticios y los trabajadores que manifiestan sobrepeso por sus malos hábitos alimenticios, dicha investigación puede aplicarse a cualquier empresa ya que lo más

importante para una organización es su recursos humano y se debe investigar su desempeño laboral con varios aspectos que los puedan estar perjudicando.

Durante la realización del proceso de investigación se encontraron limitantes como la falta de tiempo o disponibilidad por motivos laborales de los trabajadores, para responder las preguntas de la encuesta de investigación. Finalmente, se debe mencionar que los resultados son representativos únicamente para las muestras evaluadas.

2.5 Aporte

Esta investigación pretende dejar una constancia de la diferencia en el desempeño laboral abarcando la productividad, eficiencia, eficacia, orientación a resultados entre trabajadores con buenos hábitos alimenticios y los trabajadores con malos hábitos alimenticios de una institución pública de la Ciudad de Guatemala, proporcionando una reflexión acerca de la importancia de los hábitos alimenticios y su repercusión en el rendimiento laboral de los colaboradores en las organizaciones.

El aporte a la empresa es impulsar capacitaciones dirigidas al personal administrativo, que concienticen, formen e instruyan acerca de la trascendencia del tema presentado, el cual sea dirigido por profesionales en la materia, con el fin de velar por la salud de los colaboradores, encaminando sus competencias al logro de los objetivos estratégicos de la organización, garantizando seres más humanos y saludables.

Por otro lado, esta pesquisa vino a contribuir con la sociedad y el país, concientizando a los trabajadores acerca de la importancia de los buenos hábitos alimenticios para el mejor desempeño de sus labores dentro de la organización.

A los estudiantes de psicología industrial organizacional se brinda el aporte para que conozcan la importancia que tiene la alimentación con el desempeño laboral en una organización.

Finalmente a la universidad o bien a otras universidades para que puedan utilizar la presente investigación como instrumento o material de apoyo con las generaciones futuras para conocer más acerca de la relación de los temas hábitos alimenticios y desempeño laboral.

III. METODO

3.1 Sujetos

La muestra que hizo posible esta investigación, estuvo conformada por 50 empleados de los cuales 25 personas manifestaban sobrepeso y 25 personas tenían un peso dentro del parámetro de lo normal, siendo ellos hombres y mujeres mayores de 18 años.

Se utilizó muestreo por conveniencia, según Creswell (2008) lo define como, un procedimiento de muestreo cuantitativo en el que el investigador selecciona a los participantes, ya que están dispuestos y disponibles para ser estudiado. Ya que es una técnica de muestreo no probabilístico donde los sujetos son seleccionados dada la conveniencia, accesibilidad y proximidad de los sujetos para el investigador.

3.2 Instrumento

El instrumento que se utilizó para medir el desempeño laboral, se describe a continuación
Desempeño laboral

El Instrumento fue construido por González (2008), en el cual se pretende medir el desempeño laboral de los sujetos elegidos para muestra de este estudio, mediante un cuestionario en escala de Likert. El instrumento debe evaluar el desempeño laboral de los trabajadores. El tiempo aproximado para responder este instrumento es de 10 minutos y está conformado por 25 ítems. En el instrumento se tomaron cinco aspectos a calificar los cuales son:

- Responsabilidad: Compromiso, obligaciones o cargos que el colaborador adquiere dentro del su puesto de trabajo. Se medirá en los siguientes ítems: 1, 2, 3, 4 y 5.
- Productividad: capacidad de producir, ser útil o provechoso. Se medirá en los siguientes ítems: 6, 7, 8, 9 y 10.
- Eficiencia: Capacidad de orientarse hacia una meta. Se medirá en los siguientes ítems: 11, 12, 13, 14 y 15.
- Motivación: capacidad de mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo o meta. Se medirá en los siguientes ítems: 16, 17, 18, 19 y 20.
- Trabajo en equipo: habilidad de relacionarse con los compañeros de trabajo y lograr metas en común. Se medirá en los siguientes ítems: 21, 22, 23, 24 y 25.

Cada indicador tiene un puntaje mínimo de 5 puntos y uno máximo de 20 puntos. La puntuación total de los 5 indicadores es de 100 puntos.

- Las escalas son:
Excelente 81-100

Bueno 61-80

Regular 41-60

Deficiente 20-40

3.3 Procedimiento

- Se analizó el tema de la investigación.
- Se pensó y contacto con la empresa seleccionada para realizar el estudio.
- Se procedió a realizar la investigación por diversos medios, libros, internet y personas expertas en el tema nutricional.
- Se procedió a seleccionar la muestra de los sujetos con sobrepeso y peso en el parámetro de lo normal en base a un sistema de información interna.
- El instrumento fue seleccionado de un instrumento ya elaborado.
- Se solicitó a la organización fijar una fecha para realizar la evaluación.
- Se calificaron los cuestionarios.
- Se tabularon los resultados.
- Se procedió a realizar la discusión de resultados.
- Se realizaron las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

3.4 Diseño y metodología estadística

La metodología estadística que se utilizó, fue la T de student. Morales (2013) define que la T de student es un método estadístico que se fundamenta en el análisis de datos pares, consiste en realizar una comparación para cada uno de los sujetos de la investigación, entre su situación inicial y final donde se observan mediciones específicas sobre el pre test y el post test aplicado, adicionalmente se utilizó proporciones y porcentajes.

IV. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

A continuación se presentan los resultados de la aplicación del instrumento de desempeño laboral, aplicado a la muestra seleccionada.

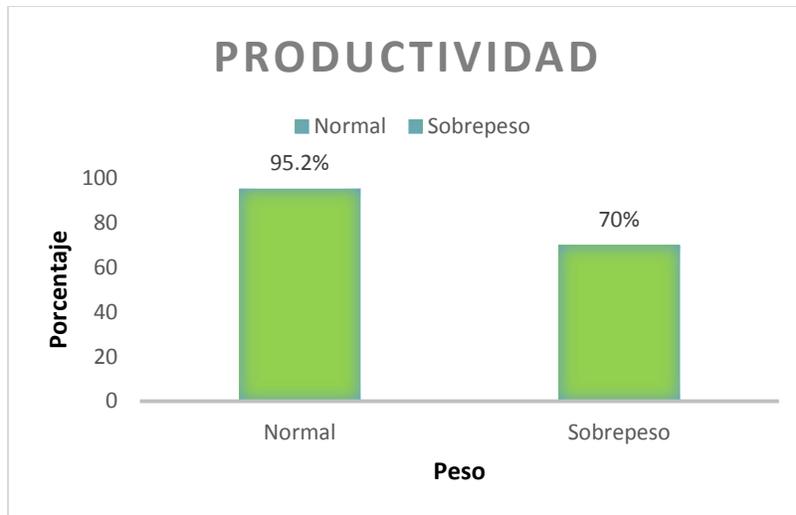


En la gráfica se observa que los colaboradores con un peso normal tienen un 89.4% de responsabilidad en su ámbito laboral, mientras los colaboradores con sobrepeso tienen un 78.6%, esto quiere decir que una persona con un peso en el parámetro de lo normal es más responsable que una persona con malos hábitos alimenticios.

Prueba t para medias de dos muestras emparejadas

	<i>Variable 1</i>	<i>Variable 2</i>
Media	89.4	78.6
Varianza	65.25	199
Observaciones	25	25
Coefficiente de correlación de Pearson	0.321411075	
Diferencia hipotética de las medias	0	
Grados de libertad	24	
Estadístico t	3.907302869	
Valor crítico de t (una cola)	1.71088208	
Valor crítico de t (dos colas)	2.063898562	

En el cuadro que antecede, se presenta el estadístico t de 3.91 y el valor crítico de t (dos colas) de 2.06, esto quiere decir que se rechaza la igualdad en la varianza para el factor responsabilidad dentro del grupo de trabajadores cuyo peso es normal y el grupo de trabajadores que manifiestan sobrepeso, por lo tanto el grupo de trabajadores con un peso normal son más responsables que los trabajadores con sobrepeso.



En la gráfica se observa que los colaboradores con un peso normal tienen un 95.2% de productividad en su ámbito laboral, mientras los colaboradores con sobrepeso tienen un 70%.

Prueba t para medias de dos muestras emparejadas

	Variable 1	Variable 2
Media	95.2	70
Varianza	13.5	212.5
Observaciones	25	25
Coeficiente de correlación de Pearson	0.21393168	
Diferencia hipotética de las medias	0	
Grados de libertad	24	
Estadístico t	8.841651717	
Valor crítico de t (una cola)	1.71088208	
Valor crítico de t (dos colas)	2.063898562	

En el cuadro que antecede, se presenta el estadístico t de 8.84 y el valor crítico de t (dos colas) de 2.06, esto quiere decir que se rechaza la igualdad en la varianza para el factor productividad dentro del grupo de trabajadores cuyo peso es normal y el grupo de trabajadores que manifiestan sobrepeso, por lo tanto el grupo de trabajadores con un peso normal son más productivos que los trabajadores con sobrepeso.



En dicha gráfica se demuestra que los colaboradores con un peso normal tienen un 92.8% de eficiencia en el trabajo, mientras los colaboradores con sobrepeso tienen un 72.8%, esto quiere decir que una persona con buenos hábitos alimenticios es más eficiente que una persona con malos hábitos alimenticios.

Prueba t para medias de dos muestras emparejadas

	<i>Variable 1</i>	<i>Variable 2</i>
Media	92.8	72.8
Varianza	37.66666667	185.5833333
Observaciones	25	25
Coefficiente de correlación de Pearson	-	0.209808353
Diferencia hipotética de las medias	0	
Grados de libertad	24	
Estadístico t	6.221710168	
Valor crítico de t (una cola)	1.71088208	
Valor crítico de t (dos colas)	2.063898562	

En el cuadro que antecede, se presenta el estadístico t de 6.22 y el valor crítico de t (dos colas) de 2.06, esto quiere decir que se rechaza la igualdad en la varianza para el factor eficiencia dentro del grupo de trabajadores cuyo peso es normal y el grupo de trabajadores que manifiestan sobrepeso, por lo tanto el grupo de trabajadores con un peso normal son más eficientes que los trabajadores con sobrepeso.

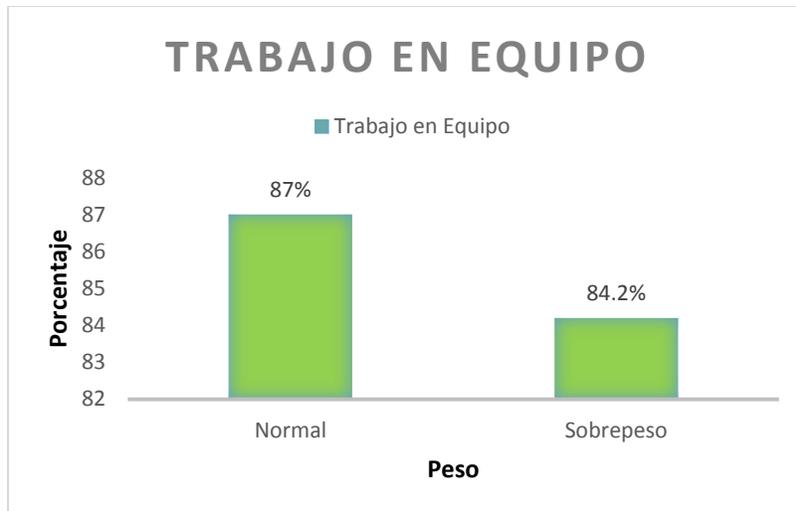


La gráfica demuestra que los colaboradores con un peso normal tienen un 86.5% de motivación en el trabajo, mientras los colaboradores con sobrepeso tienen un 76.4%, esto quiere decir que una persona con buenos hábitos alimenticios se considera más motivada que las personas con malos hábitos alimenticios.

Prueba t para medias de dos muestras emparejadas

	Variable 1	Variable 2
Media	86.8	76.4
Varianza	91.41666667	117.75
Observaciones	25	25
Coefficiente de correlación de Pearson	-	0.165861528
Diferencia hipotética de las medias	0	
Grados de libertad	24	
Estadístico t	3.331804873	
Valor crítico de t (una cola)	1.71088208	
Valor crítico de t (dos colas)	2.063898562	

En el cuadro que antecede, se presenta el estadístico t de 3.31 y el valor crítico de t (dos colas) de 2.06, esto quiere decir que se rechaza la igualdad en la varianza para el factor motivación dentro del grupo de trabajadores cuyo peso es normal y el grupo de trabajadores que manifiestan sobrepeso, por lo tanto el grupo de trabajadores con un peso normal son más motivados que los trabajadores con sobrepeso.



La gráfica demuestra que los colaboradores con un peso normal tienen un 87% de trabajo en equipo mayor al de los colaboradores con sobrepeso ya que ellos tienen un 84.2%, esto quiere decir que una persona con buenos hábitos alimenticios es más motivada que una persona con malos hábitos alimenticios.

Prueba t para medias de dos muestras emparejadas

	<i>Variable 1</i>	<i>Variable 2</i>
Media	87	84.2
Varianza	72.91666667	145.1666667
Observaciones	25	25
Coefficiente de correlación de Pearson	-	0.135670901
Diferencia hipotética de las medias	0	
Grados de libertad	24	
Estadístico t	0.892607398	
Valor crítico de t (una cola)	1.71088208	
Valor crítico de t (dos colas)	2.063898562	

En el cuadro que antecede, se presenta el estadístico t de 0.89 y el valor crítico de t (dos colas) de 2.06, esto quiere decir que se acepta la igualdad en la varianza para el factor trabajo en equipo dentro del grupo de trabajadores cuyo peso es normal y el grupo de trabajadores que manifiestan sobrepeso, por lo tanto ambos grupos de trabajadores tienen un similar nivel para trabajar en equipo.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Con base a los resultados obtenidos se puede notar que una buena alimentación, además de contribuir con el bienestar de las personas también permite laborar de una mejor manera, esto nos lleva a que las personas de una organización mientras estén mejor alimentadas adecuadamente tienen mayor responsabilidad, mayor productividad, mayor eficacia y mejor motivación.

En cuanto lo anteriormente investigado viene a respaldar y confirmar lo hallado en el presente estudio, ya que se encontró que si existe diferencia estadísticamente significativa en cuanto el desempeño laboral conformado por responsabilidad, productividad, eficacia y motivación con los trabajadores con un peso normal y sobrepeso, ya que los trabajadores con peso normal tienen mejor desempeño que los trabajadores que manifiestan un sobrepeso.

Por ejemplo, con base a los resultados de la actual investigación se obtuvo que el grupo de trabajadores que cuyo peso se encuentra dentro del parámetro de un peso normal tienen un nivel mayor de productividad, comparados con los resultados de la investigación realizada por Gómez (2013) que concluyó que existe una correlación positiva débil entre los hábitos alimenticios y el nivel de productividad de un grupo de agentes telefónicos. Al analizar dichos datos, se puede percibir que ambas conclusiones coinciden en los resultados, una persona con una buena alimentación es mayormente productiva dentro de la mayoría de las empresas.

Por otra parte, en los resultados obtenidos se puede observar que un grupo de trabajadores cuyo peso se encuentra en el peso normal son mayormente motivados realizando trabajos dentro de sus empresas, comparada con Martínez (2012) que elaboró una propuesta de materiales educativos, con su respectiva guía de uso académico de la nutrición dirigida a padres de familia de niños de 0-36 meses para que mejoraran la alimentación de sus hijos. Concluyó que la falta de educación en cuanto a la seguridad alimentaria y nutricional, hábitos alimenticios y buena alimentación en niños y niñas, es una de las principales causas de los hábitos alimenticios incorrectos. Esto complementa la investigación, ya que es necesario orientar a los trabajadores a que tengan una buena alimentación con buenos hábitos alimenticios, ya que una buena alimentación, además de contribuir a aumentar el bienestar y la felicidad de los trabajadores en el caso de estar en una organización, también permite trabajar y producir más y de mejor manera.

Asimismo, con dichos resultados de la investigación realizada se puede tomar en cuenta que es decisivo el papel que la alimentación puede desempeñar para mejorar tanto la responsabilidad, como la productividad, la eficiencia y la motivación ya que los resultados muestran que las personas que tienen unos buenos hábitos alimenticios y un peso normal tienen mayor facilidad para desarrollar cualquier actividad. Por su parte, de acuerdo al estudio realizado por Arnold (2008), sobre la correlación entre los hábitos alimenticios en el desayuno e ingesta y el nivel de desempeño laboral, encontró que no existe correlación entre los hábitos alimenticios en el desayuno e ingesta y el nivel de desempeño laboral. Sin embargo, el hecho anterior contrasta con la investigación realizada ya que los resultados indicaron que si existe diferencia significativa en el desempeño laboral de los trabajadores cuyo peso se encuentra entre el parámetro de un peso normal por sus buenos hábitos alimenticios y los trabajadores que manifiestan sobrepeso potencialmente atribuidos a sus malos hábitos alimenticios.

La actual investigación indica que si existe un alto nivel en tanto a responsabilidad, productividad, motivación en un trabajador que su peso se encuentra entre el parámetro de un peso normal por sus buenos hábitos alimenticios, sin embargo en relación a trabajo en equipo no existe diferencia significativa ya que los resultados muestran que no existen diferencias entre ambos trabajadores y tienen el mismo desempeño cuando trabajan en equipo lo cual coincide con lo investigado por Espaderos (2016), sobre una investigación para identificar si existía relación entre satisfacción y desempeño laboral, indicó que el nivel de desempeño laboral en los individuos se encontró alto, por lo tanto los trabajadores manifiestan actitudes tales como responsabilidad, productividad, motivación, eficiencia y trabajo en equipo.

Por lo que finalmente se puede concluir que un grupo de trabajadores que cuyo peso es normal según el grupo estudiado es mayormente más responsable, productivo, eficiente y motivado, resultado que no se obtuvo de la misma manera con el grupo de trabajadores que manifiestan sobrepeso en el factor trabajo en equipo, ya que en este factor ambos grupos trabajan en conjunto por lo que lleva a que el grupo de trabajadores de peso normal tienen cierta influencia sobre el grupo de trabajadores que manifiestan sobrepeso. Este estudio ha brindado una contribución con respecto a este tema poco investigado pero que en los últimos tiempos ha tomado más auge en las organizaciones, dando relevancia para la sociedad, las organizaciones y el país en general.

VI. CONCLUSIONES

Con base en los resultados que se obtuvieron, se puede concluir que:

- Si existe diferencia estadísticamente significativa en el desempeño laboral, entre trabajadores que su peso se encuentra entre los parámetros de un peso normal por sus buenos hábitos alimenticios y trabajadores que manifiestan sobrepeso por sus malos hábitos alimenticios, excepto relacionado a trabajo en equipo, ya que no existe diferencia significativa.
- El nivel de desempeño que tienen los trabajadores cuyo peso se encuentra entre los parámetros de un peso normal es un promedio de 90.18 y el promedio de los trabajadores que manifiestan sobrepeso por sus malos hábitos alimenticios es de 76.4.
- Si existe diferencia significativa en responsabilidad entre los trabajadores cuyo peso se encuentra entre los parámetros de un peso normal por sus buenos hábitos alimenticios y trabajadores que manifiestan sobrepeso por sus malos hábitos alimenticios
- Si existe diferencia significativa en productividad entre los trabajadores cuyo peso se encuentra entre los parámetros de un peso normal por sus buenos hábitos alimenticios y trabajadores que manifiestan sobrepeso por sus malos hábitos alimenticios
- Si existe diferencia significativa en eficacia entre los trabajadores cuyo peso se encuentra entre los parámetros de un peso normal por sus buenos hábitos alimenticios y trabajadores que manifiestan sobrepeso por sus malos hábitos alimenticios
- Si existe diferencia significativa en motivación entre los trabajadores cuyo peso se encuentra entre los parámetros de un peso normal por sus buenos hábitos alimenticios y trabajadores que manifiestan sobrepeso por sus malos hábitos alimenticios
- No existe diferencia significativa en trabajo en equipo entre los trabajadores cuyo peso se encuentra entre los parámetros de un peso normal por sus buenos hábitos alimenticios y trabajadores que manifiestan sobrepeso por sus malos hábitos alimenticios por lo tanto ambos grupos trabajan en equipo de igual manera.

VII. RECOMENDACIONES

Tomando en cuenta las diferencias observadas en ambos grupos:

- Se recomienda fomentar la práctica de los buenos hábitos alimenticios utilizando medios adecuados y que se tenga interés por parte de los colaboradores, para ello se cuenta con acceso a los servicios de internet para hacer llegar información interesante para que los colaboradores realicen una buena alimentación, de manera práctica y aplicable a su vida.
- Incluir a las personas que manifiesten un sobrepeso en actividades que conlleven mayor responsabilidad, como ser líderes en trabajos a realizar dentro de la organización, tener relación laboral directa con los jefes inmediatos, para que sean partícipes y tengan claro que pueden manejar responsabilidad de la misma manera de una persona que tiene un peso normal.
- Fomentar la innovación de nuevos proyectos para crear en los trabajadores que manifiestan un sobrepeso mayor productividad y a su vez desarrollar más responsabilidad en ellos.
- Para mejorar e incrementar el nivel de desempeño laboral, se recomienda seguimiento al desempeño de los colaboradores, realizando programas de motivación, que respondan a las necesidades e intereses de la organización, tomando en cuenta la disponibilidad de recursos materiales, técnicos, humanos y financieros de la misma.
- Enfocar a la organización tanto en lo que motiva intrínseca o extrínsecamente a los trabajadores, ya que en ambos tipos de motivación se da de manera simultánea, al igual que su satisfacción laboral.
- Se exhorta a los estudiantes de psicología industrial, nutrición y carreras afines, a realizar más estudios e investigaciones relacionadas con el tema de la presente investigación, con el fin de ampliar el marco de investigación, vinculadas con el tema y así tomar decisiones más certeras.
- Se recomienda trabajar más con el grupo de personas con malos hábitos alimenticios, implementando charlas, conferencias y programas relacionadas a la buena alimentación, ya que en su totalidad de preguntas relacionadas al desempeño laboral tuvieron un promedio de 76.4%.

VIII. REFERENCIAS

- Aránzazu 2007. *Valorar la relación del estado nutricional y los hábitos alimentarios en la capacidad funcional, mental y afectiva de un colectivo de ancianos institucionalizados de la comunidad de Madrid*. Tesis inédita. Madrid.
- Arévalo 2000. *Guías Alimentarias para Guatemala: Los siete pasos para una alimentación sana*. (2ª. ed.) INCAP MDE/112.
- Arias, M. y Caballeros, H. 2013. *Guía para realizar el trabajo de graduación*. Facultad de Humanidades/CINDEG, Universidad Rafael Landívar. Guatemala
- Arnold 2008, *correlación entre los hábitos alimenticios en el desayuno e ingesta y el nivel de desempeño laboral, de un grupo de secretarías, de una universidad privada de la ciudad de Guatemala*. Tesis inédita. Universidad Rafael Landívar. Guatemala.
- Benavides 2002, *Análisis de índice de masa corporal, talla para edad y circunferencia de cintura en escolares de siete a diez años de establecimientos educativos privados y públicos de la ciudad de Guatemala*, Tesis inédita, Universidad Rafael Landívar. Guatemala
- Bernal 2003, *profundizar en la comprensión de las prácticas y actitudes alimentarias en personas inmigrantes*. Tesis inédita, Universidad Rafael Landívar. Guatemala.
- Cabezuelo y Frontera 2007, *Contra el colesterol: Dieta sana y mediterránea*. Editorial Alianza, Volumen 187, educación hoy.
- Calderón 2009. *Cómo son los hábitos alimentarios de pacientes con VIH, tratados en la clínica 12 del Hospital Juan José Ortega en Coatepeque*. Tesis inédita. Coatepeque, Guatemala.
- Cancinos 2015. *Relación que tiene la selección de personal con el desempeño laboral*. Tesis inédita. Quetzaltenango, Guatemala.
- Chiavenato 2000. *Introducción a la teoría general de la administración*. Séptima edición, editorial McGraw-Hill.
- Chiavenato 2002. *Gestión del Talento Humano*. Primera edición, editorial McGraw-Hill.

- Chiavenato 2007. *Administración de Recursos Humanos*. El capital humano de las organizaciones, octava edición, editorial McGraw-Hill.
- Contreras y Arnáiz 2005. *Alimentación y cultura en España, una aproximación desde la antropología social*. Universidad Rovira i Virgili, España
- Davis y Newtrons 2000. *Comportamiento humano en el trabajo*. Editorial McGraw-Hill.
- Días, Reig y Lorenzo 2005. *Revista cubana pediátrica, evaluación nutricional del niño con diarrea funcional*. Versión ISSN 1561-3119. Instituto de nutrición e higiene de los alimentos
- Druker 2002. *La gerencia, tareas, responsabilidad y prácticas*. Editorial El Ateneo. Genero negocios.
- Escott-Stump (s.f.). *Nutrición, diagnóstico y tratamiento* (6 ed.). Barcelona, España: LWW
- Espaderos 2016. *Relación entre satisfacción y desempeño laboral*. Tesis inédita. Universidad Rafael Landívar. Guatemala.
- Figuroa 2015. *Relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución gubernamental*. Tesis inédita. Universidad Rafael Landívar. Guatemala.
- Gómez 2013. *Hábitos alimenticios y nivel de productividad de un grupo de agentes telefónicos*. Tesis inédita. Universidad Rafael Landívar. Guatemala.
- González 2014. *Establecer la relación que tiene el estrés con el desempeño laboral de los colaboradores de Serviteca Altense S.A.* Tesis inédita. Universidad Rafael Landívar. Guatemala.
- Hernández, Rodríguez y Gallego 1999. *Tratado de nutrición*. Ediciones Díaz de Santos, S.A. Juan Bravo 3-A. 28006 Madrid.
- Lozano 2003. *Identificar los condicionantes socioeconómicos de los hábitos alimentarios e ingesta de energía y nutrientes en escolares de la población española*. Tesis inédita. Guatemala.
- Marín y Pico 2004. *Modelo de seguridad industrial y salud ocupacional y su incidencia en los costos operacionales de la empresa "Comercial Moreira S.A"* Revista científica, volumen 2, número 1, pp. 72-91

Martínez 2012. *Propuesta de materiales educativos, con su respectiva guía de uso académico de la nutrición dirigido a padres de familia de niños de 0-36 meses para que mejoraran la alimentación de sus hijos*. Tesis inédita. Universidad Rafael Landívar. Guatemala.

Maslow 2007. *Motivación y personalidad*. Ediciones Díaz de Santos, S.A.

Muchinsky 2002. *Psicología aplicada al trabajo*. Editorial S.A ediciones paraninfo.

Palma 2004. *Analizar los hábitos alimentarios y la actividad física realizada en el tiempo libre de los participantes del estudio*. Tesis inédita. Universidad Rafael Landívar. Guatemala.

Riba 2002. *Hábitos alimentarios de estudiantes universitarios*. Tesis inédita. Barcelona.

Robbins 2004. *Poder sin límites, la nueva ciencia del desarrollo personal*. Editorial Debolsillo

Rodríguez y Magro 2008. *Bases de la alimentación humana*. Editorial Netbiblo, colección catálogo general.

Simón, Benito y Baeza 2009. *Alimentación y nutrición familiar, Ciclo formativo de grado medio, atención socio sanitaria*. Editorial S.A editex.

Suros y Suros 2001. *Semiología médica y técnica exploratoria*. Octava edición. Editorial Elsevier Masson.

Stoner 1994. *Artículo académico, Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior pública*. Universidad Rafael Belloso Chacín. Venezuela.

Torres 2012. *Cambios en los hábitos alimenticios y los factores que condicionan estos cambios en estudiantes de práctica clínica*. Tesis inédita. Universidad Rafael Landívar. Guatemala.

Urdaneta, F. 2009. *Desempeño laboral y calidad de servicio en la banca universal privada del Municipio Maracaibo*. Tesis inédita, Universidad Dr. Rafael Belloso Chacín, Campus de Maracaibo, Zulia, Venezuela.

Vega, Urra y Bernales (2010), analizar las relaciones entre satisfacción laboral y desempeño en los trabajadores de una empresa deretail.

Vega, M., Urra, G., y Bernales, G. 2010. *Cómo influye la satisfacción laboral sobre el desempeño: Caso empresa de Retail.* (Spanish). *Teoría: Ciencia, Arte y Humanidades*, 19(2), 21-36

Wanjek, C. 2005. *La alimentación en el trabajo.* Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, Suiza.

Zegarra, A. 2007. *Factores que desencadenan el Estrés y sus Consecuencias en el Desempeño Laboral en Emergencia.* *Revista Peruana de Obstetricia y Enfermería*, 1-2

ANEXOS
FICHA TÉCNICA

Elaborado por:	Karen Abigail González Carpio
Año:	2008
Objetivo del instrumento:	Evaluar el desempeño de los empleados dentro de su puesto de trabajo, en el cumplimiento de metas, funciones y responsabilidades puestas a su cargo, con el fin de fortalecer las deficiencias de los mismos, y acrecentar sus puntos fuertes.
Nombre original:	Evaluación del desempeño
Procedencia:	
Tiempo de aplicación:	10 minutos
Cantidad de Preguntas:	25 ítems
Factores a evaluar:	Responsabilidad Productividad Eficiencia Motivación Trabajo en equipo
Escalas de evaluar:	Excelente 81-100 Bueno 61-80 Regular 41-60 Deficiente 20-40

Desempeño Laboral

Instrucciones: el presente formulario tiene como objetivo evaluar el desempeño laboral, por lo que deberá llenarlo completamente con letra legible, sin tachones, correcciones o borrones. Debe asignarse la ponderación correspondiente a cada uno de los ítems a medir.

Evalúe de 1 a 4 los siguientes ítems.

1. Deficiente	2. Regular	3. Bueno	4. Muy Bueno
----------------------	-------------------	-----------------	---------------------

	Responsabilidad	Calificación
1	Posee la capacidad de adaptarse a los cambios	
2	Posee una actitud de compromiso al realizar sus labores diarias	
3	Cumple con las funciones que requiere su puesto de trabajo.	
4	Se preocupa por ampliar los conocimientos relacionados a su puesto de trabajo	
5	Demuestra compromiso hacia las atribuciones que le corresponden.	
	Punteo total:	

	Productividad	Calificación
6	El trabajo que desempeña dentro de la empresa es productivo	
7	Muestra mayor dominio en el desarrollo de sus labores conforme al tiempo que ha estado en la empresa	
8	Responde satisfactoriamente al trabajo bajo presión	
9	Tiene la capacidad de efectuar múltiples tareas.	
10	Cumple con sus metas diarias, semanales y mensuales en su puesto de trabajo.	

	Eficiencia	Calificación
11	Cumple con los procesos establecidos de su puesto de trabajo	
12	Conoce con claridad y dominio las tareas laborales de su puesto de trabajo	
13	Coordina y organiza su tiempo al ejecutar las tareas de su puesto de trabajo	
14	Tiene la habilidad para analizar la información relacionada con su puesto de trabajo.	
15	Se preocupa por mantener un estándar de calidad en las tareas diarias que ejecuta	
	Punteo total:	

	Motivación	Calificación
16	Se propone objetivos superiores para sí mismo en cuanto a su puesto de trabajo.	
17	Muestra disposición al momento de realizar otra labor que se le asigne por parte del jefe inmediato	
18	Muestra interés por mejorar sus puntos débiles y acrecentar sus puntos fuertes en lo que respecta a su rendimiento laboral.	
19	Muestra interés por aprender cosas nuevas u procesos que el puesto de trabajo requiera	
20	Contribuye a la realización de metas u objetivos del área de trabajo donde se encuentra	
	Punteo total:	

	Trabajo en equipo	Calificación
21	Apoya a sus compañeros de trabajo en la realización de tareas, metas u objetivos en común.	
22	Mantiene buenas relaciones interpersonales dentro de su área de trabajo	
23	Tiene la capacidad de trabajar con otras personas para lograr los objetivos del área o departamento en el que se encuentra	
24	Comparte sus conocimientos laborales en beneficio de sus compañeros	
25	Muestra una actitud de respeto hacia sus compañeros de trabajo	
	Punteo total:	

Punteo general:	
------------------------	--