

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

“RELACIÓN ENTRE EL ESTILO DE VIDA Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN UN GRUPO DE COLABORADORES DEL ÁREA OPERATIVA DE UNA ORGANIZACIÓN DE COSMÉTICOS EN GUATEMALA.”

TESIS DE GRADO

MONICA ALEJANDRA MAC DONALD MENDEZ
CARNET 10411-11

GUATEMALA DE LA ASUNCIÓN, FEBRERO DE 2018
CAMPUS CENTRAL

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

“RELACIÓN ENTRE EL ESTILO DE VIDA Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN UN GRUPO DE COLABORADORES DEL ÁREA OPERATIVA DE UNA ORGANIZACIÓN DE COSMÉTICOS EN GUATEMALA.”

TESIS DE GRADO

TRABAJO PRESENTADO AL CONSEJO DE LA FACULTAD DE
HUMANIDADES

POR

MONICA ALEJANDRA MAC DONALD MENDEZ

PREVIO A CONFERÍRSELE

EL TÍTULO DE PSICÓLOGA INDUSTRIAL / ORGANIZACIONAL EN EL GRADO ACADÉMICO DE
LICENCIADA

GUATEMALA DE LA ASUNCIÓN, FEBRERO DE 2018
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: DR. JUAN PABLO ESCOBAR GALO
SECRETARIA: MGTR. ROMELIA IRENE RUIZ GODOY

NOMBRE DEL ASESOR DE TRABAJO DE GRADUACIÓN
MGTR. JUAN PABLO FAJARDO PINÁGEL

REVISOR QUE PRACTICÓ LA EVALUACIÓN
MGTR. JULIO ANTONIO CARTAGENA WILHELM

Guatemala 03 de julio de 2017

Señores
Miembros del Consejo
Facultad de Humanidades
Universidad Rafael Landívar
Guatemala, Ciudad

Estimados Señores:

Por este medio informo a ustedes que he revisado el anteproyecto de tesis de la alumna Mónica Alejandra Mac Donald Méndez, carnet No. 1041111 titulado

"RELACIÓN ENTRE EL ESTILO DE VIDA Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN UN GRUPO DE COLABORADORES DEL ÁREA OPERATIVA DE UNA ORGANIZACIÓN DE COSMÉTICOS EN GUATEMALA"

Considero que el anteproyecto reúne los requisitos planteados por la Facultad, por lo que solicito muy respetuosamente sea aprobado y así también, mi nombramiento como asesor de tesis de la estudiante Mac Donald Méndez

Sin otro particular, me es grato saludarles muy cordialmente



M.A. Juan Pablo Fajardo Pinajel
Código de Catedrático 22533

Orden de Impresión

De acuerdo a la aprobación de la Evaluación del Trabajo de Graduación en la variante Tesis de Grado de la estudiante MONICA ALEJANDRA MAC DONALD MENDEZ, Carnet 10411-11 en la carrera LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA INDUSTRIAL/ORGANIZACIONAL, del Campus Central, que consta en el Acta No. 0560-2018 de fecha 7 de febrero de 2018, se autoriza la impresión digital del trabajo titulado:

“RELACIÓN ENTRE EL ESTILO DE VIDA Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN UN GRUPO DE COLABORADORES DEL ÁREA OPERATIVA DE UNA ORGANIZACIÓN DE COSMÉTICOS EN 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 5 días del mes de febrero del año 2018.

Irene Ruiz Godoy

MGTR. ROMELIA IRENE RUIZ GODÓY, SECRETARIA
HUMANIDADES
Universidad Rafael Landívar

ÍNDICE

I. Introducción.....	1
II. Planteamiento del problema.....	38
2.1 Objetivos.....	39
2.1.1 Objetivo general.....	39
2.1.2 Objetivos específicos.....	39
2.2 Variable de investigación.....	39
2.3 Definición de variables de investigación.....	39
2.3.1 Definición Conceptual.....	39
2.3.2 Definición Operacional.....	40
2.4 Alcances y límites.....	41
2.5 Aporte.....	41
III. Método.....	42
3.1 Sujetos.....	42
3.2 Instrumento.....	42
3.3 Procedimiento.....	46
3.4 Tipo de investigación, diseño y metodología estadística.....	46
IV. Resultados.....	48
V. Discusión.....	54
VI. Conclusiones.....	56
VII. Recomendaciones.....	57
VIII. Referencias.....	58
Anexos.....	65

RESUMEN

El objetivo del presente trabajo es determinar si existe relación entre el estilo de vida y el desempeño laboral de un grupo de colaboradores de una empresa de cosméticos. Como sujetos de estudio se tomó una muestra de 46 personas, los cuales se dividieron según su edad y género.

Para medir el estilo de vida de los colaboradores del área operativa de la empresa, se utilizó un cuestionario tipo escala de Likert, el cual cuenta con 20 ítems, y cuatro opciones de respuesta, las cuales son: Siempre, casi siempre, muy pocas veces y nunca.

Para medir el desempeño laboral de los empleados se tomó en cuenta un manual de evaluación del desempeño orientado al servicio al cliente ya que la empresa no cuenta con dicho instrumento, se utilizó el método de escalas gráficas con utilización de puntos, método de auto-evaluación y método de evaluación basada en realimentación. El formulario es de doble entrada en donde las líneas verticales representan los factores de evaluación del desempeño, mientras que las filas representan los grados de variación, los cuales se dimensionaran de menor a mayor, mediante una escala 2, 4, 6, 8, 10. Dando para cada calificación una cualidad que ejemplifique el comportamiento más acertado al desempeño del evaluado.

La investigación es de tipo descriptiva-correlacional, la cual pretende comparar dos variables de estudio por medio de la herramienta estadística R de Pearson.

Como resultado del estudio se obtuvo que existe relación débil aunque significativa al 0.05, entre el estilo de vida y el desempeño laboral de los empleados, por lo que la mejora del estilo de vida que posean los colaboradores, incrementa su desempeño laboral. Se recomienda establecer programas que refuercen los hábitos de estilo de vida saludable, programando actividades relacionadas con este proceso por lo menos cada 6 meses.

I. INTRODUCCIÓN

Los empleados son la clave de la productividad de las empresas competitivas. Una empresa competitiva se define por la capacidad que tiene para producir bienes y servicios a menor costo y más rápidamente que los competidores.

Una organización no se cambia solamente con el aporte de nuevas e innovadoras tecnologías, más bien, cambiando el contexto y no el contenido del trabajo; Una empresa cambia y prospera por medio de actitudes, conocimientos y comportamientos de las personas que trabajan en ella, trayendo una nueva cultura organizacional y creando un clima de participación y de realización de la misión y la visión de la organización para servir mejor al cliente. En la actualidad cada vez más empresas toman medidas que velen por el bienestar de los empleados, a fin de resguardar no sólo la integridad física y psicológica de éstos, sino también la rentabilidad de la misma.

Distintas alternativas pueden ayudar a prevenir o resguardar la salud de los empleados, así como contratar planes de salud colectivos, implementar planes de seguridad dependiendo de la cantidad de trabajadores o, derechamente, crear un departamento de prevención de riesgos, pueden convertirse en medidas claves para este propósito.

Invirtiendo en la salud de su capital humano, las organizaciones pueden incluso posicionarse respecto a sus pares, en materia de prevención y seguridad. Un buen funcionamiento de la estructura empresarial irá estrechamente ligado con la calidad de vida que tengan sus trabajadores.

La existencia entre un equilibrio entre vida y trabajo crea empleados felices, lo cual genera mayor productividad, por lo que crear herramientas para mejorar los niveles de motivación y salud son de suma importancia para el trabajador; Pueden ser: actividades de convivencia, horarios flexibles y pláticas de salud.

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

Para iniciar se mencionará a Reyes (2008), quien realizó su investigación en Petén, la cual tuvo como objetivo describir los factores que intervienen en el personal de enfermería del hospital nacional para llevar estilos de vida saludables. Siendo su tesis de tipo descriptivo, se utilizó un cuestionario que contó con veintidós preguntas abiertas y cerradas aplicado al 90% del personal de enfermería, se evidenció que el 50% del personal encuestado desconocía la idea del concepto de estilos de vida saludables, por lo que se recomendó implementar un programa de recreación para disminuir el estrés originado por la sobrecarga de trabajo y presión creados por los jefes inmediatos, también se recomendó que el hospital promueva una educación continua sobre estilos de vida saludables, para así mejorar la calidad de vida de sus colaboradores obteniendo un mayor desempeño en su área de trabajo.

Por otro lado, Torres (2010) realizó una tesis de tipo descriptivo, cuyo objetivo fue generar un plan de educación para promover los estilos de vida saludables dirigida a los alumnos de educación primaria y básica de Centros Educativos de la ciudad capital. Como instrumento se utilizaron entrevistas y encuestas vía correo con 10 preguntas y con una muestra de 15 profesionales, para tomar como base las respuestas para el planteamiento del plan de Información, Educación y Comunicación.

El plan de Información, Educación y Comunicación (IEC), está dirigido a maestros, con el fin de que los mismos sean el eslabón en la cadena de comunicación para transmitir y afianzar conocimientos de estilos de vida saludable en los niños, adolescentes y padres de familia. Como resultado se obtuvo que se debe trabajar de forma integral para la enseñanza de hábitos saludables para toda la comunidad educativa y se recomienda que los maestros sean los encargados de transmitir la información de manera práctica a los niños y adolescentes.

Asimismo, Gómez (2013), con una tesis tipo correlacional, desarrolló una herramienta con el objetivo de comprobar si existe correlación estadísticamente significativa al nivel de 0.05 entre los hábitos alimenticios y el nivel de productividad de un grupo de agentes telefónicos en un centro de llamadas de la ciudad de Guatemala. Para lograr dicho objetivo se trabajó con una muestra de 51 sujetos de género indistinto, cuyas edades oscilan entre los 18 a 23 años de edad y con niveles de escolaridad similares. La medición de los hábitos alimenticios se realizó a través del instrumento Test de Hábitos Alimenticios, en el cual se identificaban las conductas y hábitos de los participantes. Para el análisis de resultados se correlacionan ambas variables y los datos se obtuvieron por medio de la fórmula del coeficiente de correlación de Pearson, para poder analizar la influencia que tiene una variable sobre la otra. Por lo que se pudo concluir que no existe relación estadísticamente significativa al nivel de 0.05 entre los hábitos alimenticios y el nivel de productividad. Se recomendó implementar charlas y capacitaciones para así poder concientizar a los empleados sobre el impacto que tienen los hábitos alimenticios en su salud.

De igual forma, Cifuentes (2016) quien a través de una tesis tipo descriptiva-correlacional, buscó establecer si existe relación entre el estilo de vida y el rendimiento laboral de un grupo de trabajadores del área administrativa de una organización dedicada a la publicidad.

Para obtener los datos se utilizó un cuestionario tipo Escala de Likert, que contó con 15 ítems, y cuatro opciones de respuesta, y por otro lado, para medir el desempeño laboral se utilizó la evaluación propia de la empresa, evaluada por medio de indicadores clave del desempeño (KPI's), contó con 9 ítems y con 5 opciones de ponderación siendo 1 el más bajo y 5 el más alto. Como sujetos de estudio se tomó una población total de 35 personas, los cuales se dividieron según edad, género, estado civil, escolaridad y tiempo de antigüedad en la empresa. Como resultado del estudio se concluyó que no existe una correlación estadísticamente significativa al nivel de 0.05 entre horas de sueño, recreación familiar, uso de técnicas de relajación, actividades al aire libre, práctica de deportes y rendimiento laboral, por lo tanto se recomienda establecer actividades y programas que fomenten la importancia que tiene un estilo de vida equilibrado en los colaboradores.

Finalmente, Herrera (2017) realizó una tesis de tipo descriptivo, el objetivo de la investigación fue determinar la relación que existe entre el estilo de vida y la actitud laboral de un grupo de colaboradores del área administrativa de una institución educativa privada. El instrumento utilizado fue un cuestionario, auto aplicable, tipo Escala Likert con 15 ítems y cuatro opciones de respuestas. Para así medir el estilo de vida de una muestra de 45 sujetos, los cuales se dividieron según su edad y género. Para medir la actitud laboral se utilizó un cuestionario elaborado por Monterroso (2012). Como resultado de la investigación se obtuvo que la relación entre el estilo de vida y la actitud laboral no es completamente influyente y, de igual forma, uno de los factores del estilo de vida que más influyó en los colaboradores fue el tiempo que comparten en familia, por lo que se recomienda promover programas que fomenten un estilo de vida saludable e involucren a la familia de los empleados.

A continuación, siguiendo con tesis nacionales, pero con relación a la variable de estudio Desempeño Laboral, se mencionan las siguientes.

Para iniciar se mencionará a Meléndez (2011), quien realizó un estudio descriptivo correlacional que tuvo como objetivo determinar si existe relación entre el nivel de autoestima y el desempeño laboral de un grupo de colaboradores en una empresa de mensajería. La población de estudio estuvo conformada por 164 mensajeros de género masculino y femenino, comprendidos entre edades de 18 a 63 años, a quienes se les aplicó un test de elaboración del autor que mide autoestima y los datos de desempeño fueron proporcionados por la empresa. Los resultados de la investigación indicaron que sí existe correlación significativa al nivel 0.05 entre la autoestima y el desempeño laboral del grupo de colaboradores. Las recomendaciones que se indicaron en base a los resultados fueron la de implementar talleres y cursos de desarrollo personal, con el fin de ayudar a los empleados a que crezcan emocionalmente y que sean más productivos.

Por otro lado, Mejía (2012) realizó un estudio de tipo descriptivo, con el objetivo de determinar la importancia que tiene la evaluación del desempeño con enfoque en las competencias laborales en agentes de una empresa de servicio telefónico. La muestra estuvo conformada por 123 agentes de edades comprendidas entre 18 a 50 años, de género masculino y femenino. Se utilizó la evaluación del desempeño por competencias de la empresa y también una encuesta de opinión que permitió recabar la información de la percepción que tienen los colaboradores con respecto a la evaluación del desempeño. Como resultado se obtuvo que la evaluación del desempeño tiene una influencia positiva en los trabajadores ya que es un medio para mejorar el servicio y atención al cliente, como recomendación se indicó realizar la evaluación del desempeño por competencias con mayor frecuencia, así como un taller de inducción que permita un mejor aprendizaje.

Del mismo modo, González (2014) realizó una investigación descriptiva correlacional, con el objetivo de determinar la relación entre el estrés con el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de una empresa dedicada a la venta de repuestos de vehículos, los sujetos para realizar dicha investigación estuvieron conformados por 50 personas adultas, entre 25 y 50 años de edad del área operativa e administrativa. Por medio de la prueba psicométrica Escala de Apreciación del Estrés, (EAE), y una evaluación de desempeño de Selección forzada. La investigación dio como resultado altos niveles de estrés en los colaboradores en donde se evidenció que en la prueba de estrés se obtuvo 21.1; La media normal debe ser de 16.3 y 14.7, es decir que el resultado está por encima de lo que se considera normal. También se comprueba que sí existe relación estadísticamente significativa con un nivel Alpha de 0.05 entre el estrés y el desempeño laboral. Se recomienda que se implementen programas para reducir el estrés de los trabajadores, como: técnicas de relajación con el propósito de incrementar el nivel de productividad en su área de trabajo, también elevar los niveles de desempeño por medio de incentivos no económicos para motivarlos constantemente.

Por otro lado, Reyes (2014) en su tesis de tipo descriptivo transversal, buscó establecer si existe relación entre la identificación laboral y el desempeño laboral de un grupo de colaboradores del área operativa de una empresa de abarrotes, para establecer la relación se elaboraron dos instrumentos ambos conformados por 25 preguntas de tipo Escala Likert, el primer instrumento se utilizó para determinar el grado de identificación laboral de los colaboradores y el segundo para medir el nivel de desempeño de los mismos, los sujetos estuvieron conformados por una población total de 35 colaboradores, comprendidos entre edades de 21 a 57 años de edad.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la investigación se indicó que no existe relación en la identificación laboral y el nivel de desempeño, sin embargo, los dos factores obtuvieron grados altos en la organización, por lo que se recomienda, continuar con el proceso de evaluación del desempeño y seguir manteniendo la identidad laboral a través de actividades y reuniones para su mejora.

Por último, Mazariegos (2015) realizó una tesis de tipo descriptivo en su investigación en Quetzaltenango, en donde tuvo como objetivo establecer la influencia de la motivación en el desempeño laboral del personal administrativo en una empresa de alimentos. Para la investigación de campo se utilizó una prueba estandarizada Escala de Motivación Psicosocial y también una Escala de Likert para examinar el desempeño de los colaboradores, el cual contó con 10 ítems, se estudió una población total de treinta y cuatro colaboradores de personal administrativo en la empresa, divididos según su género, el cual estuvo compuesto por 12 mujeres y 22 hombres comprendidos entre las edades de 18 a 44 años. Según los resultados obtenidos se concluyó que la motivación influye en el desempeño laboral de los colaboradores, por lo que se recomienda, realizar capacitaciones de forma más constante para mantener motivados a los empleados, así como, crear incentivos no monetarios para que se sientan aún más motivados en su área de trabajo.

De esta manera se finaliza con los antecedentes nacionales de las variables de estudio, a continuación se presentan diversos estudios realizados en otros países, con relación a las variables de estudio, por lo que se detallaran algunos con relación a Estilos de Vida.

Para iniciar se mencionará a Díaz (2005), quien elaboró una investigación descriptiva y correlativa en Puerto Rico, cuyas variables principales son: estilos de vida y su relación con la satisfacción laboral.

Se pretendía probar que a más estilos de vida saludable mayor satisfacción. La muestra de esta investigación estuvo compuesta por aquellos sujetos que fueron seleccionados al azar de un listado provisto por las agencias bajo estudio. Los participantes que complementaron de manera íntegra los cuestionarios fueron incluidos en el análisis, compuesto por empleados y gerenciales de tres agencias del Gobierno ubicadas en Puerto Rico. Los sujetos de la muestra fueron incluidos luego de obtener un permiso para que participaran en los diferentes lugares de trabajo, y se les administraron tres cuestionarios. Se les realizó un cuestionario para conocer si sienten satisfacción total en el trabajo que desempeñan. Este instrumento fue diseñado por Toro y Tirado (1981). La escala consistió en 22 reactivos que cubrieron cinco sub escalas. Las sub escalas fueron de Ingreso, Oportunidad de Crecimiento, Supervisión, Ambiente Físico y Social. La confiabilidad interna del instrumento utilizando el método estadístico de mitades (split-half) es de $r = .91$. Se concluyó que estos sujetos se sienten satisfechos de llevar a cabo actividades en donde el grupo familiar es el centro. De manera que sienten satisfacción cuando comparten llevando a cabo actividades tales como; ver televisión, cuidar un enfermo, acompañar a su pareja, cuidar niños, tareas escolares, tareas en el hogar, entre otras. Por lo que se recomendó continuar fortaleciendo este tipo de actividades para incrementar tanto la salud física, como emocional en los colaboradores.

Seguido está Gómez (2005), quien realizó su tesis en España, la investigación es de tipo descriptivo, cuyo objetivo fue la de establecer los diferentes estilos de vida que poseen los adultos mayores, así como, establecer las características más importantes de cada estilo de vida, con relación a las variables personales, laborales, familiares y económicas. El instrumento utilizado fue un cuestionario creado con tres partes diferenciadas: datos personales, familiares y religiosidad, por otro lado la escala de satisfacción, fiabilidad y análisis factorial, y por último una entrevista temporales diarias (*Yesterday Interview*).

La muestra de la población con quienes se realizó la investigación fue de 220 hombres y 324 mujeres con edades comprendidas entre 50 y 92 años. Se concluyó que los estilos de vida saludables generan mayor nivel de bienestar psicológico en las personas de la tercera edad, también se comprobó que a mayor nivel de percepción de dependencia física o psíquica menor nivel de satisfacción. Se recomendó implementar una buena distribución del tiempo para generar ciertos niveles de satisfacción, así como trabajar en dichos componentes: (entusiasmo, resolución, fortaleza, congruencia y auto concepto).

Por otro lado Silva (2006), quien realizó su tesis en Brasil, tuvo como objetivo analizar la evolución del concepto calidad de vida laboral (CVL) y cómo se puede potenciar conjuntamente con la eficacia organizacional (EFO), en términos de desempeño laboral en el sector bancario oficial brasileño. El estudio fue de tipo experimental, las muestras están formadas por 1,305 trabajadores y por 121 sucursales bancarias en Brasil, mediante la aplicación de un cuestionario que mide este fenómeno a partir de 11 escalas, Se evidenció la influencia predictiva de la percepción de la calidad de vida laboral sobre el desempeño, evidenciando que la (CVL) añade ventajas para los trabajadores y la organización. Las dimensiones de sistema de gestión, relaciones interpersonales y la motivación-identificación-compromiso, son las que más atribuyen a la calidad de vida global. Por lo que se recomendó realizar capacitaciones constantes para la mejora de la calidad de vida de los trabajadores.

Seguido por Vilchez (2007), quien realizó su tesis en España, elaboró una investigación acerca de la adquisición y mantenimiento de los hábitos de vida saludables en los escolares de tercer ciclo de educación primaria de centros educativos y su influencia física sobre ellos. El tipo de investigación fue de tipo descriptivo, en donde el total de la muestra estuvo formada por 287 alumnos de entre 10 y 12 años, de los cuales 149 fueron hombres y 138 mujeres.

La metodología utilizada integra técnicas cualitativas (grupo de discusión, entrevista) y cuantitativas (cuestionario), el cuestionario contó con preguntas cerradas y categorizadas, utilizando una tabla con las variables organizadas en sentido vertical ascendente. (Desde *no, nunca* hasta *sí, siempre*). Como conclusión de la investigación se rebeló que el alumnado manifestó que a nivel teórico conoce y se preocupa por mejorar su salud, también se manifiesta el gusto por las actividades físicas, sin embargo, la mayoría de la población se alimenta de una manera deficiente, como recomendación se instó a realizar platicas difundiendo información sobre hábitos de alimentación saludable para poder así incrementar la salud de la población.

Por último Acuña (2012), quien realizó su tesis en Costa Rica, a través de un estudio de investigación de campo, de naturaleza transversal y descriptiva, buscó establecer un programa de Promoción de Estilos de Vida Saludable en el área de Salud de Esparza, mediante la elaboración de un diagnóstico de la situación actual, identificación de oportunidades y la elaboración de un programa de estilos de vida saludable para la población. La muestra estuvo constituida por los clientes adscritos al área de salud de Esparza entre 20 a 49 años de edad. El proceso se realizó mediante la aplicación de un cuestionario de preguntas abiertas y selección múltiple, que brindaron información general para determinar los estilos de vida de la población. Con una duración de 6 meses, dicho programa le brindó la oportunidad a la población de informarse sobre aspectos básicos de alimentación saludable, actividad física, manejo de estrés, no ingesta de sustancias tóxicas, entre otros. Se concluyó que el 70.6% del total de la población no padecen de ninguna enfermedad, por lo que demuestra que es el momento oportuno para instaurar programas de promoción. Se recomendó que se deben fortalecer las acciones dirigidas a todas estas actividades, particularmente en las de prevención y diagnósticos cuando se construyan los planes de mejoramiento continuo de la calidad de la atención en los servicios de salud.

Siguiendo con tesis internacionales pero con relación a la variable de estudio Desempeño Laboral a continuación se mencionan las siguientes:

Para iniciar se mencionará a Granés (2007), quien realizó su tesis en Caracas, tuvo como objetivo diseñar un sistema de evaluación del desempeño para los empleados de una empresa dedicada al desarrollo de aplicaciones Web, con base en las competencias de cada área de trabajo. El tipo de investigación fue descriptivo, la recolección de datos de la investigación fue por medio de entrevistas no estructuradas, en donde se tomó una selección de competencias que ha realizado la autora Martha Alles, en su obra "Diccionario de conductas. Gestión por competencias" (2003). La unidad de análisis la constituyeron, los directores de la empresa. Como conclusión se encontró que las competencias genéricas predominaron sobre las específicas en el estudio, por lo tanto se recomienda desarrollar con base en a las competencias ya identificadas, herramientas de selección, desarrollo y compensación en la empresa, para así reforzar su sistema de recursos humanos.

Por otro lado Soto y Ovalle (2007), quienes realizaron su tesis en Chile, tuvieron como objetivo analizar cómo funciona la evaluación del desempeño y su importancia con el desarrollo profesional. La tesis fue de tipo descriptivo exploratorio, en donde el instrumento utilizado fue por medio de encuestas dirigidas a profesores de colegios municipales y entrevistas personales a líderes de opinión. La población estuvo constituida por profesores de primer ciclo de enseñanza básica, segundo ciclo de enseñanza básica y docentes de educación media. Como conclusión se encontró una tendencia negativa hacia el sistema de evaluación docente, lo que explicó la resistencia a someterse a la evaluación de muchos profesores de la comuna en donde aún no hay consenso concreto. Como recomendación se indicó que se puede brindar talleres para educar y potenciar a los docentes con el fin de mejorar la calidad de la educación.

Asimismo, Armijos y Mejía (2010) realizaron su tesis en Ecuador, en donde tuvieron como objetivo evaluar el desempeño del personal administrativo de la municipalidad, la realización de la recolección de datos fue por medio del método de escalas gráficas y el método de autoevaluación, a los actores internos (autoridades, empleados de la institución), como actores externos (ciudadanos), con una población de 105 empleados, 8 autoridades y 379 ciudadanos; El estudio fue de tipo descriptivo, como resultado de la investigación se planteó que para que un programa de evaluación del desempeño sea aplicado con éxito, es necesario contar con el talento humano para promover y velar para su correcta gestión, también la evaluación del desempeño ayuda a llevar un correcto control de los costos que incurren en el talento humano, se recomendó la creación de un comité de evaluación en el municipio para realizar charlas de capacitación al personal para la creación de metas.

Seguido por Iturralde (2011) , quien realizó una investigación cualitativa con el objetivo de proponer el desarrollo de un modelo de evaluación del desempeño, con el propósito de mejorar el rendimiento de los trabajadores de una cooperativa de ahorro y crédito, para la obtención de la muestra de los colaboradores de la cooperativa de Ahorro y Crédito, se procedió a aplicar un muestreo probabilístico por medio de una encuesta, en donde la población total fue de 98 trabajadores, siendo 93 operarios y 5 directivos. Como resultado de la investigación se concluyó que el ambiente laboral resultó ser positivo, sin embargo, los empleados de la cooperativa desconocen en su mayoría los resultados de su evaluación del desempeño y no existe en la empresa un plan de mejora en función del desempeño, por lo que se recomendó implementar un plan de mejora, con el fin de incrementar el desempeño del empleado, así como profundizar la difusión de información de dichas evaluaciones.

Por último se mencionará a García (2011), quien realizó su tesis en Venezuela, el objetivo de la investigación fue analizar el proceso de evaluación del desempeño aplicado al personal administrativo en un instituto educativo, la tesis fue de tipo descriptivo con diseño de campo, las técnicas e instrumentos de recolección de datos fueron por medio de un cuestionario, así como entrevistas aplicadas a una población de 29 trabajadores del área administrativa de la institución, como resultado de la investigación se concluyó que la evaluación del desempeño está regida por políticas para asegurar que se realice en los tiempos establecidos, así como el involucramiento del trabajador en el proceso a través de una buena comunicación y que se otorgue por medio de la evaluación de incentivos o recompensas al trabajador. También se detectaron ciertas limitaciones en el proceso debido a errores como: por indulgencia, manipulación de la evaluación, tendencia central, y prejuicios por comportamientos recientes, entre otros. La recomendación que se presentó es la de reforzar políticas para mejorar el proceso de evaluación, así como minimizar las limitaciones existentes por medio de capacitaciones continuas.

Los resultados de las investigaciones expuestas anteriormente, resaltan la importancia del conocimiento de los estilos de vida de los trabajadores ya que pueden tener influencia en su nivel de desempeño laboral, y también el establecimiento de planes de mejora con el fin de incrementar el desempeño del empleado, así como profundizar la difusión de la información de las evaluaciones.

Luego de conocer diversas investigaciones que tienen como objeto de estudio las variables de estilo de vida y desempeño laboral, se ampliará la información teórica para un mayor conocimiento de los temas de investigación.

1.1 Estilo de vida

El tipo de estilo de vida que posean los trabajadores influye directamente en su nivel de desempeño, un ambiente saludable en el entorno empresarial reduce el absentismo, mejora el compromiso, la motivación y la productividad de los colaboradores.

Se iniciará citando a Gutiérrez (2000), quién define el estilo de vida cómo la forma de vivir que adopta una persona o grupo, siendo la manera en que ocupan su tiempo libre, la actividad física, las costumbres alimentarias y los hábitos higiénicos.

Por otro lado, García y Barra (2013) destacan que es de suma importancia que en una empresa se genere un entorno saludable por medio de la colaboración tanto de jefes como de trabajadores para promover la salud, seguridad y bienestar de los empleados con base en los siguientes indicadores:

- ✓ La salud, la seguridad y el bienestar concernientes al medio psicosocial del trabajo, incluyendo la organización y la cultura del ambiente del mismo.

- ✓ Los recursos de salud personales en el espacio de trabajo.

- ✓ Las formas en que la comunidad busca mejorar la salud de los trabajadores, sus familias y de otros miembros de la comunidad.

Hábitos

Se iniciará citando a Duhigg (2012), quién define los hábitos como rutinas inconscientes que se deben a que nuestro cerebro trata de trabajar menos, por lo que casi cualquier rutina se convierte en un hábito.

Es importante destacar que los hábitos se forman en el cerebro por medio de la repetición de acciones automatizándose con el tiempo. En el ambiente laboral es importante identificar los hábitos perjudiciales para poder mejorar el desempeño de los colaboradores. Se puede modificar un hábito por medio de pequeños triunfos, los cuales ayudan a incrementar la seguridad y confianza en los empleados.

Hábitos Tóxicos

Según Gonzales (1995), los hábitos tóxicos se dan por el consumo frecuente de alguna sustancia dañina para la salud y que resulta a veces difícil de superar, a pesar de tener conocimientos del peligro que su utilización ocasiona. En los casos (café, tabaco y alcohol), son sustancias naturales y no médicas, aunque si legales, que cuando son consumidas producen algún efecto sobre el sistema nervioso del hombre y determinan, además, tolerancia y dependencia, así como diferentes acciones perjudiciales que pueden afectar la salud en sus aspectos físico, mental y social:

- ✓ **Producen algún efecto sobre el sistema nervioso.** Este efecto puede ser estimulante, depresor o distorsionante de la realidad.
- ✓ **Determinan tolerancia.** Esto implica que según pasa el tiempo se incrementa la cantidad del producto necesario para obtener iguales resultados que los iniciales.
- ✓ **Determinan dependencia.** Se refiere al grado de esclavitud que ocasionan tanto desde el punto de vista psíquico como desde el referente al organismo.

- ✓ **Pueden afectar la salud en sus aspectos físicos, mental y social.** El efecto físico se ejemplificaría por la bronquitis del fumador, el psíquico por el desasosiego del consumidor excesivo de café y el social por los problemas económicos que se derivan del consumo abusivo de bebidas alcohólicas.

Hábitos de Sueño

De Acuerdo con Hita (2013), el sueño es un fenómeno biológico esencial para la homeostasis de la arquitectura modular del organismo, desde las células hasta los diferentes sistemas que lo componen. El número de horas de sueño que necesita una persona depende de sus necesidades fisiológicas y las demandas del ambiente en el que se desenvuelve.

Señala Moorcroft (1993), que en el caso de los humanos, es posible establecer una clasificación de patrones de sueño en función de su duración (corta, intermedia y larga).

De acuerdo con Godoy (2012), un patrón saludable de sueño sería:

- ✓ Quedarse dormido dentro de los 30 minutos siguientes de irse a la cama.
- ✓ Dormir por lo menos 6 horas sin despertarse.
- ✓ Despertarse no más de dos veces durante el sueño y quedarse dormido antes de 15 minutos.
- ✓ Señalar que se encuentra descansado después de despertarse.

Manifestaciones de dependencia en la necesidad de descanso y sueño

También se cuenta con el aporte de Henderson (1955), quien señala que los problemas más frecuentes que aparecen cuando esta necesidad no está cubierta son: insomnio, hipersomnias, incomodidad y fatiga.

Insomnio: Es la dificultad para conciliar el sueño o permanecer dormido, en su mayoría es provocado por ansiedad, alguna enfermedad o un ambiente inadecuado.

Hipersomnias: Es cuando el individuo duerme horas excesivas durante la noche con sueño y cansancio durante el día. Este sueño excesivo se puede presentar como mecanismo de defensa cuando en la vida de la persona persiste la ansiedad y frustración; También puede tener repercusiones en la salud de las personas con desequilibrios endocrinos.

Incomodidad: Se presenta debido a estímulos físicos o psicológicos, como por ejemplo: un entorno nuevo, ansiedad, dolor o miedo.

Fatiga: Se presenta como una sensación de gran cansancio para la persona, sin embargo es difícil de precisar y se acompaña con alteraciones poco claras.

Hábitos Alimentarios

En la actualidad el consumo de comida rápida se ha incrementado debido a malos hábitos alimentarios, consecuencia de factores como ansiedad y falta de tiempo.

Según Rivas (2012), los hábitos alimentarios se crean desde la infancia, por lo que en la edad adulta, la mayoría de éstos ya se encuentran arraigados a la persona y si lo que se inculcó fue saludable y apropiado, esto conllevará a un futuro óptimo. Sin embargo, debido a la falta de información, educación, tiempo y espacio, muchas veces la enseñanza crea hábitos nocivos para la salud.

Asimismo, los factores económicos, las influencias geográficas, diferencias individuales y la neofobia alimentaria, entre otros, conforman condicionantes de la formación de hábitos alimentarios.

Desde la perspectiva de salud, los hábitos alimentarios hacen más susceptible a la aparición de enfermedades, mientras que otros, en cambio, promueven un buen estado de salud.

Según lo establece la Organización Mundial de la Salud (2004), en la estrategia mundial sobre alimentación saludable, actividad física y salud, algunas de las recomendaciones específicas sobre la dieta y la actividad física son las siguientes:

- ✓ Incrementar el consumo de frutas y verduras, cereales integrales, legumbres, frutos secos y la cantidad de ejercicio diario.
- ✓ Restringir el consumo de grasas saturadas y de tipo trans, sustituyéndolos por grasas sin saturar y en algunos casos reducir la ingesta total de grasas.
- ✓ En productos de origen animal, fomentar el consumo de pescado, carnes magras y productos lácteos bajos en grasa

- ✓ Reducir considerablemente el consumo de azúcares refinados.
- ✓ Disminuir el consumo de sal y procurar que esté yodada.
- ✓ Educar a los consumidores acerca de una alimentación balanceada para que así puedan hacer “elecciones sanas”.
- ✓ Disminuir la publicidad y comercialización de productos ricos en grasas y/o azúcares destinados a los niños.

Recreación

Para iniciar, Vera (1988) comenta que la recreación es la actividad o experiencia que proporciona al ser humano libertad, falta de tensión, y conocimiento interior sin presión o restricciones ajenas o externas. La gama de actividades de recreación es prácticamente infinita.

Por otro lado, se citará a Buollón (1984), el cual señala que las actividades que se consideren recreativas producen placer, satisfacción íntima, y además tienen que ser voluntarias y no impuestas por agentes externos, sin tener en vista otro fin que no sea el placer de la propia actividad.

De acuerdo con Medeiros (1969), existen varios tipos de recreación como la lectura, natación, pesca, música, pintura, etc. Resalta que la recreación comprende un número infinito de experiencias en una multiplicidad de situaciones.

En cambio, Morales (1990) la ha descrito como un descanso, esparcimiento y actividad que genera diversión, con el objetivo de adquirir habilidades mentales, desarrollar el carácter, incrementar la salud física, aumentar el nivel de productividad en los colaboradores y el logro de otras metas, individuales y sociales. Contribuye de una buena manera en el desarrollo personal y social.

Para el lenguaje común, del hombre de la calle, es sinónimo de entretenimiento, divertirse, alegría, actividad sin esfuerzo y no demasiado importante, etc. Se desarrolla en un tiempo de poca valía social, no obligatorio y que no supone productividad (Medeiros, 1969).

Para Vera (1988), la recreación es la forma de experiencia o actividad que proporciona al hombre sentimientos de libertad, olvido de sus tensiones, reencuentro consigo mismo y satisfacciones, sin compulsión, restricción o presión ajena o externa. Es decir, que la gama o variedad de actividades de la recreación es prácticamente infinita. Su único límite es el de la imaginación humana.

Por otro lado Aguado (1988), dice que la motivación laboral está basada en la satisfacción de las necesidades, como consecuencia del ámbito y factores laborales, estableciendo que dicha satisfacción se logra mediante diversos factores motivacionales que se describe como: el resultado de diversas actitudes que tienen los trabajadores en relación al salario, la supervisión, el reconocimiento, oportunidades de ascensos, ligados a otros factores como la edad, la salud, relaciones familiares, posición social, recreación y demás actividades en organizaciones laborales, políticas y sociales.

Beneficios de la recreación en una empresa

- ✓ Estrechar relaciones entre miembros.
- ✓ Aumenta el nivel de identificación con la empresa.
- ✓ Reducción de ausentismo.
- ✓ Mejora la salud.
- ✓ Incrementa el nivel de satisfacción y motivación.
- ✓ Reduce el nivel de estrés.

Por último, se tomará en consideración a la Organización de las Naciones Unidas para la Cultura y Educación (UNESCO, 2000), la cual argumenta que los espacios físicos y recreativos, son vitales para el desarrollo integral del ser humano quienes por naturaleza requieren de un entorno al aire libre, en los cuáles puedan exteriorizar sus aspiraciones e inquietudes.

Actividad Física

Se Iniciará con Casperson y colaboradores (1985), quienes señalan que la actividad física no es otra cosa que un movimiento de algunas estructuras corporales originado por la acción de los músculos esqueléticos, y del cual se deriva un determinado gasto de energía. El ejercicio físico supone una sub categoría de la anterior, la cual posee los requisitos de haber sido concebida para ser llevada a cabo de forma repetida, con el fin de mantener o mejorar la forma física.

De acuerdo con Devi (1966), describe que el cuerpo necesita ejercicio debido a que le brinda elasticidad y juventud, por otro lado, si no se practica un ejercicio constante se acumula grasa, toxinas y, en consecuencia, envejece rápidamente, se desgasta, y es presa fácil de una enfermedad.

Según la Organización mundial de la salud (2004), la actividad física regular:

- ✓ Reduce el riesgo de muerte prematura.
- ✓ Reduce el riesgo de muerte por enfermedad cardíaca o accidente cerebro vascular, que representan un tercio de la mortalidad.
- ✓ Reduce hasta en un 50% el riesgo de padecer enfermedades cardiovasculares, diabetes tipo II o cáncer de colon.
- ✓ Contribuye a prevenir la hipertensión arterial, que afecta a un quinto de la población adulta del mundo.
- ✓ Contribuye a prevenir la aparición de la osteoporosis, disminuyendo hasta en un 50% el riesgo de sufrir una fractura de cadera.
- ✓ Disminuye el riesgo de padecer dolores lumbares y de espalda.
- ✓ Contribuye al bienestar psicológico, reduce el estrés, la ansiedad, la depresión, y los sentimientos de soledad.
- ✓ Ayuda a controlar el peso disminuyendo el riesgo de obesidad hasta en un 50%.

- ✓ Ayuda a desarrollar y mantener sanos los huesos, músculos y articulaciones.

Devi (1966) “Todas aquellas partes del cuerpo que tienen una función, si se usan con moderación y se ejercitan en el trabajo para el que están hechas, se conservan sanas, bien desarrolladas y envejecen lentamente, pero si no se usan y se deja que holgazaneen, se convierten en enfermizas, defectuosas en su crecimiento y envejecen antes de hora”. (p.34).

Según Tzita (2005), el ejercicio físico tiene requerimientos específicos de energía, el cual es aportado por el AdenosinTrifosfato (ATP), que es la fuente inmediata de energía química, razón por la cual es abordable por medio de dos grandes modalidades, según la disponibilidad de energía para su resíntesis:

- ✓ Aeróbico, término que se refiere a con oxígeno.
- ✓ Anaeróbico, término que indica sin oxígeno.

Ejercicio Aeróbico

Es un ejercicio rítmico que puede mantenerse durante un tiempo prolongado y continuo, se considera de larga duración, baja intensidad y su utilización es para grandes grupos musculares.

Ejercicio Anaeróbico

Son ejercicios de resistencia cuya función es la de tonificar los músculos, favorecer la coordinación y el equilibrio del cuerpo. Dichos ejercicios pueden realizarse con el propio cuerpo, máquinas o con barras.

Principios del ejercicio físico

Los principios generales del ejercicio físico de acuerdo con Tzita (2005), en los cuales se basan específicamente los programas de entrenamiento son:

Frecuencia: Es la cantidad de tiempo de entrenamiento en un período determinado.

Intensidad: Es la cantidad de energía gastada durante el entrenamiento, así como la disposición psicológica del individuo.

Duración: Corresponde a el tiempo en que la persona se ejercitará.

Modalidad: Es el tipo de entrenamiento, ya sea aeróbico o anaeróbico.

Morgan y Goldston (1987), señalan que con relación a los efectos crónicos del ejercicio físico sobre el estado de salud mental específicamente para afrontar el estrés y la depresión, llegaron a las siguientes conclusiones:

- ✓ El estado de condición física está relacionado positivamente con la salud mental y el bienestar.
- ✓ El ejercicio físico está relacionado con la reducción de emociones vinculadas al estrés y al estado de ansiedad.
- ✓ El ejercicio físico realizado a largo plazo está relacionado con reducciones de rasgos neuróticos y de ansiedad.
- ✓ El ejercicio físico tiene efectos emocionales beneficiosos en todas las edades y géneros.

Técnicas de Relajación

A continuación se presenta a Azkoaga (2010), quien define la relajación como un estado de equilibrio físico, mental, emocional y espiritual; Es una forma de vivir la vida y requiere una actitud determinada. Las técnicas de relajación actúan manteniendo centrada la atención con un estímulo simple: imagen, sonido, frase, sensación etc., de una forma pasiva y sin esfuerzo, mientras se detiene toda actividad. También se conoce relajación como: la actividad más natural que existe, pero es un arte olvidado. Pocas personas pueden afirmar actualmente que se sienten completamente relajadas durante la mayor parte del día. Esto es una consecuencia del grado de estrés que se sufre y de la cantidad de tensión oculta o inconsciente que existe en el cuerpo humano.

Por otro lado, Azkoaga afirma que cuando se está verdaderamente relajado en el organismo se producen cambios muy concretos y verificables. Dichos cambios diferencian la relajación de su opuesto, el estado de tensión o excitación.

Según Meléndez (2010), diferentes cambios importantes son desencadenados por las dos ramas del sistema nervioso autónomo. La rama simpática es la que empieza a funcionar más lentamente, controlando la temperatura del cuerpo, la digestión, el ritmo cardíaco, la presión arterial, el sistema respiratorio, la circulación de la sangre, la presión arterial y la tensión muscular.

Al mismo tiempo, la rama parasimpática del sistema nervioso, la cual es la opuesta, funciona con mayor rapidez, minimizando el consumo de oxígeno, eliminando el dióxido de carbono, presión arterial, ritmo cardíaco, flujo de sangre, ritmo respiratorio, y nivel de cortisona. Adicionalmente suaviza los músculos y activa los órganos, haciéndolos más eficientes, Meléndez (2010).

Efectos de una buena relajación

De igual forma, Azkoaga (2010), define los beneficios de la relajación en el ser humano.

- ✓ Perfecto descanso del cuerpo.
- ✓ Recuperación rápida de toda clase de fatiga.
- ✓ Mejora el funcionamiento del cuerpo en general.
- ✓ Aumenta la energía física, psíquica y mental.
- ✓ Tranquiliza, aclara y profundiza la vida afectiva o emocional.
- ✓ Descanso de la mente a voluntad.

Técnicas de Relación

Yoga

De acuerdo con Devi (1966), el yoga consiste en una serie de ejercicios que abarcan todos los aspectos del hombre. No se preocupa únicamente de desarrollar los músculos, sino de la salud y vigor de todo el cuerpo. De igual manera tonifica las actividades y el funcionamiento del cerebro, de las glándulas de los órganos internos, de los nervios y tejidos, aumenta la resistencia y afecta favorablemente los procesos de la respiración.

Meditación

Carbantes (2005), define la meditación como una técnica, cuyo principio básico consiste en prestar atención a un estímulo simple como puede ser la respiración, imagen, sonido o sensación. Y recuperar la atención con calma después de cada distracción.

Según Puertas (2014) La meditación se caracteriza por su capacidad para desarrollar emociones positivas como la empatía y la compasión, ayudarnos a mantener la serenidad ante situaciones conflictivas y mejorar el autoconocimiento y la gestión de las emociones. La meditación se ha revelado como una excelente herramienta para lograr una mayor satisfacción personal y mejores relaciones dentro de los grupos.

Ejercicios de Respiración

Por otro lado, Carbantes asegura que un control adecuado de la respiración es una de las estrategias más sencillas para hacer frente a las situaciones de estrés y manejar los aumentos en la activación fisiológica provocados por estas.

Tener hábitos correctos de respiración es muy importante porque aportan al organismo el suficiente oxígeno para nuestro cerebro. El ritmo actual de vida favorece la respiración incompleta que no utiliza la total capacidad de los pulmones.

1.2 Desempeño Laboral

Para iniciar se citará a Chiavenato (1985), quien define que el desempeño laboral se mide por medio de un instrumento que se denomina comúnmente evaluación del desempeño, y generalmente se elabora a partir de programas formales de evaluación, basados en una razonable cantidad de información respecto a los empleados y a su desempeño en el cargo.

Del mismo modo, Chiavenato (2000) recalca que no se está interesado en el desempeño en general, sino en el desempeño del cargo, en el comportamiento de rol del ocupante del cargo. El desempeño del cargo es situacional en extremo, varía de persona en persona y depende de innumerables factores condicionantes que influyen poderosamente.

Objetivos de la evaluación del Desempeño

Siguiendo con Mayfiel (1960), la evaluación del desempeño es una herramienta para mejorar los resultados de los recursos humanos en la empresa. Para alcanzar ese objetivo máximo, se intentan conseguir objetivos medios, estos son:

- ✓ Adecuación del individuo al cargo
- ✓ Capacitación
- ✓ Promociones
- ✓ Incentivo salarial por buen desempeño
- ✓ Mejoramiento de las relaciones humanas entre superiores y subordinados
- ✓ Auto perfeccionamiento del empleado
- ✓ Información básica para la investigación de Recursos Humanos
- ✓ Cálculo del potencial de desarrollo de los empleados
- ✓ Estímulo a la mayor productividad
- ✓ Conocimiento de los estándares de desempeño de la empresa
- ✓ Retroalimentación de información al individuo evaluado
- ✓ Otras decisiones relacionadas con el personal: transferencias, licencias, etc.

Según Chiavenato (2009), los métodos tradicionales de la evaluación del desempeño son:

1. Método de las escalas gráficas
2. Método de la elección forzada
3. Método de investigación de campo
4. Método de incidentes críticos
5. Métodos Mixtos

Método de escalas gráficas

Este método de evaluación es el más utilizado y divulgado, se evalúa el desempeño de las personas mediante factores previamente definidos y graduados, se utiliza un cuestionario de doble entrada, en donde las líneas horizontales representan los factores de evaluación del desempeño, y en donde las columnas verticales representan los grados de variación de dichos factores. Cada indicador se resume para reflejar desde un desempeño pobre hasta el óptimo.

Ventajas del método de escalas gráficas

- ✓ Es de fácil comprensión y aplicación.
- ✓ Posibilita una visión integral de las características de desempeño más destacadas por la empresa.
- ✓ Para el evaluador exige poco trabajo debido a la enorme simplificación en el proceso.

Desventajas del método de escalas gráficas

- ✓ Falta de flexibilidad para el evaluador, por lo que se debe ajustar al instrumento.
- ✓ Puede que existan ciertas distorsiones e interferencias personales de los evaluadores y también percepción e interpretación diferentes de acuerdo a cada persona individual, lo que conlleva al efecto de halo.
- ✓ Se tiende a generalizar los resultados.
- ✓ Se tiende a presentar resultados ya sea tolerantes o exigentes para todos los colaboradores.

Método de elección forzada

Según Chiavenato (2009), este instrumento consiste en frases descriptivas de alternativas de tipos de desempeño, el objetivo es que el evaluador escoja solo una o dos frases que más apliquen a su desempeño. Es importante destacar que las frases no se escogen al azar, sino por medio de un procedimiento estadístico.

Ventajas del método de elección forzada

- ✓ Brinda resultados confiables debido a que elimina el efecto de halo.
- ✓ Su aplicación es sencilla y no necesita una preparación previa de los evaluadores.

Desventajas del método de elección forzada

- ✓ Exige una planeación muy cuidadosa, por lo que su aplicación es compleja.

- ✓ Es un método que distingue sólo a los empleados buenos, medios e insuficientes, sin dar mayor información.

Método de investigación de campo

Es un método basado en entrevistas de un especialista en evaluación, junto con el superior inmediato, mediante el cual se evalúa el desempeño de los subordinados. Busca los orígenes, causas y motivos de tal desempeño, (Chiavenato, 2009).

El proceso es el siguiente:

- ✓ Evaluación inicial
- ✓ Análisis Complementario
- ✓ Planeación
- ✓ Seguimiento

Ventajas del método de investigación de campo

- ✓ Permite al supervisor una visualización no sólo del contenido de los cargos bajo su responsabilidad, sino también de las habilidades, capacidades y conocimientos exigidos.
- ✓ Se permite efectuar una evaluación profunda y objetiva de cada colaborador, localizando las causas de ciertos comportamientos que presenta.
- ✓ Permite retirar los obstáculos y mejorar el desempeño organizacional.
- ✓ Permite un acoplamiento con la capacitación y plan de carrera especialmente.
- ✓ Se considera el método más completo.

Desventajas del método de investigación de campo

- ✓ El costo es elevado debido a la intervención del especialista.
- ✓ El proceso es largo debido al proceso de entrevistar a cada uno de los empleados.

Método de incidentes críticos

Es un método que resalta ciertas características extremas capaces de conducir a resultados positivos o negativos. El supervisor inmediato observa y registra los hechos excepcionalmente positivos o negativos con respecto al desempeño de los colaboradores.

Método de comparación por pares

Es un método de evaluación de desempeño que compara a los empleados de dos en dos, en donde también pueden utilizarse factores de evaluación del desempeño, en la columna derecha se anota aquel cuyo desempeño se considera el mejor.

Siguiendo con Dessler y Varela (2011), se considera que existen múltiples problemas crónicos que debilitan las evaluaciones y las escalas de puntuación gráfica. Dichos problemas son:

Estándares confusos: Es cuando en una evaluación existen estándares poco claros siendo muy abierta a la interpretación.

Efecto de Halo: Es cuando la puntuación del trabajador en un indicador influye en la forma en que se evalúa a la persona en otros rasgos.

Tendencia central: Es la tendencia de clasificar a todos los trabajadores en torno al promedio.

Indulgencia o severidad: Se presenta cuando se califica a todos los subalternos de forma consistentemente alta o baja.

Sesgo: Se presenta cuando las características personales de los evaluados afectan las puntuaciones de lo que debería de ser su desempeño real.

Productividad

Para empezar, Robbins y Coulter (2000) la definen como la totalidad de bienes producidos, dividido en la cantidad de recursos para generar la producción. La producción tiene como objetivo la evaluación de las máquinas, diversos equipos de trabajo, talleres y mano de obra, sin embargo el avance de los medios de producción condiciona la productividad y todo tipo de adelanto, además del incremento de habilidades del personal.

De acuerdo con Van Der (2005), la productividad laboral es el acto más valioso de la empresa en el capital humano, pero especialmente los colaboradores que utilizan su experiencia y conocimientos en el cambio, la innovación continua, la calidad del trabajo, mejores productos y servicios lo cual conlleva a un incremento de la productividad de la organización, pues en ellos está asegurado el futuro y el crecimiento de la empresa por lo tanto se debe considerar como un activo, no como un costo para tener en cuenta sus resultados y no un salario, pero para hacerlos más productivos, la gerencia y la organización deben cambiar de actitud.

Atención al cliente

De acuerdo con Estrada (2007), es la acción que se efectúa en beneficio de los clientes/público usuario, mostrando interés y brindando una atención especial.

Según Estrada, los factores que influyen en las expectativas del cliente o público usuario son:

- a) **Eficiencia:** ¿Se le proporciona al solicitante exactamente aquella información o acción que está buscando?
- b) **Confianza:** ¿La gente que hace una consulta o una solicitud, confiere autoridad a la persona con quien habla?
- c) **Servicialidad:** La servicialidad es una añadidura. Se da cuando al solicitante se le brinda asistencia en su consulta, con sugerencias, información y acciones posiblemente relevantes que son mayores o más detalladas que la respuesta o la acción particularmente buscada.
- d) **Interés personal:** Cuando se demuestra interés personal al responder a una consulta del cliente o público usuario, la relación cambia. Inicialmente esta es una relación de ellos y nosotros; Con el interés personal, se convierte en una relación de aprecio.
- e) **Confiabilidad:** Significa que el cliente o público usuario puede estar seguro del desempeño de la organización.

Por otro lado, Casas (2007) comenta que la imagen de las empresas y los trabajadores se basa en:

- ✓ Influencia emocional en el cliente: Desde el mismo instante en que el consumidor accede a un comercio, está sometido a la influencia de innumerables factores que le hacen reaccionar; Percepciones y sensaciones que le estimulan o no a comprar, e incluso a permanecer allí. De entrada el impacto visual es decisivo; lo que llega a través de los “sentidos” contribuye a forjar mentalmente, una opinión positiva o negativa.

- ✓ Lo mismo ocurre en el proceso de compra; muy pocos consumidores diferencian a ciegas un vino de otro, lo que le influye es lo que ve, o lo que le parece que es y por ello la apariencia; el escaparate, el establecimiento, el dependiente, la disposición de los productos, tiene mucho peso en la opinión del cliente.

- ✓ La imagen de los trabajadores: En realidad se trata del primer eslabón comunicativo con los clientes, por eso podemos decir que, la imagen de los dependientes es también la imagen de la empresa y de ellos depende en gran medida que un negocio prospere; cuanto más respeto y credibilidad inspire el vendedor, más posibilidades tendrá de influir en la intención de “compra”.

Relaciones Interpersonales

Con respecto a Silviera (2014), define las relaciones interpersonales como el conjunto de interacciones entre dos o más personas que constituyen un medio eficaz para la comunicación, expresión de sentimientos y opiniones, las relaciones interpersonales, son también el origen de oportunidades, diversión y entretenimiento de los seres humanos, se consideran una fuente de aprendizaje, el cual, en ocasiones puede molestar o incomodar a los individuos, estas interacciones son un excelente medio de enriquecimiento personal, trato humano, pautas de comportamiento social y la satisfacción de la curiosidad, pues los demás son una fuente ilimitada de sorpresas, novedades, información, cambio de impresiones así como de opiniones.

Estilos de Relaciones Interpersonales

Para iniciar, Zupuría (2015) afirma que son aquellos que clasifican las tendencias que presentan las personas en el manejo de las interacciones hacia los demás, de los siguientes prototipos, algunos suelen ser más saludables que otros. A continuación se presentan los estilos de relaciones interpersonales:

- ✓ **Estilo agresivo:** Estas son las personas que continuamente encuentran conflictos con las personas del alrededor, construyen relaciones basadas en agresiones, acusaciones y amenazas.

- ✓ **Estilo manipulador:** Este estilo se basa en la utilización de los procesos cognitivos y lógicos de la persona que se relaciona con su entorno, pues trata de hipnotizar a los que le rodean para que al final se realicen las actividades y gustos de la persona manipuladora.

- ✓ **Estilo pasivo:** Estas son personas que dejan que la mayoría de los que le rodean decidan sobre él, no tiene capacidad para defender opiniones y pensamientos propios.

- ✓ **Estilo asertivo:** Es la persona que defiende sus derechos e intereses, no llega a utilizar la agresión, violencia o insultos como el agresivo, esta persona es la más capacitada para negociar un acuerdo dentro de una problemática de grupo.

Del mismo modo Zupuría, afirma que los estilos son muy importantes y más el poder identificar con qué estilo de personas se relaciona, por ejemplo el agresivo y asertivo pueden decir explícitamente que no, ante distintas situaciones, la diferencia es que el asertivo sabe explicar muy bien antes de expresar la respuesta negativa, pide la opinión de los demás, respeta los sentimientos, entre otros aspectos positivos.

El agresivo no tiene la habilidad para poder expresar correctamente las ideas, además se le dificulta tomar en cuenta la opinión de los otros, puede ser intimidante, amenazante, acusador y agresor ante las situaciones, por lo general puede tomar las decisiones sin consultar a su alrededor.

Morales, Gaviria, Moya y Cuadrado (2007) definen las relaciones interpersonales como aquella que incluyen las relaciones de amistad, pareja, entre padres e hijos, entre compañeros, y otras por el estilo, las cuales forman parte esencial de la vida social. Sin ellas, los humanos no podríamos sobrevivir, en el más estricto sentido biológico, pero las relaciones son más que eso, las relaciones íntimas satisfactorias constituyen lo mejor de la vida.

Morales, et al. (2007) También afirman que la función de las relaciones es: la asociación con otros humanos, o necesidad de compañía, conocida habitualmente como afiliación, algo fundamental para garantizar la supervivencia del individuo y de la especie. Los beneficios más señalados de la afiliación, no excluyentes entre sí, son: la comunicación social, la reducción de la ansiedad y la búsqueda de información.

Con base en lo expuesto por diversos autores se observó que el tipo de estilo de vida que posee una persona podría tener relación en su nivel de desempeño. Es necesario que las empresas cuenten con un ambiente saludable de trabajo para promover la salud, el bienestar y la seguridad de sus colaboradores. Además se concluye que el desempeño laboral es medido por diversos métodos de evaluación dependiendo de las características que posea el personal y la organización. El proceso de evaluación del desempeño lo realizarán personas capacitadas para que no existan problemas que debiliten al instrumento. Es importante la realización de la evaluación del desempeño porque es una herramienta que estimula el mejoramiento del trabajo y la correcta adecuación del individuo a su cargo.

II. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Para que las organizaciones cuenten con empleados productivos es importante contar con un entorno de trabajo saludable, el cual se considera como un lugar en donde se procura el bienestar de los trabajadores proporcionando las condiciones físicas, psicológicas y sociales que promueven la salud y la seguridad de los colaboradores.

Todas las personas cuentan con una serie de hábitos que influyen en su vida, ya sea de una manera positiva por medio de éxitos o de una manera negativa por medio de fracasos. Es por esto que es importante reconocer y analizar los hábitos perjudiciales que presentan los colaboradores para así influir de una manera positiva en la manera en que realizan sus actividades y modificar ciertas actitudes que se ven proyectadas en su entorno laboral.

Implementar un programa de entorno laboral saludable que sea sustentable y efectivo para atender las necesidades de los trabajadores requiere seguir un proceso que involucra la mejora continua, un abordaje de sistemas de dirección, y el cual incorpore la transferencia de conocimiento y componentes de investigación.

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

¿Existe relación entre el estilo de vida y el desempeño laboral en un grupo de colaboradores del área operativa de una organización de cosméticos en Guatemala?

2.1 Objetivo general:

Determinar si existe relación entre el estilo de vida y el desempeño laboral en un grupo de colaboradores del área operativa de una empresa de cosméticos ubicada en la ciudad de Guatemala.

2.2 Objetivos específicos:

- Determinar si existe correlación estadísticamente significativa entre el nivel de estilos de vida y el desempeño laboral en un grupo de colaboradores del área operativa de una empresa guatemalteca de cosméticos.
- Determinar si existe correlación estadísticamente significativa entre los factores de estilo de vida: hábitos de sueño, hábitos de alimentación, recreación, actividad física, técnicas de relajación y los factores de desempeño laboral en un grupo de colaboradores del área operativa de una empresa guatemalteca de cosméticos.

2.3 Variables de Investigación

- Estilos de vida
- Desempeño Laboral

Definición Conceptual

Estilo de vida

Según Gutiérrez (2000, p.144), “El estilo de vida se refiere a la forma de vivir que adopta una persona o grupo, la manera en que ocupan su tiempo libre, la actividad física, las costumbres alimentarias y los hábitos higiénicos”.

Desempeño laboral

Según Werther y Davis (2000), “Es la auto relación que se establece entre los resultados tangibles que logra la organización en términos de bienes, servicios y los insumos que consume para lograr esos resultados, incluyendo personal, capital, materiales, tiempo y energía”. (p.299).

Definición operacional

Estilo de vida

- Hábitos de sueño
- Hábitos de alimentación
- Recreación
- Actividad física
- Técnicas de relajación

Desempeño Laboral

- Conducta laboral
- Productividad y calidad de trabajo
- Atención al cliente
- Iniciativa y cooperación para con el cliente y la empresa
- Relaciones interpersonales

2.4 Alcances y límites

La investigación se llevó a cabo en una institución de cosméticos en Guatemala, en donde los datos se obtuvieron solamente de personal operativo. Los resultados no se admiten para otras áreas. Como sujetos de estudio se tomó una muestra, siendo está de 46 personas, las cuales se dividió según edad y género.

Las limitaciones que pueden existir en el siguiente estudio son falta de disponibilidad o el tiempo para realizar los cuestionarios de medición.

2.5 Aporte

El aporte que brindará esta investigación será la de descubrir la importancia que tiene el estilo de vida en las personas para conocer cómo los hábitos diarios impactan en la calidad de vida de las personas y cómo puede afectar su nivel de desempeño en el lugar de trabajo.

El conocimiento del tema de los hábitos de vida ayudará a los estudiantes a conocer con más profundidad el por qué es importante tener una vida equilibrada y como algunos hábitos pueden afectar la salud mental y emocional de las personas.

El aporte para la organización será conocer los factores que afectan la vida diaria del trabajador, para así plantear estrategias que puedan beneficiar al trabajador para que sea más productivo.

MÉTODO

3.1 Sujetos

Para llevar a cabo el estudio se tomará una muestra de sujetos de una empresa que se dedica a desarrollar, producir y comercializar productos de belleza, cuidado personal, de bienestar y del hogar. La empresa a nivel regional cuenta con más de 350 colaboradores y con 15,000 consejeros en Centro América, los catálogos mensuales son la herramienta ideal para que la empresa promueva los más de 600 productos en línea.

Según Tamayo, y Tamayo, (1997), la muestra “es el grupo de individuos que se toma de la población, para estudiar un fenómeno estadístico” (p.38).

El tipo de muestreo que se utilizó fue aleatorio probabilístico (Levin, 1979), tomando en cuenta a una muestra de 46 personas los cuales conforman el 50% de un población de 93 colaboradores del área operativa de una planta quienes ocupan puestos de: auxiliar de control de calidad, auxiliar de bodega, surtidor de materia prima, receptor de materia prima y envases, digitador, auxiliar de producto terminado, piloto repartidor, Encargado de rutas, y mezcladores.

Dichos sujetos oscilan entre las edades de 17 a 57 años, de género masculino y femenino, con estudios de nivel básico hasta medio, no tomando en cuenta el estado civil ni la antigüedad que tengan en la empresa.

3.2 Instrumento

Con el objetivo de medir el estilo de vida de los trabajadores del área operativa de la empresa, se utilizó un cuestionario tipo escala de Likert, el cual fue por elaboración propia y validada por juicio de expertos.

El instrumento es tipo Escala de Likert, cuenta 20 ítems, y cuatro opciones de respuesta, las cuales son: Siempre, casi siempre, muy pocas veces y nunca.

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

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

Con este instrumento se busca medir:

- Hábitos de sueño
- Hábitos de alimentación
- Recreación
- Actividad física
- Técnicas de relajación

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

Qué busca medir	Preguntas
Hábitos de sueño	1,2,4,16
Hábitos de alimentación	3,5,7,17
Recreación	6,8,12,20
Actividad Física	9,11,13,18
Técnicas de relajación	10,14,15,19

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

Calificación	Máximo	Mínimo
Muy Satisfactorio	66	80
Satisfactorio	51	65
Poco satisfactorio	36	50
Insatisfactorio	20	35

Para medir el desempeño laboral de los empleados de los trabajadores del área operativa de la empresa, se utilizará el método de escalas gráficas con utilización de puntos, método de auto-evaluación y método de evaluación basada en realimentación elaborado por Ortiz (2012), con modificaciones por la autora de la presente investigación.

El formulario es de doble entrada en donde las líneas verticales representan los factores de evaluación del desempeño, mientras que las filas representan los grados de variación, los cuales se dimensionaran de menor a mayor, mediante una escala 2, 4, 6, 8, 10. Dando para cada calificación una cualidad que ejemplifique el comportamiento más acertado al desempeño de evaluado.

Competencias que se evaluarán

Conducta laboral	Productividad
------------------	---------------

Rango de valores	Calificación otorgada	Definición de la calificación
2	Deficiente	Implica que es deficiente el indicador de evaluación
4	Regular	Implica que se encuentra por debajo del indicador de evaluación
6	Promedio	Implica que se cumple aceptablemente el indicador de evaluación
8	Satisfactorio	Implica que se cumple adecuadamente el indicador del factor
10	Excelente	Implica que sobrepasa el indicador de evaluación

		Puntaje Neto
Escala de medición Evaluación del Desempeño	Excelente	105 – 120
	Satisfactorio	85 - 104
	Promedio	65 - 84
	Regular	45 - 64
	Deficiente	24 – 44

3.3 Procedimiento

- Elección del tema de estudio para la realización de la presente investigación.
- Elaboración de la pregunta de investigación.
- Redacción de los antecedentes sobre el tema de investigación.
- Se procede a realizar el marco teórico de la investigación.
- Se realiza el planteamiento del problema.
- Se elabora el método de investigación que se utilizará.
- Por último se redactan las referencias bibliográficas.

3.4 Tipo de investigación, diseño y metodología estadística

El tipo de investigación utilizada fue descriptiva-correlacional. La investigación descriptiva de acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2003) mide, evalúa o recolecta datos sobre diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar, con el fin de recolectar toda la información que obtengamos para poder llegar al resultado de investigación.

Por otro lado, de acuerdo con Miró (1944); “El objetivo de la investigación descriptiva consiste en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas” (p. 37). Por lo que el investigador es más que un tabulador de datos, sino que cada información será importante para plantear sus hipótesis o teorías, analizar los resultados y extraer generalizaciones significativas que contribuyan al conocimiento.

Según Tamayo y Tamayo (1999), la investigación correlacional se refiere al grado de relación (no causal) que existe entre dos o más variables. Para realizar este tipo de estudio, primero se debe medir las variables y luego, mediante pruebas de hipótesis correlacionales acompañadas de la aplicación de técnicas estadísticas, se estima la correlación.

El estudio que se realizó es una investigación de tipo descriptiva con la herramienta estadística utilizada para la medición de este estudio: R de Pearson, la cual es una medida de relación entre dos variables.

Adicionalmente se determinará, media, mediana, desviación estándar, límite inferior y superior, todo con el apoyo del programa IMB-SPSS.

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

A continuación se presentan los resultados obtenidos en el trabajo de campo, los cuales establecen si existe relación entre el estilo de vida y el desempeño laboral en un grupo de colaboradores del área operativa de una organización de cosméticos en Guatemala. Para ello, se aplicó un cuestionario destinado a determinar el estilo de vida de los colaboradores y otro para medir su desempeño laboral. En seguida, se presentan los resultados, expresados a través de las tablas de contenido:

Tabla No. 1

ESTILOS DE VIDA						
N=46	Hábitos de sueño	Hábitos de alimentación	Recreación	Actividad Física	Técnicas de relajación	Total Estilo de Vida
Media	10 Poco satisfactorio	11 Satisfactorio	11 Satisfactorio	12 Satisfactorio	8 Poco satisfactorio	52 Satisfactorio
Mediana	10 Poco satisfactorio	11 Satisfactorio	11 Satisfactorio	12 Satisfactorio	8 Poco satisfactorio	51 Satisfactorio
Desviación Estándar	1.25	1.89	2.27	2.67	2.48	6.95
Nivel de Confianza	95%	95%	95%	95%	95%	95%
Fracción de Error	5%	5%	5%	5%	5%	5%
Z tipificado	1.96	1.96	1.96	1.96	1.96	1.96
Límite Inferior	10 Poco satisfactorio	10 Poco satisfactorio	11 Satisfactorio	11 Satisfactorio	8 Poco satisfactorio	50 Poco satisfactorio
Límite Superior	10 Poco satisfactorio	11 Satisfactorio	12 Satisfactorio	12 Satisfactorio	9 Poco satisfactorio	54 Satisfactorio

En la presente tabla se observa el número de personas a las cuales se les aplicó el instrumento, también la media, mediana, la desviación estándar, así como el límite inferior y superior de los factores de estilo de vida analizados en el cuestionario aplicado.

La media, la cual es la puntuación promedio de los factores de estilo de vida, es de 52 puntos lo cual es satisfactorio, por otro lado, la mediana es de 51 puntos también siendo satisfactorio y la desviación estándar total es de 6.95 puntos, en donde se concluye que la mayoría de sujetos poseen un estilo de vida equilibrado.

En el factor de “Actividad física” la media es de 12 siendo el factor con mayor predominancia en el estilo de vida de los colaboradores de la institución, lo cual indica que dentro de ésta se percibe una constante práctica de actividades físicas, tales como la realización de ejercicio o algún deporte en específico. Por su parte en los factores de “hábitos de alimentación” y “Recreación” se observa una media de 11 levemente menor que la media del factor de actividad física, lo cual indica que para los empleados tener hábitos de alimentación saludables y tiempo de recreación tales como disfrutar de pasatiempos en su tiempo libre, son factores importantes que acrecientan su bienestar. Seguido por el factor de “hábitos de sueño” con una media de 10, lo cual indica que el sueño de los empleados es poco satisfactorio debido a que no poseen un descanso de calidad, lo que lleva a sentir fatiga en sus actividades diarias, sin embargo dicho factor tiene una desviación estándar de 1.25, siendo el menor de todos los factores estudiados, por ende es el que mejor representación tiene entre los sujetos. Por último se encuentra el factor de “Técnicas de relajación” con una media de 8, lo cual indica que sus puntuaciones son más heterogéneas y no se cuenta con el hábito de meditar o realizar ejercicios de respiraciones con el fin de desarrollar emociones, mantener la serenidad ante situaciones conflictivas, mejorar la satisfacción personal y las relaciones dentro de los grupos.

Tabla No. 2

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO			
N=46	Conducta laboral	Productividad	Total E.D
Media	52 Satisfactorio	53 Excelente	105 Excelente
Mediana	54 Excelente	54 Excelente	107 Excelente
Desviación Estándar	6	5	10
Nivel de Confianza	95%	95%	95%
Fracción de Error	5%	5%	5%
Z tipificado	1.96	1.96	1.96
Límite Inferior	51 Satisfactorio	51 Satisfactorio	102 Satisfactorio
Límite Superior	54 Excelente	54 Excelente	108 Excelente

En la presente tabla se analizan los indicadores del desempeño laboral de los colaboradores, el punteo total de la media es de 105, lo cual es excelente, la mediana es un poco más alta con 107 puntos y la desviación estándar total es de 10, lo que demuestra que los colaboradores se desempeñan correctamente en su puesto de trabajo.

En el rubro de productividad se cuenta con un punteo de 53 el cual indica que los trabajadores cuentan con la capacidad de realizar sus funciones de una manera efectiva, cumpliendo con sus objetivos de trabajo y con las órdenes recibidas, su desviación estándar es de 5, siendo este el menor punteo lo cual indica que son las puntuaciones más homogéneas de los indicadores, es decir, que es la más cercana al promedio. La media de conducta laboral es de 52 la cual muestra una diferencia mínima comparado con el indicador de productividad, sin embargo tiene una desviación estándar de 6 por lo que se considera una puntuación más heterogénea.

Tabla No. 3

N=46		Evaluación del Desempeño
Estilo de vida	r	.319*
	Sig. (bilateral)	.031

*La correlación es significativo al nivel 0.05 (bilateral)

En esta tabla se observa el coeficiente de correlación de Pearson (r) de los indicadores de estilo de vida y la evaluación del desempeño, el número de personas que se les aplicó el instrumento y el valor de significancia; el cual muestra que todo valor menor o igual que 0.05 presenta una diferencia estadísticamente significativa entre las variables de estudio.

Se puede concluir que existe una correlación débil aunque estadísticamente significativa entre el estilo de vida y la evaluación del desempeño con 0.319, los datos nos dan a entender que es probable que al mejorar el estilo de vida, también la evaluación del desempeño mejorará

Tabla 4. Correlación entre factores

		EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO		
		N=46	Conducta laboral	Productividad
ESTILO DE VIDA	Hábitos de sueño	r	.184	.241
		Sig. (bilateral)	.222	.107
	Hábitos de alimentación	r	.414*	.284
		Sig. (bilateral)	.004	.056
	Recreación	r	.242	.071
		Sig. (bilateral)	.105	.639
	Actividad Física	r	.390*	.084
		Sig. (bilateral)	.007	.577
	Técnicas de relajación	r	.154	.011
		Sig. (bilateral)	.308	.940

*La correlación es significativa al nivel 0.05 (bilateral)

En la presente tabla se pueden observar las correlaciones que existen entre los indicadores, en donde en el factor de hábitos de alimentación la R de Pearson (r) es de .414 y con un nivel de Significancia bilateral de 0.04, de igual forma el factor de actividad física posee una correlación de .390 y un nivel de Significancia bilateral de 0.007, por lo que existe relación estadísticamente significativa al 0.05, entre el estilo de vida y la conducta laboral.

En conclusión los factores de estilos de vida que tienen correlación son los de hábitos de alimentación y actividad física por lo que se puede concluir que dichos factores se asocian con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de cosméticos.

La actividad física y la alimentación son indicadores clave que según el estudio afectan la conducta, debido a que se demostró que son hábitos relevantes para que los sujetos presenten un buen desempeño en su trabajo.

La actividad física, recreación y hábitos alimentación se encuentran en un límite superior satisfactorio lo que significa que son factores que resultaron ser indicadores positivos en la investigación.

El límite superior de la conducta laboral resultó ser excelente, sin embargo aunque los límites fueron los mismos para ambos, la media y la desviación de productividad nos indican que los datos son más homogéneos.

DISCUSIÓN

El objetivo de la presente investigación es la de establecer la relación entre el estilo de vida y el desempeño laboral de un grupo de colaboradores de una empresa de cosméticos, de acuerdo con los resultados obtenidos pudo comprobarse que sí existe relación estadísticamente significativa al 0.05, entre el estilo de vida y el desempeño laboral.

La investigación realizada por Reyes (2008), tuvo como objetivo describir los factores que intervienen en el personal de enfermería del hospital nacional para llevar estilos de vida saludables. Se evidenció que el 50% del personal encuestado desconocía la idea del concepto de estilos de vida saludables, contrario a la presente investigación en donde si se cuenta con el conocimiento de hábitos saludables los cuales resultaron satisfactorios.

Por otro lado, se recomienda en la presente investigación generar un plan de educación por medio de platicas a los empleados sobre la importancia de los hábitos saludables concordando con Torres (2010), quien realizó una tesis de tipo descriptivo, cuyo objetivo fue generar un plan de educación para promover los estilos de vida saludables dirigida a los alumnos de educación primaria y básica de centros educativos de la ciudad capital. Como resultado se obtuvo que se debe trabajar de forma integral para la enseñanza de hábitos saludables por medio de la transmisión de información de manera práctica.

Los puntajes de la presente investigación en la evaluación del desempeño se encuentran en el rango de excelente por lo que el desempeño es bastante efectivo, tal como indica Mejía (2012), quien menciona la importancia de un buen desempeño y su influencia positiva en los trabajadores ya que es un medio para mejorar el servicio y atención al cliente.

De acuerdo a la investigación uno de los reactivos más bajos fue el de técnicas de relajación por lo que es importante mencionar la investigación de González (2014), quien realizó su investigación de tipo descriptiva correlacional, con el objetivo de determinar la relación entre el estrés con el nivel de desempeño laboral de los colaboradores de una empresa dedicada a la venta de repuestos de vehículos, en donde se comprueba que sí existe relación estadísticamente significativa con un nivel Alpha de 0.05 entre el estrés y el desempeño laboral; Al igual que la presente investigación se recomienda dar a conocer técnicas de relajación con el propósito de incrementar el nivel de productividad en el área de trabajo.

De acuerdo a la presente investigación se encontró una correlación estadísticamente significativa al nivel de 0.05 entre el estilo de vida y el desempeño laboral, lo cual no concuerda con el estudio de Cifuentes (2016) quien buscó establecer si existe relación entre el estilo de vida y el rendimiento laboral de un grupo de trabajadores del área administrativa de una organización dedicada a la publicidad.

Siguiendo con las investigaciones, Herrera (2017) quien tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el estilo de vida y la actitud laboral de un grupo de colaboradores del área administrativa de una institución educativa privada, en donde como resultado se obtuvo que en la relación entre el estilo de vida y la actitud laboral el factor recreativo resulto ser muy importante para los colaboradores, al igual que la presente investigación con un índice satisfactorio.

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

CONCLUSIONES

Según los resultados obtenidos en esta investigación y luego de la confrontación teórica de los mismos, se concluye:

- La existencia de una mínima relación estadísticamente significativa entre el estilo de vida y la evaluación del desempeño, debido a que la correlación es significativa al nivel 0.05 y es bilateral.
- Se pudo observar que el nivel de estilo de vida de los colaboradores de la muestra según los resultados fue satisfactorio.
- Los factores de estilos de vida que tienen correlación son los de hábitos de alimentación y actividad física por lo que se puede concluir que dichos factores se relacionan con la conducta laboral y podrían estar interviniendo.
- El nivel de evaluación del desempeño de la muestra total fue clasificado como excelente, en donde los límites inferiores de ambos indicadores resultaron ser de 51 puntos lo cual es satisfactorio y el límite superior también de ambos indicadores fue de de 54, lo cual resulta ser excelente.
- En los indicadores de hábitos de sueño y técnicas de relajación se presentaron los punteos y límites superiores más deficientes, por lo que se concluyó que los colaboradores deben mejorar en estas áreas para poseer un mejor estilo de vida y desempeño.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda que en la empresa se fomente la importancia de los hábitos de vida saludables, programando talleres en los que se enseñe y se ponga en práctica dichos hábitos, con actividades cada trimestre.
- Programar talleres que les enseñe a los colaboradores técnicas de relajación debido a que es el reactivo con menos predominancia en el estudio y porque les ayudaría a los colaboradores considerablemente a mejorar su concentración y a relajarse.
- Por medio del departamento de Recursos Humanos establecer un plan de incentivos no monetarios para promover el estilo de vida saludable difundiendo en todas las áreas de la empresa y que los colaboradores se motiven. Por medio de la programación de actividades por lo menos cada 6 meses, en donde se promueva el deporte para incentivar a los colaboradores a realizarlo diariamente.
- Realizar evaluaciones del desempeño anualmente para poder detectar las áreas de oportunidad, analizar la acción, definir objetivos, planes de actuación y retroalimentación a los colaboradores.
- Se recomienda el seguimiento de la correlación entre estilo de vida y desempeño laboral en donde se investiguen otras variables para un mejor conocimiento de cómo afectan los hábitos diarios en el desempeño de los colaboradores.

VIII. REFERENCIAS

- Alfaro, R. (2002). *La práctica de la recreación como alternativa para ocupar el tiempo libre del adulto mayor.*(Tesis de maestría, universidad Autónoma de Nuevo León Nacional, México). Recuperada de <http://eprints.uanl.mx/1145/1/1080089547.PDF>
- Armijos, L. y Torres Mejía, D. (2010). *Evaluación del desempeño del personal administrativo de la ilustre municipalidad del cantón Huaquillas de la provincia del oro en el periodo 2008-2009.* (Tesis de licenciatura, Universidad de cuenca de Ecuador). Recuperada de <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/1165/1/tad1017.pdf>
- Bolaños, J. (2015). *Relaciones interpersonales docentes y manejo de conflictos administrativos educativos.* Tesis inédita. Universidad Rafael Landívar, Campus de Quetzaltenango.
- Chang, J. (2014). *Atención al cliente en los servicios de la municipalidad de Malacatán San Marcos.* Tesis inédita. Universidad Rafael Landívar, Campus de Quetzaltenango.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos.* Colombia: Mcgraw-Hill.
- Chiavenato, I. (1983). *Administración de recursos humanos.* México: Mcgraw-Hill.
- Cifuentes, L. (2015). *Relación entre el Estilo de Vida y el Rendimiento Laboral en un grupo de trabajadores del área administrativa de una organización dedicada a la publicidad.* Tesis inédita. Universidad Rafael Landívar, Campus Central.

Contreras, J. (2014). *Diferencia en las relaciones interpersonales entre el departamento de ventas y el departamento de contabilidad de una empresa que se dedica a la venta de seguros*. Tesis inédita. Universidad Rafael Landívar, Campus Central.

Colina, D. (2011). *Recreación laboral: Su efecto motivacional en los trabajadores*. Fecha de consulta marzo 2017. Disponible en:
<http://servicio.bc.uc.edu.ve/faces/revista/lainet/lainetv4n8/art2.pdf>

Devi, I. (1966). *Por siempre joven, por siempre sano*. México: Editorial Constanza S.A.

Díaz, C. (2005). *Estilos de vida y satisfacción laboral*. (Tesis doctoral, Universidad Complutense de Madrid). Recuperada de
<http://biblioteca.ucm.es/tesis/fsl/ucm-t28680.pdf>

Duhigg, C. (2012). *El poder de los hábitos. Por qué hacemos lo que hacemos en la vida y en los negocios*. Fecha de consulta marzo 2017. Disponible en:
<http://www.resumido.com/es/libro.php/701>

Estrada, W. (2007) *Servicio y atención al cliente*. Fecha de consulta marzo 2017. Disponible en:
<http://pmsj-peru.org/wp-content/uploads/2011/12/servicio-y-atencion-al-cliente.pdf>

Figueroa, J. (2013). *Actividad física, salud y calidad de vida. El discurso de las personas con hábitos sedentarios*. (Tesis de licenciatura, universidad Academia de Humanismo Cristiano, Chile). Recuperada de
<http://bibliotecadigital.academia.cl/bitstream/handle/123456789/1184/tsoc%20171.pdf?sequence=1>

Fuentes, S. (2012). *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad. Estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenango*. Tesis inédita. Universidad Rafael Landívar, Campus de Quetzaltenango.

García, P. y Barra, A. (2013). *Productividad y empresa saludable*. Fecha de consulta marzo 2017. Disponible en:

<http://www.munideporte.com/imagenes/documentacion/ficheros/01DC7022.pdf>

García, R. (2011). *Evaluación de Desempeño Aplicado al Personal Administrativo Titular del Liceo Bolivariano Pedro Arnal, del Municipio Sucre, Estado Sucre*. (Tesis de licenciatura, Universidad de Oriente de Venezuela). Recuperada de

http://ri.bib.udo.edu.ve/bitstream/123456789/1748/1/TESIS_RG.pdf

Gómez, M. (2005). *Operativización de los estilos de vida mediante la distribución del tiempo en personas mayores de 50 años*. (Tesis doctoral, Universidad de Granada).

Recuperada de

<http://digibug.ugr.es/bitstream/10481/741/1/15519119.pdf>

Gómez, M. (2013) *Correlación entre los hábitos alimenticios y el nivel de productividad de un grupo de agentes telefónicos en un centro de llamadas de la ciudad de Guatemala*. Tesis inédita. Universidad Rafael Landívar, Campus Central.

González, M. (2014). *Estrés y desempeño laboral estudio realizado en Serviteca Altense de Quetzaltenango*. Tesis inédita. Universidad Rafael Landívar, Campus de Quetzaltenango.

Godoy, M. Videla, A. y Zaniol, R. (2012). *Descanso y sueño nocturno de pacientes cardíacos internados en unidad de cuidados intensivos*. (Tesis de licenciatura, universidad Nacional De Cuyo, Argentina). Recuperada de http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5956/godoy-miriam.pdf

Granés, G. (2007). *Diseño de un sistema de evaluación del desempeño en base a un modelo de competencias*. (Tesis de licenciatura, Universidad de católica Andrés Bello, Caracas). Recuperada de <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAR1793.pdf>

Herrera, S. (2017). *Relación entre el estilo de vida y la actividad laboral de los colaboradores administrativos de una institución educativa*. Tesis inédita. Universidad Rafael Landívar, Campus Central.

Hernández, R., Fernández, C, y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. 5ta Ed., McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V., México D.F., México.

Hita, E. (2013). *Caracterización de las alteraciones del sueño en personas mayores con deterioro cognitivo leve*. (Tesis doctoral, Universidad Pablo de Olavide, España). Recuperada de https://rio.upo.es/xmlui/bitstream/handle/10433/827/eva_hita_tesis.pdf?sequence=1

Iturralde, J. (2011). *La evaluación del desempeño laboral y su incidencia en los resultados del rendimiento de los trabajadores de la cooperativa de ahorro y crédito Oscus Ltda de la ciudad de Ambato en el año 2010*. (Tesis de licenciatura, Universidad Técnica de Ambato, Ecuador). Recuperada de <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1786/1/TA0097.pdf>

Levin, J. (1979). *Fundamentos de estadística en la investigación social*. México: Harla S.A.

Meléndez, J. (2010). *La eficacia de las técnicas de relajación en el tratamiento psicoterapéutico de un paciente con rasgos de ansiedad, atendido en clínica de asistencia psicológica de la universidad Dr. José Matías Delgado*.(Tesis de licenciatura, Universidad Dr. José Matías Delgado, El Salvador). Recuperada de <http://webquery.ujmd.edu.sv/siab/bvirtual/BIBLIOTECA%20VIRTUAL/TESIS/03/PSI/ADME0000810.pdf>

Mejía, Y. (2012). *Evaluación del desempeño con enfoque en las competencias laborales estudio realizado con agentes de servicio telefónico en la ciudad de Quetzaltenango*. Tesis inédita. Universidad Rafael Landívar, Campus de Quetzaltenango.

Meléndez, D. (2011). *Relación entre autoestima y desempeño laboral en un grupo de mensajeros de una empresa dedicada a repartir correspondencia, ubicada en la Ciudad de Guatemala*. Tesis inédita. Universidad Rafael Landívar, Campus Central.

Ochoa, K. (2014). *Motivación y productividad laboral estudio realizado en la Empresa Municipal Aguas de Xelaju EMAX*. Tesis inédita. Universidad Rafael Landívar, Campus de Quetzaltenango.

Reyes, S. (2008). *Factores que intervienen a llevar estilos de vida saludables en el personal de enfermería en los servicios de medicina y cirugía de hombres y mujeres en el hospital San Benito, Petén*. (Tesis de licenciatura, universidad San Carlos de Guatemala).

Reyes, M. (2014). *Relación entre identificación laboral y desempeño laboral en un grupo de trabajadores del área operativa de una empresa de abarrotes*. Tesis inédita. Universidad Rafael Landívar, Campus Central.

Silva, M. (2006). *Nuevas perspectivas de la calidad de vida laboral y sus relaciones con la eficacia organizacional*. (Tesis doctoral, Universidad de Barcelona). Recuperada de
http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/42743/1/MDS_TESIS.pdf

Soto, P. y Ovalle, R. (2007). *La evaluación del desempeño y su importancia en el desarrollo profesional. Caso práctico: Percepción del Sistema de Evaluación Docente en la comuna de Chillán*. (Tesis de licenciatura, Universidad del BíoBío Chile). Recuperada de
http://cybertesis.ubiobio.cl/tesis/2007/soto_i/doc/soto_i.pdf

Silva, M. (2006). *Nuevas perspectivas de la calidad de vida laboral y sus relaciones con la eficacia organizacional*. (Tesis doctoral, Universidad de Barcelona). Recuperada de
http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/42743/1/MDS_TESIS.pdf

Sum, M. (2015). *Motivación y desempeño laboral estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango*. Tesis inédita. Universidad Rafael Landívar, Campus de Quetzaltenango.

Torres, A. (2010). *Plan de información, educación y comunicación para promover estilos de vida saludables en cuanto a alimentación saludable y actividad física, dirigida a los alumnos de educación primaria y básica de centro educativos de la ciudad capital*. (Tesis de licenciatura, universidad San Carlos de Guatemala). Recuperada de
http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/06/06_2940.pdf

Tzita, S. (2005). *Incidencia del ejercicio físico sobre el estado de salud mental. Ejecución de un programa de acondicionamiento físico general*. (Tesis de licenciatura, universidad San Carlos de Guatemala). Recuperada de
<https://ehumana.files.wordpress.com/2010/04/tesis-incidencia-del-ejercicio-fisico-sobre-el-estado-de-salud-mental.pdf>

Vargas, L. (2011). *Percepción de alimentación saludable, hábitos alimentarios, estado nutricional y práctica de actividad física en población de 9-11 años del colegio Cedit ciudad Bolívar, Bogotá*. (Tesis de licenciatura, universidad Javeriana, Colombia). Recuperada de
<http://www.javeriana.edu.co/biblos/tesis/ciencias/tesis704.pdf>

Vilchez, G. (2007). *Adquisición y mantenimiento de hábitos de vida saludables en los escolares de tercer ciclo de educación primaria de la Comarca Granadina de los Montes Orientales y la influencia de la educación física sobre ellos*. (Tesis doctoral, Universidad de Granada, España). Recuperada de
<http://hera.ugr.es/tesisugr/16729158.pdf>

ANEXOS

Ficha Técnica

Nombre	Manual de evaluación del estilo de vida
Autor	Mónica Mac Donald(2017) (Elaboración propia)
Objetivo	Medir el estilo de vida en trabajadores del área operativa
¿Qué mide?	Hábitos de sueño, hábitos de alimentación, recreación, actividad física y técnicas de relajación
Reactivos	El instrumento cuenta con 20 ítems tipo escala de Likert que miden: Hábitos de sueño: 1,2,4,16 Hábitos de alimentación: 3,5,7,17 Recreación: 6,8,12,20 Actividad física: 9,11,13,18 Técnicas de relajación:10,14,15,19
Puntos a obtener	Se obtiene una ponderación por medio de una escala Likert Siempre: 4 Casi siempre: 3 Muy pocas veces: 2 Nunca: 1
Escala de medición	Muy satisfactorio 66 - 80 Bastante satisfactorio 51 - 65 Poco satisfactorio 36 - 50 No satisfactorio 20 - 35
Tiempo de resolución	15 minutos
Forma de aplicación	El cuestionario es de auto-aplicación
Profesionales que validaron el instrumento	

Cuestionario sobre estilo de vida

Sexo: F_____ M_____ Edad: _____

Escolaridad: _____

Puesto: _____

Instrucciones

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

No.	Pregunta	Siempre	Casi siempre	Muy pocas veces	Nunca
1	Puedo fácilmente conciliar el sueño cuando me acuesto a dormir				
2	No tengo sueño ni me siento cansado durante el día				
3	Mi alimentación incluye vegetales, frutas, cereales, y fuentes adecuadas de proteínas				
4	Duermo de 7 a 8 horas diarias				
5	Consumo entre cuatro y ocho vasos de agua al día				

6	Comparto con mi familia y amigos mi tiempo libre				
7	Durante la semana disminuyo el consumo de grasas (mantequilla, queso crema, carnes grasosas, mayonesas) y de azúcares (helados, pasteles, dulces)				
8	Tengo un pasatiempo que practico (cine, leer, viajar)				
9	Hago ejercicio, camino, trote o practico algún deporte				
10	Medito durante el día para relajarme				
11	Realizo ejercicio por lo menos 3 veces a la semana				
12	Disfruto actividades al aire libre				
13	Practico algún deporte en equipo				
14	Realizo alguna técnica de relajación como el yoga				
15	Suelo hacer respiraciones como una técnica de relajación				
16	No me despierto durante la noche o la madrugada				
17	No consumo más de cuatro gaseosas normales o light a la semana.				

18	Camino habitualmente para llegar a mis destinos				
19	Incluyo momentos de descanso en mi rutina diaria para relajarme.				
20	Disfruto asistir a eventos sociales para distraerme.				

Ficha Técnica

Nombre	Manual de evaluación del desempeño para el personal operativo										
Autor	Ortiz, C (2012) (con modificaciones)										
Objetivo	Determinar el nivel de desempeño laboral de un grupo de colaboradores del área operativa.										
¿Qué mide?	Nivel de desempeño laboral										
Reactivos	Formulario de doble entrada en donde las líneas verticales representan los factores de evaluación los cuales son: conducta laboral, productividad y supervisión, compuesto por un total de 12 ítems.										
Puntos a obtener	Cada una de las competencias evaluadas obtiene una ponderación clasificando el rendimiento como Excelente (10) siempre Satisfactorio (8) casi siempre Promedio (6) algunas veces regular (4) casi nunca deficiente (2) nunca										
Escala de medición	<table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 60%;">Excelente</td> <td style="text-align: right;">105- 120</td> </tr> <tr> <td>Satisfactorio</td> <td style="text-align: right;">85- 104</td> </tr> <tr> <td>Promedio</td> <td style="text-align: right;">65-84</td> </tr> <tr> <td>Regular</td> <td style="text-align: right;">45-64</td> </tr> <tr> <td>Deficiente</td> <td style="text-align: right;">24-44</td> </tr> </table>	Excelente	105- 120	Satisfactorio	85- 104	Promedio	65-84	Regular	45-64	Deficiente	24-44
Excelente	105- 120										
Satisfactorio	85- 104										
Promedio	65-84										
Regular	45-64										
Deficiente	24-44										
Tiempo de resolución	25 minutos										
Forma de aplicación	El cuestionario es de auto-aplicación										
Profesionales que validaron el instrumento											

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

Nombre:

Fecha:

Puesto:

Nombre del evaluado:

Puesto del evaluado:

Instrucciones: Circule la opción que corresponde según el comportamiento que presente el evaluado en la mayoría de situaciones, en función a la siguiente escala.

Factores de evaluación	Grado				
	2	4	6	8	10
Tengo habilidad para relacionarme con mis compañeros de trabajo de forma amable y cordial	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
Me muestro identificado con la empresa y puedo transmitir los valores de la misma	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
Tengo la capacidad de tomar decisiones con lógica y de acuerdo a la situación en mi trabajo	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
Considero que colaboro, presto ayuda a mis compañeros de trabajo y sigo órdenes	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
Respeto a mis jefes, compañeros y a las normas de trabajo	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre

Tengo la capacidad de comprender la nueva información que me brindan y aplicarla en mi trabajo	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
Poseo la información necesaria para realizar mi trabajo con efectividad	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
Tengo iniciativa, nuevas ideas y muestro originalidad al momento manejar situaciones de trabajo	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
Tengo la capacidad para realizar las funciones y tareas asignadas para mi puesto de trabajo	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
Tengo la dedicación y tiempo que se necesita para cumplir mi trabajo, y la capacidad de realizar una tarea sin necesidad de supervisión directa	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
Mi trabajo tiene muy pocos errores, y me esfuerzo siempre por realizarlo correctamente	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
Cumplo con los objetivos de mi trabajo, cumpliendo las órdenes recibidas	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre

Retroalimentación y compromiso de mejora del desempeño

En el espacio de abajo señale su opinión acerca de su desempeño, sus fortalezas y debilidades, así como sus compromisos para la mejora del desempeño, así como cualquier información con respecto a su desempeño que considere conveniente:

Comentarios:	
Fortalezas:	
Áreas de mejora:	
Compromisos:	