



**Universidad Autónoma de Querétaro**  
Facultad de Contaduría y Administración

Hábitos de vida saludable y su impacto en el desempeño laboral en una  
institución educativa

Tesis

Que como parte de los requisitos para obtener el grado de:

Maestría en Administración especialidad Alta Dirección

Presenta

Nayeli García Castillo

Santiago de Querétaro, Mayo 2021



Universidad Autónoma de Querétaro  
Facultad de Contaduría y Administración  
Maestría en Administración

Hábitos de vida saludable y su impacto en el desempeño laboral en una  
institución educativa

Tesis

Que como parte de los requisitos para obtener el grado de  
Maestro en Administración con Especialidad en Alta Dirección

Presenta:  
Nayeli García Castillo

Dirigido por:  
Dr. Martín Vivanco Vargas

Dr. Martín Vivanco Vargas  
Presidente

Dra. Ma. Luisa Leal García  
Secretario

M. en A. María Elena Díaz Calzada  
Vocal

M. en I. Francisco Sánchez Rayas  
Suplente

Mtra. Olga Beatriz Vidal Herrera  
Suplente

Centro Universitario  
Querétaro, Qro. Mayo 2021  
México

## RESUMEN

El presente trabajo tiene como objetivo identificar las consecuencias que existe entre los hábitos de vida saludable con el desempeño laboral. Para llevar a cabo esta investigación se eligió un método no experimental, de campo, descriptivo, transversal y correlacional. Se aplicó un cuestionario tipo Likert ordinal validado por pares y experto al total de la población de docentes y administrativos que laboran en dicha institución educativa. Cabe destacar que dentro de la población existen personas con diferentes características sociodemográficas como edad, sexo, escolaridad, antigüedad en la institución, entre otros. En los resultados, la hipótesis planteada no pudo ser comprobada ya que el coeficiente de correlación fue de  $-0.03$  lo cual marca una ligera tendencia inversa la cual no es estadísticamente significativa, lo que significa que la variable del desempeño se mantiene en un buen nivel y los hábitos de vida saludable no impactan en dicho desempeño, sin embargo es necesario mejorar dichos hábitos pues si están perjudicando la calidad de vida de las personas (posible diabetes, hipertensión, sobre peso, síndrome metabólico, por mencionar algunos) así como también las condiciones de trabajo tales como contrato por honorarios, sobre carga de trabajo, entre otros, pueden afectar en un momento dato también el desempeño, por estos motivos se concluye que la institución se debe enfocar en tener en su cafetería comida saludable y de calidad para contribuir a la salud los hábitos de vida de los empleados de dicha institución (personal docente y administrativo) porque aunque a la larga, se puede afectar de forma severa la salud de dicho personal y por ende su productividad.

(Palabras clave:). Hábitos, vida saludable, desempeño laboral, correlación.

## SUMMARY

The objective of this paper is to identify the consequences that exist between the habits of healthy life with the job performance. In order to carry out this investigation a non-experimental, field, descriptive, trasnversal and correlational method was chosen. An ordinal Likert survey was applied and validated by pairs and expert to the complete teachers' and administratives population that work in such institution. It is important to mention that there are people with different sociodemographic characteristics in the population, such as age, sex, formal education, antiquity in the institution, and others. The hypothesis set out in the results couldn't be proved because the coefficient of the correlation was -0.03 and it has a slight reverse trend that is not statistically significant, which means that the variable in the development is in a good level and the habits of healthy life don't affect the development, eventhough it is necessary to improve such habits if they are affecting the quality of life of people (diabetes, hypertension, overweight, metabolic síndrome, to mention some) and also the work conditions such as fee contracts, work excess, and others; can affect the development, that is why it is concluded that the institution should have healthy food in the cafeteria to contribute to the employees' health (teachers and administratives), because this could affect their productivity and health in the future.

**Keywords:** habits, healthy life, job performance, correlation

## DEDICATORIAS

### **A Dios**

Por darme vida, salud y sabiduría a lo largo del estudio de la Maestría en Administración con línea terminal en Alta Dirección.

### **A mis padres**

Que sin ellos no hubiera logrado una meta más en mi vida profesional.

**Mamá**, gracias por estar a mi lado en esta etapa de mi posgrado, tu apoyo moral y entusiasmo que me brindaste para seguir adelante en mis propósitos y por tu amor incondicional.

**Papá** (q.e.p.d.), por el tiempo que estuviste conmigo, compartiendo tus experiencias, conocimientos, consejos y por tu amor.

### **A mi esposo**

Quien con su amor, paciencia, comprensión y colaboración me apoyó en todo momento para lograr mi meta.

### **A mis amigos**

Con los que compartí grandes momentos y por permitirme aprender más de la vida a su lado.

## **AGRADECIMIENTOS**

### **A la Universidad Autónoma de Querétaro**

Por darme la oportunidad de seguirme superando y por todo el apoyo brindado para poder cumplir esta meta.

### **Al Posgrado de Contaduría y Administración**

Por permitirme formar parte de su plantilla de estudiante y por siempre estar al pendiente de todos y cada uno de nosotros en lo que necesitábamos.

### **A mis maestros**

Por proporcionarme todos los conocimientos, herramientas de trabajo, tolerancia, consejos, clases amenas, así como su amistad incondicional.

## ÍNDICE

	<b>Páginas</b>
RESUMEN	I
SUMMARY	II
DEDICATORIAS	III
AGRADECIMIENTOS	IV
ÍNDICE	V
ÍNDICE DE FIGURAS	VIII
1. INTRODUCCIÓN	1
2. MARCO TEÓRICO	3
2.1. Antecedentes	3
2.1.1. Hábitos de vida saludable	3
2.1.2. Influencia de la alimentación saludable en el estilo de vida	6
2.1.3. Claves para llevar una vida saludable	8
2.1.4. Reducir el consumo de sal en nuestras comidas	9
2.1.5. Menos azúcares, mayor salud	9
2.1.6. Mente sana	9
2.1.7. Actitud física semanal	10
2.1.8. Contra el tabaquismo y el alcohol para una mejor salud	10
2.1.9. Desempeño laboral	12
2.2. Características de la empresa	16
2.2.1. Historia	17
2.2.2. Misión	18

2.2.3. Visión	18
2.2.4. Filosofía	19
2.2.5. Descripción del escudo	19
2.3. Investigaciones relacionadas	22
2.3.1. Hábitos de vida saludable	22
2.3.2. Hábitos y estilos de vida saludables	23
2.3.3. Hábitos y estilos de vida saludable	24
2.3.4. Los cinco hábitos saludables que pueden alargar la vida una década	25
2.3.5. Motivación y desempeño laboral	27
2.3.6. Clima organizacional y desempeño laboral del personal empresas vigentes asociados costa oriental	28
2.3.7. Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la facultad de medicina de la universidad del Zulia	30
2.3.8. La evaluación del desempeño laboral y la gestión de rrhh	31
2.3.9. Principios de la evaluación del desempeño	31
3. CARACTERÍSTICAS DE LA INVESTIGACIÓN	34
3.1. Justificación	34
3.2. Planteamiento del problema	35
3.3. Objetivos	36
3.3.1. Objetivo general	36
3.3.2. Objetivos específicos	36
3.4. Definición del universo	36

3.5. Tamaño y tipo de la muestra	37
3.6. Definición de variables	37
3.7. Hipótesis	37
4. METODOLOGÍA	38
4.1. Diseño del estudio y/o investigación	38
4.2. Tipo de estudio	38
4.3. Instrumento	40
4.4. Procedimiento	40
4.5. Procesamiento de la información	41
5. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	42
5.1. Características de la muestra	42
5.1.1. Resultados de la variable independiente	48
5.1.2. Resultados de la variable dependiente	54
5.2. Comprobación de hipótesis	60
CONCLUSIÓN	62
PROPUESTAS	62
REFERENCIAS	64
APÉNDICE CUESTIONARIO	68

## ÍNDICE DE FIGURAS

	<b>Páginas</b>
Figura 1. Aspectos que afectan la salud y la calidad de vida	6
Figura 2. Pirámide de hábitos de vida saludable	8
Figura 3. Pirámide de la actividad física	11
Figura 4. Organigrama de la empresa de estudio	16
Figura 5. Explicación del escudo de la facultad de enfermería	20
Figura 6. Explicación del escudo de la facultad de enfermería	20
Figura 7. Explicación del escudo de la facultad de enfermería	21
Figura 8. Explicación del escudo de la facultad de enfermería	21
Figura 9. Diseños transeccionales	41
Figura 10. Mi sexo es	43
Figura 11. Mi edad es entre	43
Figura 12. Estado civil	44
Figura 13. Puesto	44
Figura 14. Mi escolaridad es	45
Figura 15. Tipo de contratación	45
Figura 16. Dependientes económicos	46
Figura 17. Mi turno de trabajo es	47
Figura 18. Horas trabajadas a la semana	47
Figura 19. Mi nivel económico es	48
Figura 20. Antigüedad en la empresa	48
Figura 21. ¿Tus compañeros en sus refrigerios acostumbran comer frutas y verduras?	49
Figura 22. ¿Tus compañeros acostumbran a comer antojitos	45

durante la semana?

Figura 23. ¿Comes fuera de casa? 50

Figura 24. ¿Permaneces en tu lugar de trabajo más de 8 horas? 51

Figura 25. ¿Es constante tu horario de comida? 51

Figura 26. ¿Acostumbras a llevar comida de tu casa para comer en el trabajo? 52

Figura 27. ¿Comes en la cafetería de la escuela? 53

Figura 28. ¿Realizas ejercicio? 53

Figura 29. ¿Es saludable lo que ofrece la cafetería actual? 54

Figura 30. ¿Sueles comer ensaladas y verduras en tu trabajo? 54

Figura 31. ¿Tus compañeros de trabajo nunca faltan por enfermedad? 55

Figura 32. ¿Tus compañeros de trabajo nunca se incapacitan por enfermedades digestivas? 56

Figura 33. ¿Tu estado de ánimo es positivo en el trabajo? 56

Figura 34. ¿Tus compañeros se encuentran de buen ánimo y entusiastas en el trabajo? 57

Figura 35. ¿Tus compañeros tienen buen desempeño laboral? 58

Figura 36. ¿La evaluación del desempeño laboral es justa y equitativa? 58

Figura 37. ¿Existen estímulos para mejorar el desempeño laboral? 59

Figura 38. ¿Se te permite retroalimentación en la evaluación del desempeño laboral? 59

Figura 39. ¿Se te permite participar en el sistema de evaluación de desempeño laboral? 60

Figura 40. ¿A las personas se les brinda capacitación para mejorar su desempeño laboral?	61
Figura 41. Resultados escala Likert	62

Dirección General de Bibliotecas de la UAQ

## 1. INTRODUCCIÓN

En este trabajo se habla acerca de la influencia que tienen los hábitos de vida saludable con nuestro desempeño laboral, es decir, el comer de forma balanceada, hacer ejercicio, dormir las horas correspondientes de sueño, entre otras cosas que van a ser trascendentales para poder tener un buen desempeño en nuestro trabajo, así como poder tomar mejores decisiones, disminuir el nivel de estrés, tener una mejor actitud de servicio, no irritarse tan fácilmente, entre otras mejoras.

El hacer ejercicio además de la buena alimentación es un punto clave para poder estar al cien en el área de trabajo, tener una mente y cuerpo sano.

En el marco teórico se habla sobre como la OMS (Organización Mundial de la Salud, 2019) propone algunos lineamientos a seguir para poder tener una vida sana y evitar todo aquello que perjudica nuestro cuerpo. En el desempeño laboral hablamos de cómo se mide el trabajo de una persona ya que es fundamental para el éxito de toda compañía a través de la motivación de los empleados.

En las características de la empresa se encontró el organigrama en donde se puede observar cómo está constituida, en específico la jerarquía de la licenciatura en fisioterapia, así como los diferentes reglamentos que rigen a dicha institución, la misión, la visión, filosofía, explicación del escudo, y por último se hace mención de la ley orgánica que también por ella nos regimos.

Se explica por qué se hace esta investigación y su aportación, así como el objetivo general y específicos, también se explica la pregunta de

investigación, se definen las variables y la hipótesis y en el universo de investigación, se habla que de todos los trabajadores administrativos y docentes que hay en toda la facultad, solo se toma la muestra de la licenciatura en fisioterapia y de todos los trabajadores solo se toma una muestra de 30 trabajadores y sobre esa muestra se realiza todo el estudio. Para esta investigación se eligió un método no experimental, de campo, descriptivo, transversal y correlacional, así como también se aplicó un cuestionario tipo Likert ordinal validado por pares y experto al total de la población de docentes y administrativos que laboran en dicha institución educativa. En los resultados, la hipótesis planteada no pudo ser comprobada ya que el coeficiente de correlación fue de  $-0.03$  lo cual marca una ligera tendencia inversa la cual no es estadísticamente significativa, lo que significa que la variable del desempeño se mantiene en un buen nivel y los hábitos de vida saludable no impactan en dicho desempeño, sin embargo es necesario mejorar dichos hábitos pues si están perjudicando la calidad de vida de las personas, por estos motivos se concluye que la institución se debe enfocar en tener en su cafetería comida saludable y de calidad para contribuir a la salud los hábitos de vida de los empleados de dicha institución (personal docente y administrativo) porque aunque a la larga, se puede afectar de forma severa la salud de dicho personal y por ende su productividad. Se sugiere a la institución que realice técnicas de relajación como música, pausas activas, hacer ejercicio, cuidar su alimentación, dormir bien y evitar los excesos para disminuir el nivel de estrés en el personal y a su vez estas recomendaciones tendrán impacto en una mejor comunicación hacia el público en general con el que estén en contacto.

## 2. MARCO TEÓRICO

### 2.1. Antecedentes

La Organización Mundial de la Salud (OMS 2019) define a la salud como “un estado de bienestar físico, mental y social”, por ende, más que de una vida sana hay que hablar de un estilo de vida saludable del cual forman parte la alimentación, el ejercicio físico, la prevención de la salud, el trabajo, la relación con el medio ambiente y la actividad social.

#### 2.1.1. Hábitos de vida saludable

Desde este punto de vista se pueden determinar los hábitos necesarios para llevar una vida saludable:

- **Dieta equilibrada:** una alimentación saludable incluye todos los alimentos contemplados en la pirámide nutricional, pero en las proporciones adecuadas y en la cantidad suficiente (no más) para mantener las necesidades nutricionales del organismo en función del consumo energético que éste realiza con la actividad diaria. El valor energético diario en la dieta debe ser de treinta-cuarenta kilocalorías por kilo de peso. Los hidratos de carbono deben ocupar un cincuenta-cincuenta y cinco por ciento de los nutrientes y no más de un diez por ciento de azúcares simples. Las grasas han de ser un treinta por ciento del valor energético total, repartiéndose del siguiente modo: un quince-veinte por ciento de grasas monoinsaturadas, un cinco por ciento de poliinsaturadas y no más de un siete u ocho por ciento de

saturadas. Las proteínas consumidas no pueden superar el diez por ciento de la dieta y finalmente, se debe aportar al organismo unos veinte-veinticinco gramos de fibra vegetal.

- **Hábitos tóxicos:** el tabaco, el alcohol y las drogas son una forma negativa sobre la salud. La única tolerancia es exclusivamente al vino o la cerveza, de los que se recomienda el consumo equivalente a una copa diaria.
- **Ejercicio físico:** las recomendaciones sugieren unos treinta minutos diarios de actividad física, siendo suficiente caminar a paso rápido durante este tiempo. Lo que permite quemar las calorías sobrantes y fortalecer músculos y huesos, así como también ayuda a controlar la tensión arterial, el colesterol y los niveles de glucosa en la sangre, contribuye a la eliminación de estrés y ayudar a conciliar mejor el sueño, se adquiere un estado de relajación y evita cambios de humor, mejorar la autoestima y el estado de satisfacción personal. También es un buen medio para desarrollar una actividad social saludable cuando el ejercicio se hace en compañía.
- **Higiene:** una higiene adecuada evita muchos problemas de salud: desde infecciones hasta problemas dentales o dermatológicos. El concepto de higiene no sólo se refiere al aseo y limpieza del cuerpo, sino también el ámbito doméstico.

- **Productos tóxicos:** son muchos los productos a los que el organismo está expuesto, y algunos pueden resultar un serio riesgo para la salud. La contaminación ambiental de las ciudades es considerada como uno de los factores de riesgo más importantes para la salud.
- **Equilibrio mental:** se refiere al estado de bienestar emocional y psicológico, el cual es necesario para mantener y desarrollar las capacidades cognitivas, las relaciones sociales y el afrontamiento de los retos personales y profesionales de la vida diaria. El estrés, el cansancio, el enojo, la ansiedad son algunos de los signos que indican que el estado mental no es del todo saludable.
- **Actividad social:** las relaciones sociales son un aspecto fundamental para la salud del ser humano y, por consiguiente, para un envejecimiento saludable. El aislamiento social puede llevar a un deterioro gradual e irreversible de las capacidades físicas y mentales, incluso a la incapacidad física y la demencia.

Los estilos de vida están relacionados con el consumo del individuo en su alimentación, de tabaco, así como con el desarrollo o no de actividad física, de alcohol, drogas y otras actividades relacionadas y el riesgo ocupacional. Los cuales a su vez son considerados como factores de riesgo o de protección, dependiendo del comportamiento, de enfermedades transmisibles como de las no transmisibles (Diabetes, Enfermedades Cardiovasculares, Cáncer, entre otras).

Entre los estilos de vida que afectan la salud y con ello la calidad de vida de las personas, se encuentran los siguientes:

*Figura 1. Aspectos que afectan la salud y la calidad de vida*



Fuente: Doktuz (2008, s.p.)

Como se puede observar en la figura 1 se mencionan los aspectos que afectan la salud y la calidad de vida, debido a los malos hábitos alimenticios.

### **2.1.2. Influencia de la alimentación saludable en el estilo de vida**

Mantener un peso corporal adecuado es importante para la salud. El sobrepeso o la obesidad están asociados con un mayor riesgo de diabetes y enfermedades cardiovasculares y además puede empeorar las condiciones existentes como artritis. Así como, tener un peso bajo también representa un factor de riesgo de muerte y pérdida funcional.

Se sugiere consumir varias comidas pequeñas por día, cinco veces es lo ideal, siendo el almuerzo y la comida el principal del día y el refrigerio de la tarde y la cena sean livianos.

Los alimentos que deben ser parte de la vida diaria son las frutas y vegetales, jugos naturales o fruta o combinados (ensaladas) deben estar presentes en cada una de las cinco comidas que hagamos al día. Así como, las legumbres y el arroz por el alto contenido de fibras y nutrientes vegetales que contienen. Los cereales integrales como el maíz, pan integral, la avena y el trigo son una gran fuente de vitaminas y fibra.

Dentro de los alimentos que son fuentes de proteína está el pescado que es el alimento ideal por su gran cantidad de nutrientes y su poca grasa. Así mismo la leche y los productos lácteos (queso, yogur) sin grasas son muy buenos. Otros como los huevos, el pollo, pero cocinado sin piel y por la carne de vacuno o cerdo, pero sin grasa, proveen los nutrientes necesarios para una buena alimentación.

Los alimentos que no se recomienda ingerir son aquellos que tengan una gran cantidad de azúcar, como helados y caramelos, así como los que tienen mucha grasa como la mantequilla, la repostería, manteca u otros que han sido fritos en abundante aceite como las papas fritas.

Hoy en día las personas no están adoptando hábitos que sean favorables para su salud. El fumar, el exceso del consumo del alcohol, el tipo de comida que se está consumiendo a nivel mundial no es natural, todo es artificial, lo que lleva a una nutrición no adecuada para las personas que la consuman.

La gente se está convirtiendo en sedentaria, es decir que no se ejercitan, que se quedan sentados o sin moverse por mucho tiempo, así creando el problema mundial de el sobre peso y la obesidad.



población mundial no realiza la actividad física necesaria para obtener beneficios para su salud. Si esto se alarga en el tiempo, podemos desarrollar sobrepeso y obesidad, además de otras enfermedades.

#### **2.1.4. Reducir el consumo de sal en nuestras comidas**

Los Estados Miembros de la OMS acordaron reducir el consumo de sal entre la población mundial en un treinta por ciento para dos mil veinticinco; también se acordó detener el aumento de la diabetes y la obesidad en adultos y adolescentes, así como el sobrepeso infantil de la fecha al dos mil veinticinco. Comer menos sal ayudará a tener una mejor salud.

#### **2.1.5. Menos azúcares, mayor salud**

Los adultos y niños deberían reducir el consumo de azúcares libres a menos del diez por ciento del consumo calórico total. La OMS aconseja una reducción a menos del cinco por ciento del consumo calórico total para aportar beneficios adicionales para la salud. Está demostrado que el consumo de azúcares libres aumenta el riesgo de caries, aumento de peso, y peor salud cardiovascular.

#### **2.1.6. Mente sana**

Practicar ejercicio o hacer meditación son buenas armas para escapar del estrés y la depresión.

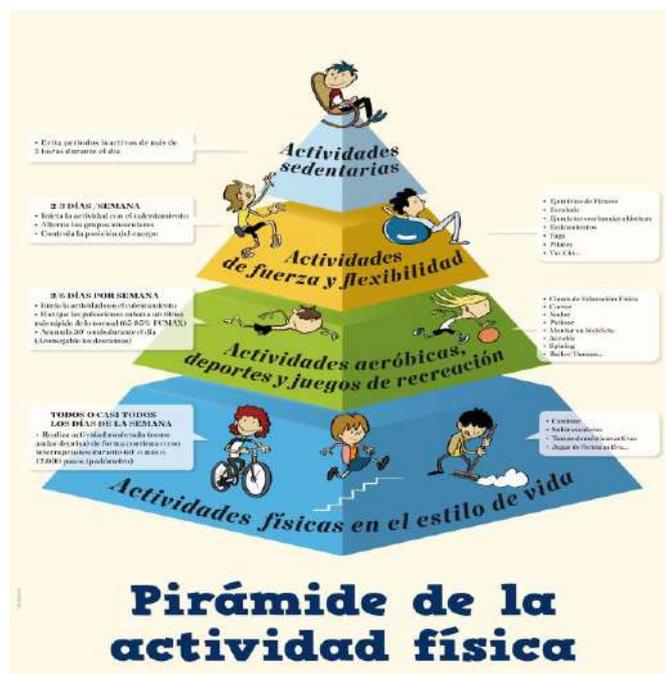
### **2.1.7. Actividad física semanal**

Tanto niños como adultos deben realizar actividad física. La Organización Mundial de la Salud establece que los adultos, de entre dieciocho y sesenta y cuatro años, deben dedicar como mínimo ciento cincuenta minutos semanales a la práctica de actividad física aeróbica, con ritmo moderada, o bien setenta y cinco minutos de actividad física aeróbica más fuerte cada semana, o bien una combinación equivalente de actividades moderadas y fuertes.

### **2.1.8. Contra el tabaquismo y el alcohol para una mejor salud**

La OMS se ha fijado una serie de objetivos para que las personas lleven una vida saludable. Entre los que se destaca una reducción del veinticinco por ciento en la tasa de mortalidad prematura en enfermedades crónico-respiratorias, cardiovasculares, cáncer o diabetes, disminuir en un diez por ciento el abuso del alcohol y realizar más campañas relacionadas con el daño que provoca el consumo del tabaco.

Figura 3. Pirámide de la Actividad Física



Fuente: Deporte Navarra (2012, s.p.)

Como se puede observar en la figura 3 nos menciona como hacer ejercicio, en que nos beneficia y cada cuanto tiempo para poder tener una mejor salud.

Hoy en día llevar una vida saludable cuesta trabajo, ya sea por nuestro tiempo o costumbres; y la vida actual es muy estresante y tan a la carrera que de pronto se encuentran envueltos en una serie de hábitos poco saludables para sus vidas, pero a la vez cómodos para sobrevivir.

Sin embargo, son conscientes de que este tipo de estilos de vida poco saludable lleva a tener problemas de salud a la larga, que se vuelven más serios y preocupantes y de ahí se requiere cambiar de los hábitos nocivos a los hábitos saludables, para poder mejorar la salud en todos los aspectos.

Para motivarse a tener estos cambios de hábitos lo más rápido posible, se debe comprender cuáles son las ventajas de llevar una vida saludable.

- Previene problemas de sobrepeso para ayudar a perder peso.
- Aumenta los niveles de energía.
- Mejora la respiración.
- Ayuda a tener un mejor desarrollo y un crecimiento más saludable.
- Aumenta el rendimiento en general: fuerza, velocidad, resistencia.
- Hay una mejoría en la coordinación.
- Elimina la ansiedad y el estrés.
- Ayuda a regular el sueño.
- Mejora la autoestima.
- Mejora nuestra imagen física.

Llevar una vida saludable brinda un buen humor, da mayor energía para realizar las actividades cotidianas y mantiene una buena relación con las personas con quien se rodea. (Ok diario,2019).

### **2.1.9. Desempeño laboral**

El desempeño laboral es una evaluación que mide si una persona realiza bien su trabajo o no. Académicamente es parte de la psicología industrial y organizacional, así como de la gestión de recursos humanos. El desempeño laboral es un proceso sumamente importante para el éxito de toda compañía.

Hay que saber identificar y darse cuenta cómo un mal trabajador puede arruinar un grupo y, por otro lado, el desempeño ejemplar de los empleados puede aumentar la motivación y el resultado final de una compañía.

El departamento de recursos humanos y los supervisores deben medir regularmente el desempeño laboral de los empleados.

*Características del desempeño laboral (lifeder, 2018).*

*Resultados.* El desempeño laboral es el comportamiento de un empleado. Este concepto se diferencia de los resultados obtenidos. Los resultados son un producto parcial del desempeño, pero a la vez son la consecuencia de otros factores.

*Relevante para la meta organizacional.* El desempeño laboral tiene que dirigirse hacia los objetivos de la organización que sean importantes para el puesto o función. Por dicho motivo, no se incluirán actividades en las que se hagan esfuerzos por alcanzar objetivos periféricos.

*Multidimensionalidad.* El desempeño laboral consiste en más de un tipo de comportamiento.

*Comportamientos específicos y no específicos de la tarea.* Los comportamientos específicos son los que un individuo promueve como parte de un trabajo. Son las tareas principales que definen un trabajo de otro.

Los comportamientos no específicos son los que un individuo debe promover y que no se refieren a un trabajo en particular.

*Esfuerzo.* El desempeño también puede evaluarse en cuanto a su esfuerzo, ya sea día a día o cuando haya circunstancias especiales y todo lo anterior se verá reflejado en el grado en que las personas se comprometen con las tareas laborales.

*Trabajo en equipo.* En trabajos donde las personas son muy interdependientes, el desempeño puede contener el grado en que una persona ayuda a los grupos y a sus colegas.

*Cómo se considera un buen desempeño laboral.* Las organizaciones quieren empleados completos, cooperativos y confiables.

Se enumeran cinco cualidades principales que llevan a un buen desempeño en el trabajo a lo largo de una carrera:

*Habilidad para aprender.* Cada organización tiene un conjunto de conocimientos específicos que todo empleado necesita tomar para tener éxito en su trabajo.

Ya sean conocimientos técnicos, procesos específicos de trabajo o cómo conducir de manera efectiva en la organización, adquirirlos y ponerlos en marcha es algo que la mayoría de las organizaciones desea.

*Aplicación.* Ser aplicado es un rasgo de personalidad deseable para las organizaciones. Las personas con una alta aplicación son confiables y fidedignos.

Este tipo de personas tienen más probabilidad de seguir adelante, trabajar duro, poner atención a los detalles, y estar dispuestos a dar un paso extra para la mejorar de la empresa.

*Habilidades interpersonales.* En la mayoría de las organizaciones, se es parte de un equipo de trabajo. Los empleados necesitan trabajar con otras personas tanto en su departamento como con los demás.

Algunas veces los miembros del equipo no se ponen de acuerdo y la forma en que se manejen estos desacuerdos son los que marcan la diferencia en el desempeño laboral. Los empleados exitosos son cooperativos, diplomáticos y discretos.

*Adaptabilidad.* Es importante que los empleados puedan adaptarse y continúen siendo eficaces, incluso cuando haya cambios.

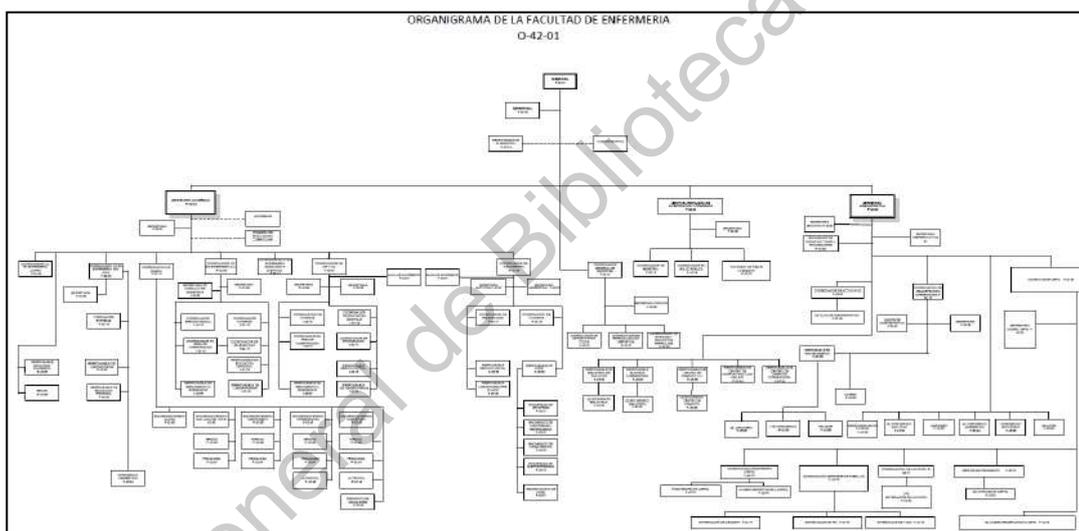
Las organizaciones buscan personas que puedan hacerle frente a los golpes y se puedan mantener al día con las exigencias de sus trabajos.

*Integridad.* Las organizaciones quieren confiar en sus empleados. Buscan empleados que no engañen o roben. No hay nada más valioso para una organización que su propiedad intelectual.

Los líderes quieren empleados confiables que no revelen los secretos de la compañía. Esto significa que tomen las decisiones correctas y busquen el mejor interés para la organización.

## 2.2. Características de la empresa

Figura 4. Organigrama de la empresa de estudio.



Fuente: archivo interno de la empresa 2019

Como se puede observar en la figura 4, todo el organigrama parte de un director, seguido de un secretario académico y de un secretario administrativo y la facultad de enfermería está compuesta por la licenciatura en enfermería, licenciatura en educación física y ciencias del deporte, licenciatura en fisioterapia y una unidad deportiva.

### **2.2.1. Historia**

En la segunda década del siglo XX inicia la enseñanza de la enfermería, llegando algunos médicos en la entidad queretana con la formación académica en Cirugía y Atención Hospitalaria, enfrentándose a la necesidad de adiestrar personal de enfermería para cubrir los huecos que existían, interesándose también por la preparación de las parteras; A finales de 1928 el Dr. Esteban Paulín González, siendo diputado, presentó su proyecto de ley ante la Vigésima Novena Legislatura del Estado para crear la Escuela de Enfermería y Obstetricia. Dicho proyecto fue aprobado y publicado un año después, el 25 de diciembre de 1930, siendo su primer director el Dr. Esteban, que a su vez, era director del Hospital Civil de Querétaro situación que aprovechó para pedir la colaboración del personal médico que laboraba en él.

En el año 1951 surge el proyecto de creación de la Universidad, siendo participe la Escuela de Enfermería, sin perder su sede de funcionamiento en el Hospital Civil de Querétaro, culminando en el año de 1965.

Dr. Emilio Saldaña Caro (Director de 1965 a 1967).

Fue el segundo Director de la Escuela de Enfermería, durante su administración logró el cambio de sede de la escuela a las instalaciones facilitadas por el Instituto Mexicano del Seguro Social de Querétaro (IMSS), donde funcionó la Escuela de Enfermería por un periodo de 7 años. Durante su periodo se implementó la Especialidad de Obstetricia, realizó también un cambio del plan de estudios vigente hasta ese entonces; cabe destacar que

es a partir de entonces cuando se implementan las Prácticas Clínicas, contribuyo para el logro de tres plazas de instructoras que tendrían a su cargo la planeación y supervisión de las prácticas.

La licenciatura en fisioterapia fue creada el 26 de junio 2008 y se encuentra ubicada en el campus corregidora en donde actualmente cuenta en la parte de arriba con la licenciatura donde los alumnos de formas como fisioterapeutas y en la parte de abajo con una clínica en donde trabajan egresados de la misma licenciatura y donde los practicas y servicio social realizan sus prácticas profesionales.

### **2.2.2. Misión**

Formar profesionales con la más alta calidad a través de las normas y políticas en educación y servicios de salud nacionales e internacionales así como en infraestructura, equipamiento, tecnología y recurso humano capaces de incorporarse de manera óptima al campo laboral contando con las competencias genéricas y disciplinares en el estudio del movimiento del cuerpo humano desde una perspectiva integral, humanística y científica, comprometidos con la prevención y promoción de la salud así como de la intervención en el proceso de la rehabilitación física.

### **2.2.3. Visión**

Al año 2021, el programa continuará enmarcado en las tendencias y avances mundiales de la disciplina y en el desarrollo de los modelos y teorías de la fisioterapia. Contará con acreditación de calidad y será

reconocido por su excelencia científica y académica a nivel regional y nacional.

#### **2.2.4. Filosofía**

La Facultad de Enfermería forma individuos con una visión de su profesión como disciplina científica, desarrollo de los conocimientos y destrezas clínicas más avanzadas que se preocupen por el bien fundamental de la humanidad y que posean un sistema de creencias que revele su firmeza ética, por lo que deben desarrollar una filosofía personal que refleje una creencia en el liderazgo como interacción recurrente entre la iniciativa pública y privada dentro de un sistema evolutivo, transformador emprendedor de la salud para enfrentar los desafíos del actual siglo y la irrupción de la información.

#### **2.2.5. Descripción del escudo**

*Figura 5.*



La base con el brazo simboliza una lámpara que representa la herencia y tradición de Florencia Nightingale, que fue la fundadora de la Enfermería. Esta consiste en ayudar al ser humano en la realización de aquellas actividades que contribuyan a la recuperación de su salud de tal modo que se le facilite su independencia lo más rápido posible.

Fuente: Enfermería UAQ (2015, s.p.)

Figura 6.



La Educación Física y Ciencias del Deporte se definen como un campo interdisciplinario que centra su interés en la actividad física y deportiva en las diferentes etapas de la vida, a nivel individual o colectivo además de contribuir al fomento de un estilo de vida saludable.

Fuente: Enfermería UAQ (2015, s.p.)

Figura 7.



La Fisioterapia es el conjunto de métodos ó técnicas que por medios físicos curan, previenen, habilitan y rehabilitan al ser humano.

Fuente: Enfermería UAQ (2015, s.p.)

Figura 8.



La unión de estos símbolos representan la búsqueda de la salud y el bienestar físico del ser humano, mediante las Licenciatura de Enfermería, Fisioterapia y Educación Física y Ciencias del Deporte.

Fuente: Enfermería UAQ (2015, s.p.)

El lema "**Cultivando el Cuidado, el Movimiento y la Rehabilitación del Ser**" unifican las tres Licenciaturas que son ofertadas por nuestra Honorable Facultad.

Cuidado: Referente a la Lic. en Enfermería.

Movimiento: Referente a la Lic. en Educación Física y Ciencias del Deporte.

Rehabilitación: Referente a la Lic. en Fisioterapia.

La licenciatura en fisioterapia cuenta con diversos reglamentos como de uniforme, laboratorios, clínicas, manual de titulación, prácticas, servicio social, estudiantes, exámenes, movilidad y de becas; así como se rige por el Estatuto orgánico de la UAQ y la Ley Orgánica de la UAQ.

El escudo que fue diseñado en agosto del 2011 por el Ingeniero en TIC's. José Martín Barajas Hernández, en la administración de la Directora M. en C. Gabriela Palomé Vega en la forma y contenido que se presenta, pero con diferentes tonalidades, englobando en todo su emblema las principales áreas que describen mejor las funciones, enseñanzas y conocimiento que se imparten a nuestra comunidad estudiantil, para la formación de profesionales de la salud y el deporte.

Este escudo actual ha sido reajustado en sus formas y colores en septiembre del 2015, conservando su contenido y concepto original, ahora bajo la administración de la directora, M.C.E Ma. Guadalupe Perea Ortiz.

Aprobado por el H. Consejo Académico de la Facultad de Enfermería el día 01 de octubre del 2015.

### **2.3. Investigaciones relacionadas**

#### **2.3.1. Hábitos de vida saludable**

El estilo de vida se ha definido como el conjunto de pautas y hábitos comportamentales cotidianos de una persona y como aquellos patrones de conducta individuales que demuestran cierta consistencia en el tiempo, bajo condiciones más o menos constantes y que pueden constituirse en dimensiones de riesgo o de seguridad dependiendo de su naturaleza.

Aunque lógicamente sería difícil encontrar conductas humanas que no tuvieran algún tipo de influencia sobre la salud y el bienestar, los hábitos de vida saludable en la población Nutr Hosp. universitaria dicta que se encuentra entre los factores de riesgo más importantes de los principales problemas de salud en la actualidad tales como el consumo de alcohol y de tabaco, el desequilibrio dietético en la alimentación, no practicar ejercicio físico, no participar en programas de promoción de la salud, incumplir las instrucciones médicas y utilizar de forma inadecuada de los servicios de salud, entre otros. Los hábitos de vida saludables incluyen conductas de salud, patrones de conducta, creencias, conocimientos, hábitos y acciones de las personas para mantener, restablecer o mejorar su salud. Son producto de dimensiones personales, ambientales y sociales, que emergen no sólo del presente, sino también de la historia personal del sujeto. Aunque practicar hábitos de vida saludable no garantiza el gozar de una vida más larga, definitivamente puede mejorar la calidad de vida de una persona.

Dentro de los hábitos saludable se encuentran no sólo la alimentación sana y la realización de ejercicio físico, sino también el sueño, la sexualidad, el consumo de drogas ilegales, costumbres perjudiciales para la salud como

el alcohol y tabaco; así como las conductas adecuadas en seguridad vial (respecto a las normas de tráfico y comportamiento cívico en la vía pública), aspecto este último importante si se tiene en cuenta que los accidentes de tráfico son la primera causa de muerte juvenil en España. Durante la etapa universitaria se adquieren hábitos que en la mayoría de los casos se mantienen en la edad adulta, por lo que los estudiantes universitarios corresponden a una población clave para las actividades de promoción y prevención en salud ya que los estilos de vida de éstos intervienen directamente en su desarrollo físico, psíquico y mental (Nutrición Hospitalaria, 2015).

### **2.3.2. Hábitos y estilos de vida saludables**

Algunas culturas interpretan el exceso de peso como un símbolo de belleza, salud y riqueza, mientras otros ven la delgadez extrema como bella y la consideran el cuerpo "ideal"; así también en ciertas culturas la delgadez es considerada un signo de enfermedad o debilidad. En efecto, una buena salud, para la mayor parte de las personas, se relaciona con un tamaño corporal término medio, debido a que tanto la gordura como la delgadez representan un riesgo para la salud.

Los alimentos se almacenan en el cuerpo en forma de grasa que puede ser utilizada como energía durante los períodos en que los alimentos no estén disponibles. Una caloría es definida como la unidad de energía aportada por el alimento. Esta habilidad del cuerpo de almacenar calorías es muy importante para la supervivencia en tiempos de hambruna y poca disponibilidad de alimentos, como puede ocurrir durante períodos entre

cosechas, emergencias y durante una enfermedad. Sin embargo, esta aptitud para almacenar grasa pone a las personas en riesgo de desarrollar sobrepeso y obesidad, si no se ajusta la ingesta de alimentos a las necesidades de energía. Gastar más energía que la que se consume en los alimentos por varios meses (balance energético negativo) puede llevar a una pérdida significativa de peso, pudiendo derivar en desnutrición. Consumir por un período de tiempo más energía que la que se utiliza (balance energético positivo) puede llevar a un significativo aumento de peso. En otras palabras, para subir de peso se requiere consumir más energía o calorías que las que se gastan y para perder peso se necesita gastar más que lo que se consume. Las personas requieren más energía de los alimentos cuando realizan actividades físicas intensas, como el trabajo en el campo, acarreo de agua, trabajo pesado en la casa o el desarrollo de actividades deportivas.

Las personas necesitan menos energía para desarrollar actividades livianas, como leer, estar sentado o realizando trabajo de oficina. (FAO).

### **2.3.3. Hábitos y estilos de vida saludable**

Llamamos hábitos saludables a todas aquellas conductas que tenemos asumidas como propias en nuestra vida cotidiana y que inciden positivamente en nuestro bienestar físico, mental y social. Dichos hábitos son principalmente la alimentación, el descanso y la práctica de la actividad física correctamente planificada.

Comer no es lo mismo que nutrirse. La Nutrición es la ciencia que se encarga de darnos los conocimientos necesarios para alimentarnos de forma correcta y que no se produzcan deficiencias ni a corto ni a largo plazo. Es un

proceso biológico mediante el cual el organismo asimila los alimentos y los líquidos necesarios para el funcionamiento, mantenimiento y el crecimiento de sus funciones vitales. Muchas veces se utilizan como sinónimos nutrirse y alimentarse, siendo la diferencia fundamental que la nutrición conlleva unos procesos involuntarios que acontecen después de la ingesta de los alimentos, mientras que la alimentación es el acto de comer, y es totalmente voluntario, tú eliges qué, cuándo y cómo comes. La alimentación es por tanto la que va a dar a nuestro cuerpo el suministro imprescindible para: construir y renovar sus células y tejidos. El reparto diario de comidas debería ser: Desayuno 25%. Muy importante. Debe basarse en hidratos de carbono. (Leche, cereales, tostada, galletas...). En ocasiones el desayuno lo realizamos en dos veces, es lo que denominamos almuerzo. Si hemos desayunado muy temprano o bien hemos realizado un desayuno escaso, el almuerzo lo hacemos con el objetivo de no llegar con tanta hambre a la comida, ya que, si esto sucede, es probable que comamos en exceso y muy deprisa, y no nos siente bien. Comida 35%. Debe de contener hidratos de carbono, proteínas y grasas (pasta, arroz, pescados, carnes, legumbres). Merienda 15%. Se basa en hidratos de carbono (leche, galletas, bocatas). Cena 25%. Debe contener hidratos de carbono, algo de proteínas y de grasas (carne o pescado plancha, verdura, yogur). Muy importante también será la correcta hidratación, (2 litros de agua al día). (UAEH).

#### ***2.3.4. Los cinco hábitos saludables que pueden alargar la vida una década***

Todo el mundo sabe que no fumar, hacer deporte, cuidar la alimentación, no pasarse con el alcohol y evitar el sobrepeso son hábitos saludables. Pero no

todos toman al pie de la letra estas recomendaciones. Un grupo de científicos de la Harvard T.H. Chan School of Public Health ha publicado en la revista *Circulation* un estudio que deja más claros los beneficios de un estilo de vida sano. Según la investigación, respetar esas cinco normas puede conllevar un aumento de la esperanza de vida con respecto a quienes no las siguen de hasta 14 años para las mujeres y 12 años para los hombres. Los autores han sacado esta conclusión tras observar a lo largo de 34 años los comportamientos más o menos saludables de 123.000 estadounidenses.

Pese a ser el país que más invierte en sanidad en el mundo, Estados Unidos ocupa el puesto 31 en el listado de los que mejor esperanza de vida tienen, según los últimos datos de la Organización Mundial de la Salud. Para explicar esta realidad, los investigadores creen que influyen los hábitos de vida de cada ciudadano. "La obesidad en EE UU es mucho más alta que en otros países desarrollados. Las mujeres estadounidenses empezaron a fumar hace décadas, antes que en otros países", pone como ejemplos Yanping Li, autor del estudio.

Li y el resto del equipo que ha trabajado en el estudio, liderado por Frank B. Hu, han sacado la conclusión de que, a los 50 años de edad, una mujer que mantiene un estilo de vida conforme a los cinco factores saludables señalados puede tener una esperanza de vida de 43 años más. Para un hombre de la misma edad sería de 37 años. Para las personas que no respetan ninguna de estas recomendaciones, la esperanza de vida media es de 29 años en el caso de las mujeres y de 25 para los hombres. López

destaca que, según el estudio, no es necesario haber seguido este estilo estrictamente a lo largo de toda la vida. En opinión de la investigadora, "nunca es tarde" para mejorar aspectos como dejar de fumar o seguir una dieta más saludable y, aunque se empiece a los 50 años, se pueden obtener beneficios.

Los científicos estadounidenses creen que, para que cada individuo adopte un estilo más saludable, es importante un mayor esfuerzo de la sanidad pública. "Recomendamos al sistema de salud de Estados Unidos impulsar la prevención en la población genérica antes que los tratamientos de los pacientes", afirma Yanping Li. En cambio, los tratamientos médicos, aunque por supuesto mejoran la salud, tienen un impacto menor, en términos de salud pública, porque llegan a menos gente".

"El mensaje clave es común para todos: cuánto más saludable es el estilo de vida de una persona, más larga será su esperanza de vida", concluye Li. (EL PAÍS, 2018).

### **2.3.5. Motivación y desempeño laboral**

El término desempeño laboral relata lo que en realidad hace un colaborador en una empresa y su trabajo realizado en sus actividades laborales, sin embargo, son necesarios los aspectos que el individuo tiene tales como la eficiencia, calidad y productividad con la que desarrolla las mismas.

En las organizaciones actualmente es importante la motivación, es un elemento fundamental, los colaboradores de todas las empresas tengan un buen desempeño laboral un factor primordial en el rendimiento de sus actividades para poder llegar a lograr los objetivos de sus metas y así poder

tener al personal para que realicen sus actividades con mayor productividad, la motivación se puede realizar de diferentes formas en una organización, esto con el fin de que ellos rindan y den al máximo su desempeño en el área de trabajo. En algunas empresas los colaboradores tienen poca motivación, en relación con su trabajo y con el desempeño de sus actividades, por lo cual se les puede presentar dificultades tanto personales como laborales y esto puede perjudicar tanto al empleado como para la institución, el resultado de esto sería que el colaborador pueda perder su empleo y pueda crear una mala relación tanto con su jefe como con el resto de sus compañeros. Se han generado diferentes programas para motivar al personal, esto con el fin de que ellos sientan que los encargados de las organizaciones se preocupan por sus actividades para alcanzar los objetivos establecidos de su puesto de trabajo, considerando el desempeño que ellos realizan con motivación y esfuerzo para alcanzar resultados positivos. Un buen trabajador animado con ganas de realizar sus actividades genera un beneficio bueno para él, como para la organización y esto ayuda a que se desenvuelva con sus compañeros. (Sum Mazariegos M., 2015).

### **2.3.6. *Clima organizacional y desempeño laboral del personal empresa vigilantes asociados costa oriental del lago***

Hoy en día debido a los procesos de cambios y las nuevas tecnologías que surgen en el mercado y que determinan el desarrollo de más habilidades, destrezas y conocimientos, las organizaciones se han visto en la necesidad de implementar cambios en su estrategia laboral a la hora de enfrentar los retos que se les presentan. Así como, elementos externos que

afectan los procesos organizacionales y gerenciales. En este sentido, se hace necesario, que las empresas desarrollen nuevas técnicas de producción, mercado, distribución, servicio y atención al cliente, lo cual necesariamente amerita de la calidad del talento humano, para enfrentar con una buena y rápida capacidad de respuesta los retos organizacionales.

Dentro de este contexto, la productividad y el manejo del capital humano en las organizaciones, se convierten en elementos clave de sobrevivencia, por tanto, la coordinación, dirección, motivación y satisfacción del personal son aspectos cada vez más importantes del proceso administrativo. La satisfacción del trabajador ocupa un lugar preferente, ya que, la percepción positiva o negativa de los trabajadores que mantienen con respecto a su trabajo influye en la rotación de personal, ausentismo, aparición de conflictos y en otras áreas esenciales de la organización.

El clima organizacional es un componente multidimensional de elementos que pueden descomponerse en términos de estructuras organizacionales, tamaño de la organización, modos de comunicación, estilos de liderazgo de la dirección, entre otros. “Todos los elementos mencionados conforman un clima particular donde prevalecen sus propias características, que en cierto modo presenta, la personalidad de una organización e influye en el comportamiento de los individuos en el trabajo (Caligiore y Díaz, 2003:645).

Entre ellos el reconocimiento dentro de la organización y la satisfacción de sus necesidades, su motivación se convertirá en el impulsador para asumir responsabilidades y encaminar su conducta laboral al logro de las metas que permitirán que la organización alcance altos niveles de eficacia y

desempeño laboral y los patrones de comunicación que tienen gran efecto sobre la manera de cómo los empleados perciben el clima de la organización (Caligiore y Díaz 2003). De allí que el clima organizacional refleje la interacción entre las características personales y organizacionales. (NEGOTIUM, 2008).

### **2.3.7. Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la facultad de medicina de la universidad del zulia**

Los cambios que se han generado en los diferentes entornos laborales en la actualidad, han llevado a las organizaciones a acelerar su ritmo de trabajo para poder lograr ser competitivas y exitosas. Para alcanzar el éxito, las organizaciones deben gestionar adecuadamente su talento humano, considerando los procesos a que ellos son sometidos dentro de estas instituciones. Uno de los más importantes al respecto, lo constituye la evaluación del desempeño laboral de los empleados. En este sentido, las organizaciones en la actualidad deben diseñar y aplicar sistemas de evaluación del desempeño que les permitan identificar de manera oportuna y eficaz las fallas y limitaciones que se registran para corregirlas y garantizar el alcance de los objetivos institucionales. En este contexto, hay que considerar al respecto que uno de los principales factores que incide en el rendimiento laboral es la remuneración que los trabajadores perciben a cambio de su labor, junto a la estabilidad laboral que ofrece la empresa. Por ello, se persigue la creación de un ambiente favorable para el ejercicio y la estabilidad laboral, mediante la negociación y aprobación de contratos colectivos ajustados a las normas legales existentes y que incorporen

salarios dignos que satisfagan a los trabajadores y que repercutan en sus rendimientos. Por lo tanto, se hace necesario precisar el desempeño del personal contratado, la estabilidad laboral que ofrece la organización y la relación entre ambas variables como parte de un proceso de evaluación y consolidación del funcionamiento de las organizaciones. (Revista de Ciencias Sociales, 2010).

### **2.3.8. La evaluación del desempeño laboral y la gestión de rrhh**

La evaluación del desempeño constituye una función esencial que de una u otra manera suele efectuarse en toda organización moderna. La evaluación del desempeño es un instrumento que se utiliza para comprobar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos a nivel individual.

Al evaluar el desempeño la organización obtiene información para la toma de decisiones: Si el desempeño es inferior a lo estipulado, deben emprenderse acciones correctivas; si el desempeño es satisfactorio, debe ser alentado.

Una buena referencia bibliográfica para entender la evaluación del desempeño en las organizaciones es el libro de **Martha Alles “Desempeño por competencias: evaluación de 360°”**.

### **2.3.9. Principios de la evaluación del desempeño**

La evaluación del desempeño debe estar fundamentada en una serie de principios básicos que orienten su desarrollo. Entre estos principios podríamos destacar las siguientes:

- La evaluación del desempeño debe estar unida al desarrollo de las personas en la empresa.
- Los estándares de la evaluación del desempeño deben estar fundamentados en información relevante del puesto de trabajo.
- Deben definirse claramente los objetivos del sistema de evaluación del desempeño.
- Requiere el compromiso y participación activa de todos los trabajadores.
- El papel del supervisor-evaluador debe considerarse la base para aconsejar mejoras.

El cambio en las nuevas tendencias, lo explicaba muy bien Alejandra Ferraro, Directora Ejecutiva de RRHH para Accenture Latam: “Anteriormente nos focalizábamos en medir cumplimiento de objetivos, dedicábamos muchas horas en procesos de comparación de pares. Ahora, en cambio, nos enfocamos en el coaching individual, dar feedback a lo largo de todo el año, trabajando sobre las capacidades a desarrollar, sobre los intereses, sobre las fortalezas y sobre encontrar el mejor lugar donde cada colaborador pueda dar lo mejor de sí mismo.”

En estas nuevas tendencias, el centro de la evaluación permanente es la persona, no tanto en la idea de medir como en la de ayudarlos en su mejora continua.

Se trata de estimular una cultura basada en el mérito y el alto desempeño y abrir espacios de feedback, así como alentarlos a la reflexión de sus propósitos de plan de carrera profesional.

La empresa Adobe abolió en el 2012 las puntuaciones de rendimiento, reemplazándolas por reuniones de feedback informales llamadas “*Check ins*”. (Prevención Integral, 1999).

Dirección General de Bibliotecas de la UAQ

### 3. CARACTERÍSTICAS DE LA INVESTIGACIÓN

#### 3.1. Justificación

El tema de tesis es importante debido a que los hábitos de vida saludable se ven reflejados en el desempeño laboral de dicha institución, una buena comida balanceada impacta en la efectividad laboral y su productividad, ayuda a la disminución de carga física y mental, así como también baja los niveles de estrés, ya que todo lo anterior lleva al cerebro a distraerse y a pensar de manera clara, así como buscar las mejores soluciones a los problemas que se tengan en el día con día.

El 75% de nuestra población en México presenta fatiga laboral y superamos a países como Estados Unidos y China, y todo es debido a la mala alimentación que llevamos hoy en día por el tipo de estilo de vida tan acelerado.

Los malos hábitos de vida saludable provocan un sin número de complicaciones como: ansiedad, miedo, irritabilidad, mal humor, frustración, agotamiento, impotencia, inseguridad, desmotivación, intolerancia, disminución de la productividad, cometer errores, reportarse enfermo, dificultades en el habla, risa nerviosa, trato brusco en las relaciones sociales, llanto, apretar las mandíbulas, aumento del consumo de tabaco, consumo de alcohol y otras, dificultad de concentración, confusión, olvidos, pensamiento menos efectivo, reducción de la capacidad de solución de problemas, reducción de la capacidad de aprendizaje, músculos contraídos, dolor de cabeza, problemas de espalda o cuello, malestar estomacal, fatiga, infecciones, palpitaciones, respiración agitada, aumento de la presión sanguínea, agotamiento, mayor riesgo de obesidad y de problemas

cardiovasculares, deterioro en la memoria y problemas de sueño; y todo lo anterior nos lleva al estrés y por consiguiente a tener un mal desempeño laboral.

### **3.2. Planteamiento del problema**

El problema en esta investigación es que tanto el personal docente como administrativo que ahí labora llevan un ritmo de vida muy acelerado y bastante agobiante por todas las actividades que realizan, debido a que la mayoría tiene la función tanto de docente como de administrativo y se tienen que quedar más tiempo del normal para poder cubrir estas horas que les fueron asignadas y por consiguiente trabajan más de 8 horas diarias y no cuentan con el tiempo suficiente como para llegar y preparar comida, por lo que su vida es completamente sedentaria, y al contrario pasan y compran algo rápido para comer ya sea en su casa o en la institución compran algo para no mal pasarse. Lamentablemente la institución no cuenta con el tipo de comida saludable que este personal busca, solo cuenta con comida rápida que lo único que provoca es un aumento considerable de peso, problemas gastrointestinales y el sentirse pesado del estómago todo el tiempo, debido a que tiene que regresar a trabajar este tipo de comida no es la más adecuada y no llegan con buena actitud y la mayoría por lo general durante el ciclo escolar presenta problemas de salud, lo que en ocasiones provoca su inasistencia a laborar y por ende su rendimiento en el trabajo es bajo, que por lo general después de la hora de comida ya se encuentran de mal humor, dejan su trabajo incompleto, están cansados y desmotivados; y al final del día cuando llega la evaluación de desempeño laboral los

resultados no son los esperados debido a este tipo de inconvenientes que se viene presentando en dicho personal.

Y la pregunta es: ¿Cuál es la relación entre los hábitos de vida saludable y el desempeño laboral?

### **3.3. Objetivos**

#### **3.3.1. *Objetivo general***

Identificar la relación de los hábitos de vida saludable y el desempeño laboral.

#### **3.3.2. *Objetivos específicos***

Describir las características de los hábitos de vida saludable.

Describir las características del desempeño laboral.

### **3.4. Definición del universo**

El universo de la investigación está constituido por todo el personal docente y administrativo de la facultad de enfermería, la cual está conformada por 211 Trabajadores, 52 de la licenciatura en fisioterapia y 114 de la licenciatura en enfermería y 45 de la licenciatura en educación física y ciencias del deporte.

Va dirigido a los trabajadores docentes y administrativos de la UAQ, de los cuales a los que se les aplicó la encuesta fue a la Licenciatura en Fisioterapia, en donde se identificó una población de 52 trabadores docentes

y administrativos en la Licenciatura en Fisioterapia y de los cuales se obtuvo una muestra de 30 trabajadores.

### **3.5. Tamaño y tipo de la muestra**

El tamaño de la muestra fue de 30 trabajadores de la licenciatura en fisioterapia y es una muestra no probabilística por conveniencia de acuerdo a los recursos y características y tiempo destinado a la investigación.

### **3.6. Definición de variables**

Hábitos de vida saludable: conjunto de acciones que se siguen con un orden, que su resultado es favorable para la salud de aquel individuo que las practique. (Valeria González, 2011)

Desempeño laboral: es la evaluación de la aptitud que demuestra un empleado durante la ejecución de su trabajo. Es una evaluación individual basada en el esfuerzo de cada persona. (Nelly Acosta, 2018)

### **3.7. Hipótesis**

Los hábitos de vida saludable influyen en el desempeño laboral.

## 4. METODOLOGÍA

### 4.1. Diseño del estudio y/o investigación

Distintos autores han adoptado diversos criterios para clasificar la investigación no experimental.

Sin embargo, en este libro consideramos la siguiente manera de clasificar dicha investigación: por su dimensión temporal o el número de momentos o puntos en el tiempo, en los cuales se recolectan datos.

En algunas ocasiones la investigación se centra en: a) analizar cuál es el nivel o modalidad de una o diversas variables en un momento dado; b) evaluar una situación, comunidad, evento, fenómeno o contexto en un punto del tiempo, y/o c) determinar o ubicar cual es la relación entre un conjunto de variables en un momento. En estos casos el diseño apropiado (bajo un enfoque no experimental) es el transversal o transaccional. Ya sea que su alcance inicial o final sea exploratorio, descriptivo, correlacional o explicativo. (Metodología de la investigación, 2006).

### 4.2. Tipo de estudio

Los diseños de investigación transaccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede.

Por ejemplo:

1. Investigar el número de empleados, desempleados y subempleados en una ciudad en cierto momento.

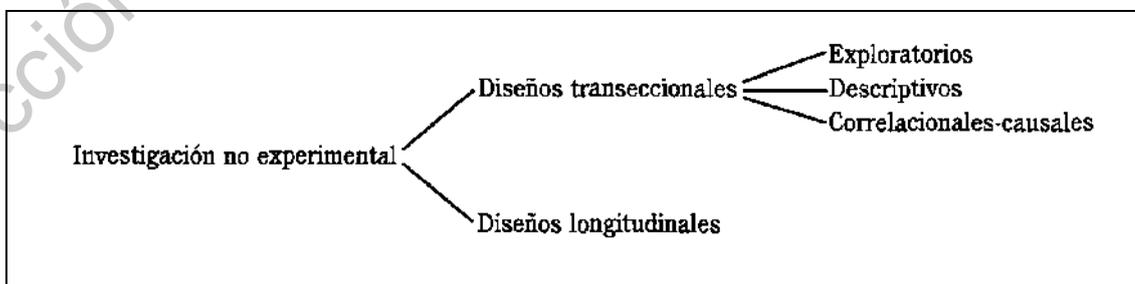
2. Determinar el nivel de escolaridad de los trabajadores de un sindicato en un punto en el tiempo.
3. Medir las percepciones y actitudes de mujeres jóvenes que fueron abusadas recientemente.
4. Evaluar el estado de los edificios de un barrio o una colonia, después de un terremoto.
5. Determinar el estado de salud física y emocional de un grupo de personas que ingresaron a los hospitales como consecuencia de un acto terrorista.
6. Analizar la relación entre la autoestima y el temor al logro en un grupo de atletas de pista (en determinado momento).
7. Analizar si hay diferencias en el contenido sexual entre tres telenovelas que están exhibiéndose simultáneamente.

Estos diseños se esquematizan de la siguiente manera:

Recolección de datos

Única

Figura 9. Diseños transeccionales.



Fuente: Metodología de la investigación (2006, p.209).

Puede abarcar varios grupos o subgrupos de personas, objetos o indicadores, así como diferentes comunidades, situaciones o eventos.

### **DISEÑOS TRANSECCIONALES DESCRIPTIVOS**

Los diseños transeccionales descriptivos tienen como objetivo indagar la incidencia de las modalidades o niveles de una o más variables en una población. El procedimiento consiste en ubicar en una o diversas variables a un grupo de personas u otros seres vivos, objetos, situaciones, contextos, fenómenos, comunidades; y así proporcionar su descripción. Son, por lo tanto, estudios puramente descriptivos y cuando establecen hipótesis, estas son también descriptivas. (Metodología de la investigación, 2006).

#### **4.3. Instrumento**

Se elaboró un cuestionario escala tipo Likert (Ordinal) 10 preguntas para datos generales y 10 más para cada variable de estudio, el cual fue validado por pares y experto.

#### **4.4. Procedimiento**

Etapas:

1. Autorización para realizar el estudio, por parte de las autoridades de la empresa en el entendido de que la información sería confidencial.
2. Revisión de documentos de la empresa: manuales, sistemas, procesos, entre otros.
3. Elaboración del marco teórico y estructura de la tesis
4. Elaboración y validación del instrumento (cuestionario)

5. Aplicación del cuestionario a la población de estudio en el lugar de trabajo
6. Presentación de resultados y conclusiones.

#### **4.5. Procesamiento de la información**

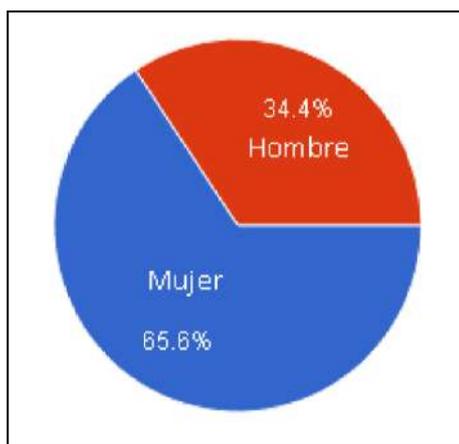
Captura de la información en hoja de Excel. Aplicación de estadística descriptiva (frecuencias relativas y absolutas) para la elaboración de los gráficos y presentación de los mismos en porcentajes. Realización de la correlación de Pearson para comprobación de la hipótesis.

## 5. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### 5.1. Características de la muestra

A continuación, se describen los datos sociodemográficos de la población de estudio.

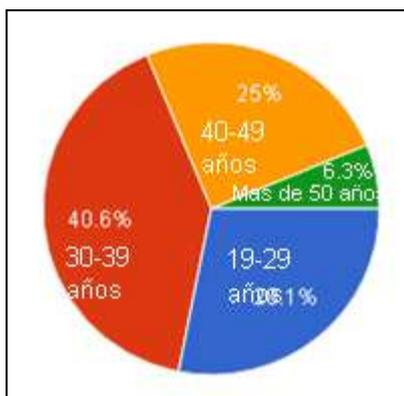
*Figura 10. Mi sexo es.*



Fuente: Elaboración propia 2020

Como se puede observar en la figura 10, la mayoría son mujeres debido a que por costumbre siempre existen más mujeres que hombres en los cargos administrativos.

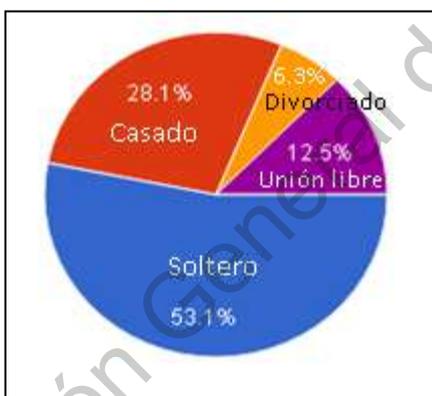
Figura 11. Mi edad es entre.



Fuente: Elaboración propia 2020

Como se puede observar en la figura 11, el rango de edad que tiene el mayor porcentaje (casi el 60%) es entre 19 y 39 años lo que implica una etapa laboral de personal joven.

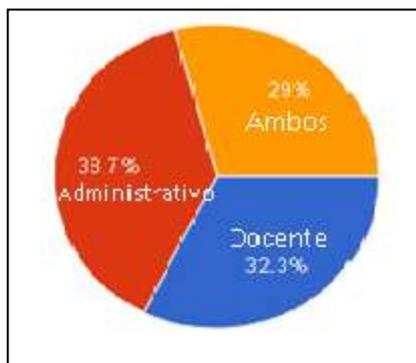
Figura 12. Estado civil.



Fuente: Elaboración propia 2020

Como se puede observar en la figura 12, en el estado civil la mayoría son solteros (53%) lo cual coincide con los rangos de edad de la población joven.

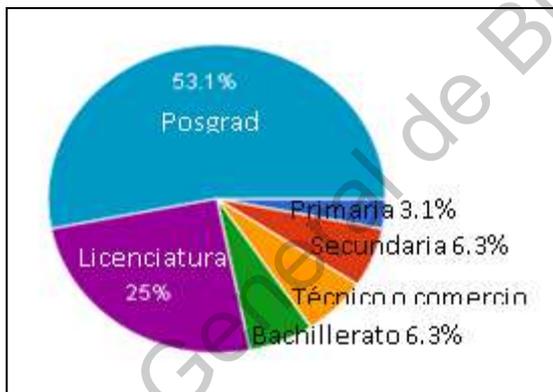
Figura 13. Puesto.



Fuente: Elaboración propia 2020

Como se puede observar en la figura 13, el personal administrativo y docente tiene el mayor porcentaje (casi el 70%) lo que implica que son el motor de dicha licenciatura.

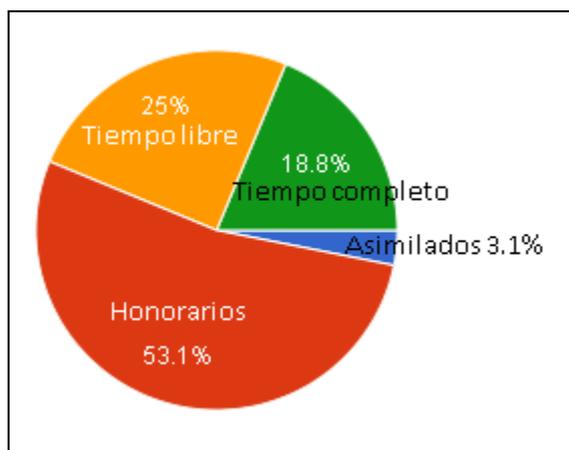
Figura 14. Mi escolaridad es.



Fuente: Elaboración propia 2020

Como se puede observar en la figura 14, la mayoría del personal docente y administrativo cuenta con licenciatura y posgrado lo que representa que dicho personal cuenta con los conocimientos suficientes para desempeñar de manera eficiente su puesto de trabajo.

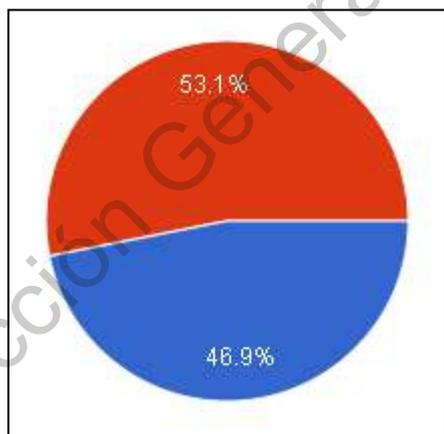
Figura 15. Tipo de contratación.



Fuente: Elaboración propia 2020

Como se puede observar en la figura 15, la mayor parte del personal administrativo y docente están contratados por lo que conlleva a no tener una estabilidad laboral debido a que no cuentan con ninguna prestación por parte de la institución.

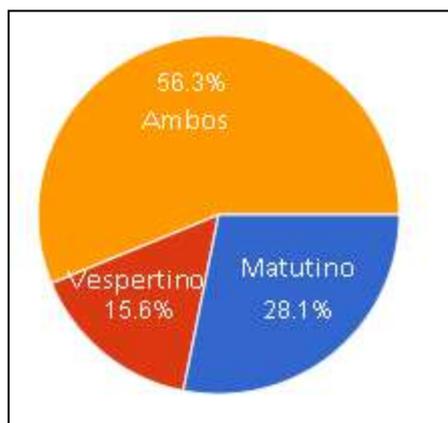
Figura 16. Dependientes económicos (hijos, hermanos u otros).



Fuente: Elaboración propia 2020

Como se puede observar en la figura 16, casi la mitad (el 50%) de docentes y administrativos cuenta con hijos y la otra mitad es personal que no cuenta aún con dependientes económicos.

Figura 17. Mi turno de trabajo es.



Fuente: Elaboración propia 2020

Como se puede observar en la figura 17, la mayor parte del personal administrativo y docente que cubren tanto el horario matutino como vespertino (casi el 55%) lo que implica que están casi todo el día trabajando para la Licenciatura y no van a su casa.

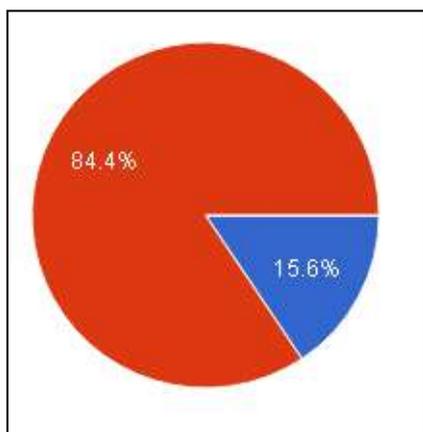
Figura 18. Horas trabajadas a la semana.



Fuente: Elaboración propia 2020

Como se puede observar en la figura 18, el rango de horas trabajadas que tiene el mayor porcentaje (casi el 62%) es de 48 horas lo que implica que una gran parte del personal docente y administrativo se encuentra la mayor parte del día en el trabajo.

Figura 19. Mi nivel económico es.



Fuente: Elaboración propia 2020

Como se puede observar en la figura 19, el nivel económico que tiene el mayor porcentaje (casi el 85%) es medio lo que implica que la gran mayoría del personal docente y administrativo tiene un nivel económico que le permite vivir adecuadamente.

Figura 20. Antigüedad en la empresa.



Fuente: Elaboración propia 2020

Como se puede observar en la figura 20 la antigüedad del personal docente y administrativo oscila entre 1 a 5 años lo que significa que es muy corta su vida laboral dentro de esta Licenciatura.

### 5.1.1. Resultados de la variable independiente

A continuación, se describen los datos de los hábitos de vida saludable de la población de estudio.

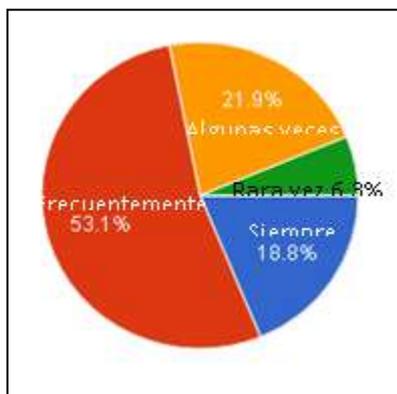
Figura 21. ¿Tus compañeros en sus refrigerios acostumbran a comer frutas y verduras?



Fuente: Elaboración propia 2020

Como se puede observar en la figura 21, los refrigerios que tiene el mayor porcentaje (casi el 88%) en cuanto al consumo de frutas y verduras en el personal docente y administrativo lo que implica que la gran mayoría del personal docente y administrativo tiene un nivel económico que le permite vivir adecuadamente.

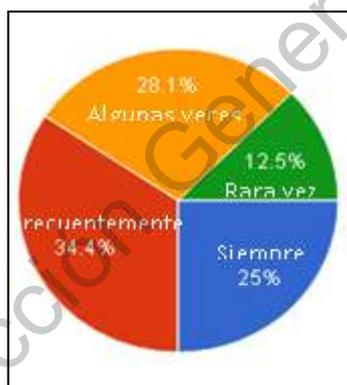
Figura 22. ¿Tus compañeros acostumbran a comer antojitos durante la semana?



Fuente: Elaboración propia 2020

Como se puede observar en la figura 22, tanto el personal docente como administrativo que tiene el mayor porcentaje (casi el 71.9%) en cuanto al consumo de antojitos durante la semana de trabajo debido a que no se cuenta con menús saludables y variedad en los mismos.

Figura 23. ¿Comes fuera de casa?



Fuente: Elaboración propia 2020

Como se puede observar en la figura 23, el comer fuera de casa tiene el mayor porcentaje (casi el 59.4%) lo que implica que la gran mayoría del personal docente y administrativo permanece la mayor parte del día en el

trabajo y no cuentan con tiempo para llegar a casa y guisar sus alimentos y se ven en la necesidad de comer fuera.

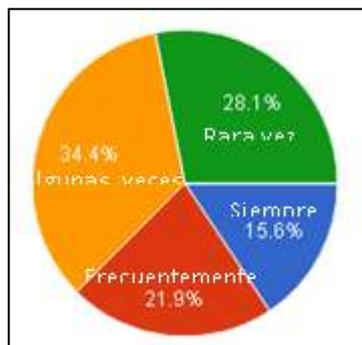
Figura 24. ¿Permaneces en tu lugar de trabajo más de 8 hrs.?



Fuente: Elaboración propia 2020

Como se puede observar en la figura 24, el mayor porcentaje (casi el 59.4%) en cuanto a pasar más de 8 horas en el trabajo tanto del personal docente y administrativo implica que se ven en la necesidad de comer lo que encuentren debido a que no cuentan con mucho tiempo para ir a casa a comer.

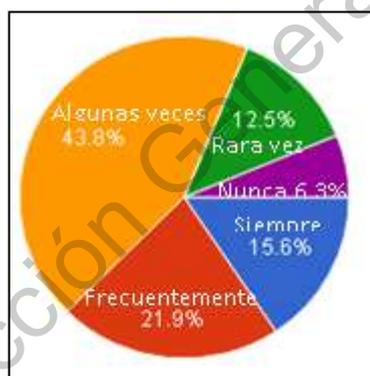
Figura 25. ¿Es constante tu horario de comida?



Fuente: Elaboración propia 2020

Como se puede observar en la figura 25, el horario de comida que tiene el mayor porcentaje (casi el 72%) en cuanto a que si el personal docente y administrativo comen a la misma hora lo que implica que por lo general si tienen bien establecido su horario de comida lo que ayuda a que no se mal pasen tanto.

Figura 26. ¿Acostumbras a llevar comida de tu casa para comer en el trabajo?



Fuente: Elaboración propia 2020

Como se puede observar en la figura 26, la estadística que tiene el mayor porcentaje (casi el 57%) en cuanto a llevar comida de casa al trabajo en el

personal docente y administrativo implica que la gran mayoría no cuenta con tiempo suficiente para hacer comida en su casa y poderla llevar al trabajo.

Figura 27. ¿Comes en la cafetería de la escuela?



Fuente: Elaboración propia 2020

Como se puede observar en la figura 27, los rubros que tiene el mayor porcentaje (casi el 66%) en cuanto a comer en la cafetería de la escuela en el personal docente y administrativo implica que la comida no es lo suficientemente buena para consumir y tiene que buscar otras alternativas poco saludables.

Figura 28. ¿Realizas ejercicio?



Fuente: Elaboración propia 2020

Como se puede observar en la figura 28, los rubros con mayor porcentaje (casi el 57%) en cuanto a realizar ejercicio por parte del personal docente y

administrativo lo que implica que la gran mayoría no tiene el tiempo suficiente para dedicarlo a su persona, lo que conlleva al sedentarismo.

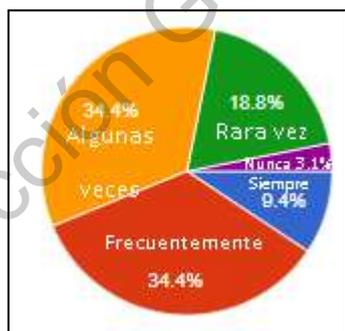
Figura 29. ¿Es saludable lo que ofrece la cafetería actual?



Fuente: Elaboración propia 2020

Como se puede observar en la figura 29, los rubros que tiene el mayor porcentaje (casi el 78%) en cuanto a si la cafetería ofrece productos saludables para el personal docente y administrativo lo que implica que dicha cafetería casi no cuenta con comida saludable para ofrecer a dicho personal quien se ve en la necesidad de buscar cualquier cosa para comer.

Figura 30. ¿Sueles comer ensaladas y verduras en tu trabajo?



Fuente: Elaboración propia 2020

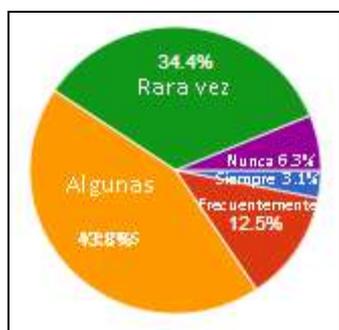
Como se puede observar en la figura 30, los rubros con mayor porcentaje (casi el 58%) en cuanto a comer ensaladas y verduras por parte del personal

docente y administrativo lo que implica que la gran mayoría de dicho personal no come de manera saludable debido a que no encuentran comida saludable en su institución.

### 5.1.2. Resultados de la variable dependiente

A continuación, se describen los datos del desempeño laboral de la población de estudio.

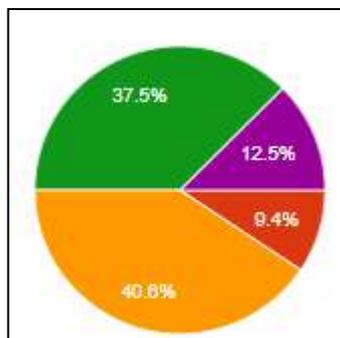
Figura 31. ¿Tus compañeros de trabajo nunca faltan por enfermedad?



Fuente: Elaboración propia 2020

Como se puede observar en la figura 31, los rubros con mayor porcentaje (casi el 57%) en cuanto a faltar por enfermedad en el personal docente y administrativo lo que implica que la gran mayoría de dicho personal pocas veces faltan por enfermedad debido a que prefieren ir enfermos a trabajar.

*Figura 32.* ¿Tus compañeros de trabajo nunca se incapacitan por enfermedad digestiva?



Fuente: Elaboración propia 2020

Como se puede observar en la figura 32, los rubros con mayor porcentaje (casi el 57%) en cuanto a faltar por enfermedad en el personal docente y administrativo lo que implica que la gran mayoría de dicho personal pocas veces faltan por enfermedad debido a que prefieren ir enfermos a trabajar.

*Figura 33.* ¿Tu estado de ánimo es positivo en el trabajo?



Fuente: Elaboración propia 2020

Como se puede observar en la figura 33, los rubros con mayor porcentaje (casi el 66%) en cuanto al estado de ánimo en el personal docente y administrativo, lo que implica que la gran mayoría de dicho personal no siempre está de buen ánimo en el trabajo lo que hace que se complique más su día.

Figura 34. ¿Tus compañeros de trabajo se encuentran de buen ánimo y entusiastas en el trabajo?



Fuente: Elaboración propia 2020

Como se puede observar en la figura 34, los rubros con mayor porcentaje (casi el 80%) en cuanto a ánimo y entusiasmo en el trabajo del personal docente y administrativo lo que implica que la gran mayoría de dicho personal llega con buena actitud, pero en el transcurso del día algo pasa para que cambie su estado de ánimo y no se encuentren de la mejor manera.

Figura 35. ¿Tus compañeros tienen buen desempeño laboral?

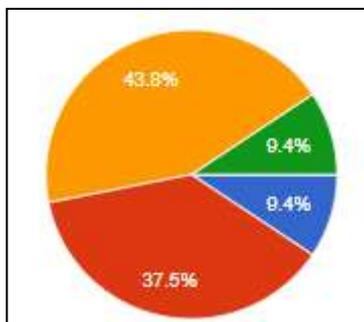


Fuente: Elaboración propia 2020

Como se puede observar en la figura 35, los rubros con mayor porcentaje (casi el 62%) en cuanto al desempeño laboral del personal docente y

administrativo, implica que la gran mayoría de dicho personal no rinde de forma adecuada en el trabajo.

*Figura 36. ¿La evaluación del desempeño laboral es justa y equitativa?*



Fuente: Elaboración propia 2020

Como se puede observar en la figura 36, los rubros con mayor porcentaje (casi el 62%) en cuanto a si la evaluación del desempeño laboral es justa y equitativa en el personal docente y administrativo lo que implica que la gran mayoría de dicho personal siente que ese tipo de evaluación debe ser mejorada para poder obtener una información más concreta en cuanto al desempeño laboral.

*Figura 37. ¿Existen estímulos para mejorar el desempeño laboral?*



Fuente: Elaboración propia 2020

Como se puede observar en la figura 37, los rubros con mayor porcentaje (casi el 72%) en cuanto a estímulos para el personal docente y

administrativo lo que implica que la gran mayoría de dicho personal afirma que si existe apoyo económico extra para incentivar al personal a ser mejor cada día.

*Figura 38. ¿Se te permite retroalimentación en la evaluación del desempeño laboral?*



Fuente: Elaboración propia 2020

Como se puede observar en la figura 38, los rubros con mayor porcentaje (casi el 65%) en cuanto a retroalimentación de la evaluación del desempeño laboral en el personal docente y administrativo lo que implica que la gran mayoría de dicho personal pocas veces es retroalimentado para poder mejorar en los rubros en donde salió bajo.

*Figura 39.* ¿Se te permite participar en el sistema de evaluación del desempeño laboral?



Fuente: Elaboración propia 2020

Como se puede observar en la figura 39, los rubros con mayor porcentaje (casi el 62%) en cuanto a participaren la evaluación del desempeño laboral en el personal docente y administrativo, implica que la gran mayoría de dicho personal pocas veces son invitados a participar en dicha evaluación debido a la falta de información por parte de la encargada de la evaluación hacia el personal.

*Figura 40.* ¿A las personas se les brinda capacitación para mejorar su desempeño laboral?



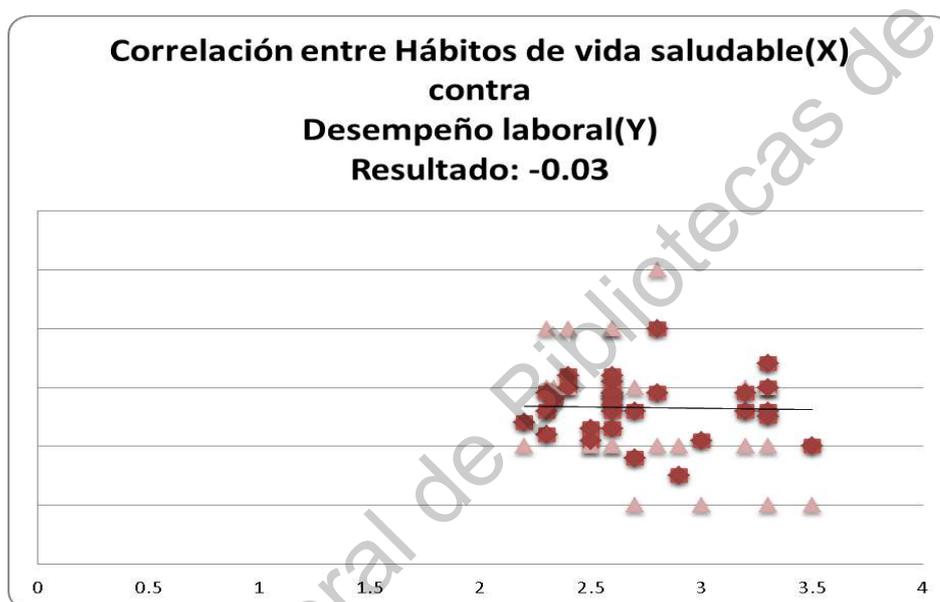
Fuente: Elaboración propia 2020

Como se puede observar en la figura 40, los rubros con mayor porcentaje (casi el 62%) en cuanto a la capacitación de la evaluación del desempeño

laboral en el personal docente y administrativo, implica que la gran mayoría de dicho personal pocas veces se les instruye o retroalimenta para poder mejorar en su desempeño laboral y debido a ellos se siguen cometiendo errores en la parte laboral

## 5.2. Comprobación de hipótesis

Figura 41. Resultados escala Likert.



Correlación con Promedios	Correlación con Moda
-0.03	-0.33

Fuente: Elaboración propia

En esta investigación se encontró que la escala de Likert resultó negativa lo que significa que no hay correlación entre las variables de estudio (hábitos de vida saludable y productividad) por lo tanto la hipótesis no se comprueba, esto se presentó en el personal docente y administrativo de la institución

educativa quienes buscan comer saludable, sin embargo debido a que su ritmo de trabajo es de jornadas de más de 8 horas, no realizan actividad física constantemente, no van a sus casas a comer y por la carga de trabajo tan demandante que tienen no pueden llegar a hacer comida a sus casa para poder llevar al trabajo y esto provoca que su vida se vuelva demasiado sedentaria y por ende quieren contrarrestar un poco esa parte con alimentos saludables dentro de su institución. Por otra parte, respecto a su productividad debido a que son personas comprometidas y entregadas en su trabajo la productividad se mantiene en un buen nivel y de momento sus hábitos de vida no impactan en ella.

## CONCLUSIÓN

Se concluye que la institución se debe enfocar en tener cafeterías con comida saludable y de calidad para contribuir a la salud de los hábitos de vida de los empleados de dicha institución (personal docente y administrativo) porque, aunque a la larga, se puede afectar de forma severa la salud de dicho personal y por ende su productividad. A continuación, se enumeran algunas de las consecuencias que a largo plazo se pueden presentar por la situación antes mencionada:

1. Reducción en la productividad
2. Disminución en su calidad de vida
3. Enfermedades de salud física y/o mental
4. Trastornos de depresión y ansiedad
5. Problemas familiares
6. Problemas de alcoholismo y otras adicciones
7. Altos niveles de estrés
8. Problemas de metabolismo
9. Irritabilidad
10. Cometer errores frecuentemente en el trabajo
11. Desmotivación
12. Trato brusco en las relaciones sociales
13. Reducción de la capacidad de solución de problemas
14. Reducción de la capacidad de aprendizaje
15. Miedo
16. Dificultad de concentración

## PROPUESTAS

Se realizan recomendaciones que van enfocadas a mantener bajo control las situaciones de estrés en el entorno laboral, así como prácticas saludables que nos ayudarán a minimizar las consecuencias que se presentan como reacciones en nuestro organismo:

1. Realizar técnicas de relajación: meditación, música relajante, ejercicios de estiramientos.
2. Practicar algún deporte, ya que nos ayuda a la liberación de endorfinas y a descansar mejor por las noches.
3. Estilo de vida saludable: cuida tu alimentación, dormir las horas necesarias, evita el tabaco y el alcohol, tomar un descanso.
4. Mejorar tus habilidades de comunicación, ser amable, procurar no enfadarte.
5. Aumenta tu asertividad, tener buena actitud, no tienes nada que perder y mucho que ganar.
6. Buscar ayuda profesional en caso de ser necesario.

## REFERENCIAS

Calidad de vida (7 de mayo, 2018). 10 ventajas de llevar una vida saludable.

Disponible en: <https://www.hashtag.pe/2018/05/07/10-ventajas-de-llevar-una-vida-saludable/>

Consejería de salud y familias. (2019). Disponible en:

[https://www.google.com/search?q=habitos+de+vida+saludable&rlz=1C1SQJL\\_esMX789MX798&tbm=isch&source=iu&ictx=1&fir=g654TsYTf3dDhM%253A%252CTkipxYrBebYV-M%252C\\_&vet=1&usq=AI4kQDnS7hOGemgYWxCYRg5M9aTIQvQQ&sa=X&ved=2ahUKEwjwtkXkYbIAhVLRqwkHRVOA9MQ9QEwCnoECAYQCQ#imgrc=7o9LYgC0xdlhgM:&vet=1](https://www.google.com/search?q=habitos+de+vida+saludable&rlz=1C1SQJL_esMX789MX798&tbm=isch&source=iu&ictx=1&fir=g654TsYTf3dDhM%253A%252CTkipxYrBebYV-M%252C_&vet=1&usq=AI4kQDnS7hOGemgYWxCYRg5M9aTIQvQQ&sa=X&ved=2ahUKEwjwtkXkYbIAhVLRqwkHRVOA9MQ9QEwCnoECAYQCQ#imgrc=7o9LYgC0xdlhgM:&vet=1)

Día mundial de la salud 2019: 4 claves para llevar una vida saludable. (7 de

abril, 2019). *OK diario*. Disponible en: <https://okdiario.com/salud/dia-mundial-salud-2019-4-claves-llevar-vida-saludable-3953570>

Elmer, H. (28 de abril, 2015). Los 7 buenos hábitos para tener una vida saludable. Disponible en:

<https://www.piensapofuturo.com/articulo/los-7-buenos-habitos-para-tener-una-vida-saludable-86>

Enfermería UAQ. (s.f.). Historia. Disponible en:

<http://enfermeria.uaq.mx/index.php/conocenos/historia>

Enfermería UAQ. (s.f.). Programas. Disponible en:

<http://enfermeria.uaq.mx/index.php/programas/licenciaturas/fisioterapia>

Esperanza, P. (diciembre, 2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. Revista de ciencias sociales. Disponible en:

<https://www.redalyc.org/pdf/280/28016320010.pdf>

Francesco, R. (8 de mayo, 2018). Los 5 hábitos saludables que pueden alargar la vida una década. El país. Disponible en:

[https://elpais.com/elpais/2018/05/04/ciencia/1525441647\\_414845.html](https://elpais.com/elpais/2018/05/04/ciencia/1525441647_414845.html)

Gobierno de Navarra (2012). Pirámide de la actividad física. Disponible en:

[https://www.google.com.mx/search?hl=es&tbn=isch&source=hp&biw=1680&bih=890&ei=Ar-pXYPYDJX49AO16K2YAg&q=piramide+de+la+actividad+fisica&oq=piramide+de+la+acti&gs\\_l=img.1.0.0i10.3039.6847..9485...0.0..0.151.2163.0j19.....0...1..gws-wiz-img.....0i131.3uuLttDQX-s#imgsrc=om7oX45ueBO9TM:](https://www.google.com.mx/search?hl=es&tbn=isch&source=hp&biw=1680&bih=890&ei=Ar-pXYPYDJX49AO16K2YAg&q=piramide+de+la+actividad+fisica&oq=piramide+de+la+acti&gs_l=img.1.0.0i10.3039.6847..9485...0.0..0.151.2163.0j19.....0...1..gws-wiz-img.....0i131.3uuLttDQX-s#imgsrc=om7oX45ueBO9TM:)

Hábitos y estilos de vida saludable. (s.f.). Disponible en:

<http://www.fao.org/3/i3261s/i3261s10.pdf>

Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS, s.f.). Estrategias de afrontamiento. Disponible en: <http://www.imss.gob.mx/salud-en-linea/estres-laboral/estrategias-afrontamiento>

Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS, s.f.). Estrés laboral. Disponible en: <http://www.imss.gob.mx/salud-en-linea/estréslaboral#targetText=Tipo%20de%20estr%C3%A9s%20donde%20la,lo%20laboral%20y%20lo%20personal.>

Lawrence A, (2018). Desempeño laboral: características y ejemplos. Disponible en: <https://www.lifeder.com/desempeno-laboral/>

María S. (10 de noviembre, 2015). Hábitos de vida saludable en la población universitaria. Disponible en: <http://www.aulamedica.es/nh/pdf/8608.pdf>

Mónica, S. (marzo, 2015). Motivación y desempeño laboral. Universidad Rafael Landívar. Disponible en: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>

Niria, Q. (abril, 2008). Clima organizacional y desempeño laboral del personal empresa vigilantes asociados costa oriental del lago. Universidad del Zulia. Disponible en: [Dialnet\\_ClimaOrganizacionalYDesempenoLaboralDelPersonalEmp-2573481](http://Dialnet_ClimaOrganizacionalYDesempenoLaboralDelPersonalEmp-2573481)

[\(1\)](#)

Prevención integral, (27 de mayo, 2017). La evaluación del desempeño laboral y la gestión de RRHH. Disponible en: <https://www.prevencionintegral.com/actualidad/noticias/2017/07/25/evaluacion-desempeno-laboral-gestion-rrhh>

Rojas, A. (21 enero, 2020). Hábitos de vida saludable para tener una mejor calidad de vida. Disponible en: <https://mejorconsalud.com/habitos-de-vida-saludables-para-tener-una-mejor-calidad-de-vida/>

Suhail, V. Hábitos y estilos de vida saludable. (UAEH, s.f.). Disponible en: [https://www.uaeh.edu.mx/docencia/VI\\_Lectura/licenciatura/documentos/LECT103.pdf](https://www.uaeh.edu.mx/docencia/VI_Lectura/licenciatura/documentos/LECT103.pdf)

UAQ Estatuto orgánico (18 de octubre, 2007). Disponible en: <https://www.uaq.mx/leyes/documentos/EstatutoOrganicoUAQ.pdf>

Valeria, G. (24 de noviembre, 2011). Hábitos saludables. Disponible en: <http://habsaludables-dpa.blogspot.com/p/que-es-un-habito-saludable.html>

## APENDICE

### CUESTIONARIO

La finalidad de este cuestionario es identificar la relación entre la vida saludable y su impacto con el desempeño laboral en el personal docente y administrativo.

Es importante que tu contestes absolutamente todas las frases de una manera sincera. No hay respuestas ni buenas ni malas. Los datos serán manejados en forma estrictamente confidencial. Agradecemos de antemano tu valiosa cooperación. (Tiempo aproximado:15 minutos).

#### DATOS GENERALES

Favor de marcar con una “X” la letra que lo describa

- 1.- Mi sexo es: A) Hombre B) Mujer
- 2.- Mi edad es entre: A) 19-29 b) 30-39 C) 40-49 D) más de 50
- 3.- Soy: A) Soltero(a) B) Casado(a) C) Divorciado(a) D) Viudo(a) E) Unión libre
- 4.- Puesto: A) Docente B) Administrativo C) Ambos
- 5.- Mi escolaridad es A) Asimilados B) Honorarios C) Técnico o comercio D) Bachillerato E) Licenciatura F) Posgrado
- 6.- Tipo de contratación: A) Asimilados B) Honorarios C) Tiempo Libre D) Tiempo Completo
- 7.- Dependientes económicos (hijos, hermanos u otros): A) Si B) No
- 8.- Mi turno de trabajo es: A) Matutino B) Vespertino C)Ambos
- 9.- Horas trabajadas a la semana: A) Menos de 20 hrs. B) 48 hrs. C) Más de 48 hrs.
- 10.- Mi nivel económico es: A) Bajo B) Medio C) Alto
- 11.- Antigüedad en la empresa: A)1-5 años B)6-10 años C)10-20 años D)21-30 años

Para contestar esta sección, se presenta una columna de letras, cada letra tiene un valor que va de: 1A) Siempre B) Frecuentemente C) Algunas veces D) Rara vez E) Nunca

Ahora por favor lee con cuidado cada una de las frases siguientes. Marque con una “X” la opción, que **en general**, mejor refleje su situación.

EJEMPLO:

Voy al cine      A      B      ~~C~~      D      E

Vida saludable

1	Tus compañeros en sus refrigerios acostumbran a comer frutas y verduras?	A	B	C	D	E
2	Tus compañeros acostumbran a comer antojitos durante la semana?	A	B	C	D	E
3	Comes fuera de casa?	A	B	C	D	E
4	Permaneces en tu lugar de trabajo más de 8 horas?	A	B	C	D	E
5	Es constante tu horario de comida?	A	B	C	D	E
6	Acostumbras a llevar comida de tu casa para comer en el trabajo?	A	B	C	D	E
7	Comes en la cafetería de la escuela?	A	B	C	D	E
8	Realizas ejercicio?	A	B	C	D	E
9	Es saludable lo que ofrece la cafetería actual?	A	B	C	D	E
10	Sueles comer ensaladas y verduras en tu trabajo?	A	B	C	D	E
11	Tus compañeros de trabajo nunca faltan por enfermedad?	A	B	C	D	E
12	Tus compañeros de trabajo nunca se incapacitan por enfermedades digestivas?	A	B	C	D	E
13	Tu estado de ánimo es positivo en el trabajo?	A	B	C	D	E
14	Tus compañeros se encuentran de buen ánimo y entusiastas en el trabajo?	A	B	C	D	E
15	Tus compañeros tienen buen desempeño laboral?	A	B	C	D	E
16	La evaluación de desempeño es justa y equitativa?	A	B	C	D	E
17	Existen estímulos para mejorar el desempeño laboral?	A	B	C	D	E
18	Se te permite retroalimentación en la evaluación del desempeño laboral?	A	B	C	D	E
19	Se te permite participar en el sistema de evaluación del desempeño laboral?	A	B	C	D	E
20	A las personas se les brinda capacitación para mejorar su desempeño laboral?	A	B	C	D	E