



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS**

**“RELACION DEL SOBREPESO Y OBESIDAD CON EL RENDIMIENTO  
LABORAL EN LOS VENDEDORES DE CAMPO DE UNA EMPRESA  
COMERCIALIZADORA DE CONSUMO MASIVO EN LIMA METROPOLITANA,  
PERÚ”**

Trabajo de Investigación presentado para optar por el grado de Bachiller en Administración  
con mención en Dirección de Empresas que presenta:

Marco Antonio Artica Cruz.

Asesor: Eliana Franco Valdivia

Lima – Perú

Julio de 2018

## ÍNDICE

RESUMEN.....	5
ABSTRACT.....	6
INTRODUCCIÓN .....	7
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	8
1.1 Descripción de la situación problemática .....	8
1.2 Formulación del problema .....	10
1.2.1 Problema general.....	10
1.2.2 Preguntas específicas .....	10
1.3 Determinación de objetivos.....	11
1.3.1 Objetivo de la investigación.....	11
1.3.2 Objetivos específicos .....	11
1.4 Justificación de la investigación.....	12
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO .....	13
2.1 Bases teóricas .....	13
2.1.1. El Sobrepeso.....	13
2.1.1.1. Situación del Sobrepeso en el Perú .....	13
2.1.2 La Obesidad .....	14
2.1.2.1 Causas de la Obesidad.....	14
2.1.2.2 Costos de la Obesidad .....	16
2.1.2.3 Percepción del Sobrepeso y la Obesidad. ....	16
2.1.2.4 Factores de riesgo relacionados con la Obesidad.....	17
2.1.2.4.1 Edad.....	17
2.1.2.4.2 Grado de instrucción.....	17
2.1.2.4.3 Hábitos alimenticios.....	17
2.1.2.4.4 Horario de trabajo.....	18
2.1.2.4.5 Actividad física.....	18
2.1.2.4.6 El Sedentarismo .....	19

2.1.2.5 Clasificación del Sobrepeso y la Obesidad. ....	19
2.1.2.6 Consecuencias clínicas de la obesidad.....	20
2.1.3 El Rendimiento laboral .....	21
2.1.3.1 Motivación Laboral.....	23
2.1.3.2 Eficacia Laboral .....	24
2.1.3.3 Eficiencia Laboral .....	25
2.1.3.4 La Satisfacción Laboral.....	25
2.1.3.4.1 <i>La Satisfacción en el trabajo.</i> .....	25
2.1.3.4.2 <i>Satisfacción con el salario y con el sistema de promociones.</i> .....	26
2.1.3.4.3 <i>Buenas condiciones laborales.</i> .....	26
2.1.3.4.4 <i>Adaptación adecuada trabajador y puesto de trabajo.</i> .....	27
2.1.3.4.5 <i>La conducta del individuo y la satisfacción laboral.</i> .....	27
2.1.3.5 Clima organizacional. ....	28
2.1.3.6 Evaluación del Rendimiento Laboral.....	28
2.1.3.7 Criterios de Evaluación del Rendimiento Laboral. ....	29
2.1.3.8 Modelos explicativos del Rendimiento Laboral.....	30
2.1.3.9 Objetivos del Rendimiento Laboral. ....	32
2.1.3.10 La Carga Global del Trabajo .....	32
2.1.3.10.1 <i>El Método NASA TLX</i> .....	32
2.1.3.10.2 <i>Ventajas del Método NASA TLX</i> .....	36
2.2 Antecedentes .....	36
2.3 Contexto .....	38
2.4 Hipótesis.....	39
2.4.1 Argumentación.....	39
2.4.2 Enunciado de la hipótesis .....	39
2.4.2.1 Hipótesis general .....	39
2.4.2.2. Hipótesis Específicas .....	40
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA .....	41

3.1 Diseño de la investigación .....	41
3.2 Población y muestra .....	41
3.2.1. Población objetivo.....	41
3.2.2. Método de muestreo .....	42
3.2.3. Tamaño de la muestra .....	42
3.3 Método de recolección de datos .....	42
3.3.1 Instrumento de medición.....	42
3.4 Método de análisis de datos .....	43
CAPÍTULO IV: PRUEBA PILOTO.....	44
4.1 Validación de instrumentos por expertos.....	44
4.2 Desarrollo de prueba piloto.....	44
4.3 Resultados preliminares de la prueba piloto .....	44
4.3.1 Variables sociodemográficas y laborales .....	44
4.3.1 Resultado del instrumento NASA TLX .....	46
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES.....	48
Referencias .....	49

## RESUMEN

**Introducción:** El sobrepeso y la obesidad son los asuntos principales que enfrenta la salud pública en el mundo. Es causante de pérdida de la salud e impacta la economía de cada país por atenderla. En productividad, genera una pérdida de 20%.

**Objetivo:** Evaluar si el sobrepeso y obesidad tiene relación con rendimiento laboral de los vendedores de campo de una empresa comercializadora de productos de consumo masivo, en Lima Metropolitana, Perú.

**Métodos:** Estudio transversal, en el cual participaron 110 vendedores de campo del rubro de consumo masivo.

Para ello se utilizaron las siguientes tres herramientas: índice de masa corporal, temario sociodemográfico - laboral y el método Nasa TLX. Se empleó un estadístico de prueba de análisis de varianza para medir el grado de asociación.

**Resultados:** La muestra fue conformada por 95 hombres y 15 mujeres, con un 68,2% de personas con edad superior a 30 años. En cuanto al grado de instrucción el 70,9% tiene el grado escolar secundario o superior incompleto. La antigüedad en el rubro reflejo un 65% de personas que trabajan menos de 10 años en el rubro. En cuanto al índice de masa corporal se obtuvo el hallazgo que el 49% tiene sobrepeso y 23,6% presenta obesidad. No se encontró asociación estadística ( $p < 0.05$ ) entre el sobrepeso, obesidad y el rendimiento laboral.

**Conclusiones:** Considerando que el 49% tiene sobrepeso y 23,6% obesidad, estas no afectan al rendimiento laboral, por lo contrario se puede destacar que el personal en esas condiciones resalta aportar y sobresalir en las dimensiones de esfuerzo y rendimiento.

**Palabras claves:** Sobrepeso, Obesidad y Rendimiento Laboral.

## ABSTRACT

**Introduction:** Overweight and obesity are the main issues facing public health in the world. It is a cause of loss of health and impacts the economy of each country to serve it. In productivity, it generates a loss of 20%.

**Objective:** To evaluate if overweight and obesity is related to the labor performance of field salesmen of a company that commercializes mass consumption products, in Metropolitan Lima, Peru.

**Methods:** Cross-sectional study, in which 110 field salesmen of the mass consumption category participated.

For this, the following three tools were used: body mass index, sociodemographic-labor agenda and the Nasa TLX method. An analysis of variance test statistic was used to measure the degree of association.

**Results:** The sample consisted of 95 men and 15 women, with 68.2% of people over 30 years of age. Regarding the level of education, 70.9% have an incomplete secondary or higher secondary education. Seniority in the category reflects 65% of people who work less than 10 years in the field. Regarding the body mass index, the finding was obtained that 49% are overweight and 23.6% are obese. No statistical association was found ( $p < 0.05$ ) between overweight, obesity and work performance.

**Conclusions:** Considering that 49% are overweight and 23.6% obesity, they do not affect work performance, on the contrary it can be highlighted that the personnel in these conditions emphasize contributing and excelling in the dimensions of effort and performance.

**Keywords:** Overweight, Obesity and Work Performance.

## INTRODUCCIÓN

Esta investigación tiene como objetivo evaluar si el sobrepeso y obesidad tiene relación con rendimiento laboral de los vendedores de campo de una empresa comercializadora de productos de consumo masivo, en Lima Metropolitana, Perú. En la actualidad el Sobrepeso y Obesidad son condiciones que se enfrentan a las políticas de salud pública y privada, por sus consecuencias y correlaciones con otras enfermedades. En el aspecto económico, se invierte aproximadamente entre el 2 y 9,4% de presupuesto de salud y por tratarse de un trastorno al buen estado de salud, también se ve afectada la parte psicológica del trabajador y por ello es oportuno comparar si lo argumentos referidos al tema y en especial el que indica la (Organización Internacional del Trabajo, 2005) sobre la perdida de salud sino y reducción de un 20% la productividad del trabajador, orientan hacia el origen del problema. Para ello, se ha revisado diferentes investigaciones referidas al tema, por lo cual existe sustentos para plantear la hipótesis de que el rendimiento laboral podría verse afectado por esta condición, ya que cuando nos referimos el sobrepeso y obesidad no solo debemos señalar que se trata de una epidemia de alto crecimiento, sino que sus consecuencias, también afectan la parte psicológica de la persona y por ende genera dificultades en sus habilidades para trabajar.

Para demostrar el impacto sobre el rendimiento laboral, utilizaremos el índice de masa corporal (IMC) y evaluaremos la carga global del trabajo con el instrumento NASA TLX el cual sirve para evaluar las dimensiones que la conforman como: la exigencia mental, la exigencia física, la exigencia temporal, el rendimiento, el esfuerzo y el nivel de frustración.

Se consultó investigaciones similares al tema, y en base a sus estructuras nos hemos guiado para adecuarla a nuestra realidad, también se observaran los resultados que se obtuvieron en estos estudios para tener en consideración las limitaciones que puede tener este tipo de investigaciones.

Consideramos que esta investigación proporcionara un nuevo aporte al clima laboral de la empresa y dará una clara orientación al trabajador sobre los beneficios y repercusiones de su estilos de vida, esto con el fin de lograr una eficiencia laboral constante.

## **CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **1.1 Descripción de la situación problemática**

Actualmente las compañías que compiten en el rubro de comercialización de productos para consumo masivo, se enfrentan día a día a una constante disputa para capturar la preferencia del público que los elige y por ubicarse siempre dentro de un panorama favorable y sostenible. Debido a que este escenario se torna cada vez más competitivo, según el autor (Ulrich, 1997) hoy las empresas toman con mayor interés la etapa de selección del personal, pues comprenden que realizarlo correctamente los beneficia con una ventaja muy valiosa, que sumada a otras, les va a permitir alcanzar sus objetivos. Es por ello que, como menciona el autor, (Michaels, Handfiels-Jones, & Axelrod, 2001) las empresas se empeñan en reclutar para sus equipos, empleados con características y competencias sobresalientes, pues con ellos podrán lograr una diferencia ventajosa ante sus actuales y posibles sus competidores.

En este escenario competitivo, en donde el trabajador asume un rol de importancia como resultado de su compromiso con la empresa, ha obligado a que muchos de ellos recurran a malas prácticas en su alimentación, lo que ha permitido que muchos desarrollen condiciones de sobrepeso y obesidad, y como lo menciona la (Organización Internacional del Trabajo, 2005) llega a afectar su salud y también perjudica hasta con un 20% su productividad laboral, ya que al cambiar su dieta de alimentación, permite la posibilidad de desarrollar enfermedades con riesgo de morbilidad, incrementar su ausentismo laboral o comience a mostrar signos de un presentismo laboral en su desempeño, según el autor (Pickering, y otros, 2013) esta condición termina siendo negativa para el balance de la empresa pues los ingresos proyectados estarán por debajo de lo que se proyecta alcanzar, ya que se incurre en costos por atenderla.

Según la OMS (2018) indica que: “El sobrepeso y la obesidad se definen como una acumulación anormal o excesiva de grasa que puede ser perjudicial para la salud.”. Cuando el Índice de Masa Corporal (IMC) logra superar el ratio 25 para el caso de sobrepeso y el ratio 30 para el caso de obesidad. Esta condición se ha ido incrementando en el mundo en los últimos años de manera alarmante y una muestra de esta afirmación se da en el país de Estados Unidos, donde la prevalencia de obesidad subió de 15,3% (en el año 1995) a 23,9% para el año 2005, según (Hossain, Kavar, & Meguid El, 2007). Esta situación no se aparta de nuestra realidad,



según lo refiere (Álvarez-Dongo, Sánchez-Abanto, Gómez-Guizado, & Tarqui-Mamani, 2012) hoy lo padece uno de cada tres jóvenes adultos y por cada dos adultos, uno de ellos ya presenta condiciones de sobrepeso u obesidad., lo cual también perjudica la economía, pues para atender esta condición se alcanzan costos de entre 2% a 9,4% del presupuesto de salud, como lo indica (Tarqui-Mamani, Sánchez-Abanto, Alvarez-Dongo, Gómez-Guizado, & Valdivia-Zapana, 2013). Esta condición no se aleja de perjudicar el rendimiento laboral, pues como indica (Escobar, Gonzales Guerra, Velasco Ramos, Salgado Delgado, & Angeles Castellanos, 2013) los que padecen esta condición presentan problemas de alteraciones en el sueño, tienen falta de reflejos, presentan problemas para concentrarse o tomar decisiones y por último tienen tendencia a frecuentar mayor incidencia de accidentes laborales.

Respecto al rendimiento laboral, el autor (Motowidlo S. , 2003) refiere que se trata del resultado de un trabajo encargado a un individuo durante un tiempo determinado, el cual será realizado de manera eficiente. Aquí también debemos mencionar que este se trata de la intervención de factores en donde el mismo individuo recurre para alcanzar sus objetivo y es en esta circunstancia donde toma significancia la carga global de trabajo y sus seis dimensiones que la conforman como son: la exigencia mental (¿Cuánta actividad mental y perceptiva fue necesaria para ejecutar la tarea?), la exigencia física (¿Cuánta actividad osteomuscular fue necesaria para ejecutar la tarea?), la exigencia temporal (¿cuánta presión de tiempo sintió, debido al ritmo al cual se sucedían las tareas o los elementos de la tareas?), el rendimiento (¿Hasta qué punto cree que ha tenido éxito en los objetivos establecidos?), el esfuerzo (¿En qué medida ha tenido que trabajar «física o mentalmente» para alcanzar su nivel de resultados?) y nivel de frustración (“durante la tarea, ¿en qué medida se ha sentido inseguro, desalentado, irritado, tenso o preocupado, o por el contrario, se ha sentido seguro, contento, relajado y satisfecho?”), pues la combinación de estos factores terminan por afectar o beneficiar, directamente el alcance de un adecuado rendimiento laboral.

Con esta investigación se pretende evaluar la relación entre el sobrepeso y obesidad con el rendimiento laboral y con los resultados obtenidos proponer una nueva conciencia en la relación empresario-trabajador, para que en ella se tomen acciones para enfrentar la situación ya que el único afán de es la búsqueda de un alto rendimiento laboral del trabajador, la reducción de su ausentismo, una disminución en las cargas sociales por motivos de salud y un clima organizacional adecuado para trabajar.

## **1.2 Formulación del problema**

### **1.2.1 Problema general**

¿Cuál es la relación del sobrepeso y obesidad con el rendimiento laboral de los vendedores de campo de una empresa comercializadora de productos de consumo masivo, en Lima Metropolitana, Perú?

### **1.2.2 Preguntas específicas**

¿Cuál es la relación del sobrepeso y obesidad con la exigencia mental que requieren los vendedores de campo de una empresa comercializadora de productos de consumo masivo, en Lima Metropolitana, Perú?

¿Cuál es la relación del sobrepeso y obesidad con la exigencia física que requieren los vendedores de campo de una empresa comercializadora de productos de consumo masivo, en Lima Metropolitana, Perú?

¿Cuál es la relación del sobrepeso y obesidad con la exigencia temporal que requieren los vendedores de campo de una empresa comercializadora de productos de consumo masivo, en Lima Metropolitana, Perú?

¿Cuál es la relación del sobrepeso y obesidad con el rendimiento que alcanzan los vendedores de campo de una empresa comercializadora de productos de consumo masivo, en Lima Metropolitana, Perú?

¿Cuál es la relación del sobrepeso y obesidad con el esfuerzo que requieren los vendedores de campo de una empresa comercializadora de productos de consumo masivo, en Lima Metropolitana, Perú?

¿Cuál es la relación del sobrepeso y obesidad con el nivel de frustración que alcanzan los vendedores de campo de una empresa comercializadora de productos de consumo masivo, en Lima Metropolitana, Perú?

## **1.3 Determinación de objetivos**

### **1.3.1 Objetivo de la investigación**

Evaluar si el sobrepeso y obesidad tiene relación con rendimiento laboral de los vendedores de campo de una empresa comercializadora de productos de consumo masivo, en Lima Metropolitana, Perú.

### **1.3.2 Objetivos específicos**

Evaluar si el sobrepeso y la obesidad tienen una relación con la exigencia mental que requieren los vendedores de campo de una empresa comercializadora de productos de consumo masivo, en Lima Metropolitana, Perú.

Evaluar si el sobrepeso y la obesidad tienen una relación con la exigencia física que requieren los vendedores de campo de una empresa comercializadora de productos de consumo masivo, en Lima Metropolitana, Perú.

Evaluar si el sobrepeso y la obesidad tienen una relación con la exigencia temporal que requieren los vendedores de campo de una empresa comercializadora de productos de consumo masivo, en Lima Metropolitana, Perú.

Evaluar si el sobrepeso y la obesidad tienen una relación con el rendimiento que alcanzan los vendedores de campo de una empresa comercializadora de productos de consumo masivo, en Lima Metropolitana, Perú.

Evaluar si el sobrepeso y la obesidad tienen una relación con el esfuerzo que requieren los vendedores de campo de una empresa comercializadora de productos de consumo masivo, en Lima Metropolitana, Perú.

Evaluar si el sobrepeso y la obesidad tienen una relación con el nivel de frustración que alcanzan los vendedores de campo de una empresa comercializadora de productos de consumo masivo, en Lima Metropolitana, Perú.

#### **1.4 Justificación de la investigación**

En la actualidad, las empresas conviven con los cambios que les propone las condiciones del mercado, este escenario se mantiene constante y por ello las empresas se ven obligadas cada vez más a ejercer mayor presión hacia su personal, exigiendo los resultados y un mayor compromiso en sus tareas, sin considerar que indirectamente se evade o sufre una alteración la buena alimentación del trabajador, que no es más que un derecho básico y la base fundamental de una fuerza de trabajo productiva en el contexto de mejora de la productividad y la competitividad laboral como lo indica el informe de (Organización Internacional del Trabajo, 2012)

Es importante considerar que a las empresas les conviene que su personal a cargo tenga un destacado rendimiento laboral y una condición de vida saludable y por ello consideramos oportuno realizar una investigación que aporte socialmente a mejorar la salud de las personas y a la identificación de la existencia de factores, que estén afectando directamente también la productividad de la empresa.

Esta investigación podría servir de orientación para que los trabajadores y las empresas, tomen acciones para prevenir o afrontar el sobrepeso y obesidad en su entorno, pues no solo podría afectar su salud física y psicológica sino que compromete los costos financieros de las empresas por atenderla y es por ello prestarle atención desde que se identifica el problema.

## CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

### 2.1 Bases teóricas

#### 2.1.1. El Sobrepeso

Según lo indica la (Organización Mundial de la Salud, 2018), esta se define al término quien junto con la obesidad, como los grados de un mismo fenómeno, pues se trata de la acumulación anormal o excesiva de grasa con perjuicio directo para la salud cuando éste logra superar el Índice de Masa Corporal (IMC) en el ratio 25 para el primer caso y el ratio 30 para el segundo.

##### *2.1.1.1. Situación del Sobrepeso en el Perú*

Según el informe del (Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2016) para el año 2016, el 35% de personas con edad mayor a 15 años, presentaba sobrepeso, el mismo porcentaje fue dado el año 2015. La distribución por sexo, en el momento de la encuesta, fue de, el 35.8% en hombres y 35.2% en mujeres y por su ubicación, se dio que en el 39.1% en Lima Metropolitana ya presentaba esta condición, seguido del 39.9% en la costa, 31.8% en la selva y por último el 31,3% en la sierra.

En la distribución por región, las personas con sobrepeso, con edad mayor a 15 años, se indicó que residían en la Región Lima con 42,3%, en Tacna con 42,2%, en la Provincia de Lima con 39,3%, en Moquegua con 39,0%, en Lambayeque con 39,0%, en La Libertad con 38,6%, en Piura con 38,1%, reportando un promedio nacional de 35,5%.

## **2.1.2 La Obesidad**

La obesidad es una enfermedad tipo crónica con consecuencias negativas para la salud. Se define como el incremento de peso corporal a causa de un exceso de grasa. Es una enfermedad metabólica y multifactorial, influenciada por elementos genéticos, fisiológicos, sociales, metabólicos y moleculares, es por ello que algunas personas son más sensibles a ganar peso por razones genéticas, pero como indica el informe de la (National Audit Office, 2001), la mayor parte de esta condición se presenta con frecuencia por la combinación de una mala alimentación y la tendencia a reducir la actividad física, lo cual se relaciona con el mayor tiempo que la persona le dedica a actividades sedentarias.

Esta condición, como lo indica el informe de la (World Health Organization, 2002), está vinculada con un 60 por ciento a muertes por enfermedades no contagiosas como: cáncer, diabetes y problemas cardiovasculares entre otros riesgos y complicaciones vinculados a esta condición, también se asocian problemas psicológicos, como la baja autoestima, depresión, ansiedad entre otros.

Un estudio realizado en Holanda por (Peeters, y otros, 2003) pone de manifiesto, el impacto de la obesidad en la reducción de años de vida y este estudio lo ubica con el mismo potencial de riesgo que el consumo de tabaco y además menciona que la obesidad es una condición que no solo afecta la parte física sino que también produce consecuencias psicológicas y sociales, pues las personas obesas sufren el rechazo de la sociedad y por esto, con frecuencia, se sienten discriminados y con mucha desventaja a conseguir un puesto de trabajo. Es por esta actitud de rechazo, como lo indica (Dietz, 1998), que los obesos se generan actitudes antisociales, aislamiento, depresión, lo cual hace que eleven su frecuencia de alimentarse sin poder salir del problema.

### ***2.1.2.1 Causas de la Obesidad***

Es evidente que los factores genéticos puedan explicar algunos casos, pero la mayoría de causas hay que buscarlas en otros factores, pues el aumento de la prevalencia de sobrepeso y

obesidad no siempre es una exclusividad de las causas genéticas, si resaltamos que los factores genéticos son importantes, también debemos mencionar que el genoma humano sufre modificaciones en tan poco tiempo. Es por ello que también debemos considerar que los factores ambientales o del entorno, sirven como influencia para generar cambios constantes en el estilo de vida y con ello se ejerce un papel esencial en la creación de un entorno obesogénico, mencionado por (Santos Muñoz, 2005), con características de alimentación e excesiva y convivir con una conducta sedentaria.



*Ilustración 1 Factores que contribuyen al entorno Obesogénico*

*Fuente: Obesity in Europe: The Case For Action. IOTF. 2002.*

Según (Moreno, Sarria, & Popkin, 2006) el motivo por el cual una persona adquiere un incremento de peso superior a lo normal, se debe a la acumulación de grasa que se consume (gasto energético) por medio del funcionamiento de las actividades física y vitales. Los cambios actuales en la alimentación (en la zona occidental, hoy las personas consumen más

alimentos ricos en grasa y productos lácteos) y las personas han optado por una rutina más sedentaria, lo cual promueve un aumento del sobrepeso y la obesidad.

### ***2.1.2.2 Costos de la Obesidad***

La carga de la enfermedad es una medida que se presenta entre la distancia que da un estado de salud actual y una situación ideal en donde todas las personas viven sin enfermedades o discapacidad. Según (Ascue, 2014) la obesidad es considerada en el tercer lugar de enfermedades más frecuentes y de rápido crecimiento en los últimos años. Es por ello que la (World Health Organization, 2000) lo considera, junto con el sobrepeso, la causante de muertes, directa o indirectamente, de 2.8 millones de personas, pues tiene asociación con enfermedades crónicas no transmisibles. Una investigación de (Burns, Jones, & Frongillo, 2010) menciona que por causa de la obesidad, existe actualmente una carga de diabetes de 44%, un 23% de enfermedades coronarias isquémica y entre el 7 al 41% de varios tipo de cáncer. Debido a ello, se ha demostrado, según (Wang & Lobstein, 2006), que atender la obesidad eleva la carga económica de un país, pues también el autor (Zarate, y otros, 2009) menciona que su costo promedio anual, en atenciones de salud, para personas obesas llega ser 17% veces mayor con respecto a una persona con peso normal y hasta alcanza un 58% más, si se trata de personas con obesidad severa y mórbida, y con respecto a permisos médicos para personas obesas existió en esta investigación un aumento del 25% y puede llegar a un 57% si se trata de personas con obesidad severa y mórbida.

### ***2.1.2.3 Percepción del Sobrepeso y la Obesidad.***

Con respecto al entorno sociocultural, podemos decir que la causa principal es la apreciación de las personas hacia sí mismas. Así pues el sobrepeso y la obesidad expuestos en el entorno cultural y con la presión social, aproximan a la persona “obesa” de un modo definido, ya que los nuevos modelos de cómo deben lucir las personas, promueven diseños mentales sobre cómo deben mostrarse las personas. Según el autor (Jauregui Lobera, Plasencia, Rivas Fernandez, Rodriguez Marcos, & Gutierrez Ferrer, 2008) con base en aspectos psicosociales, el sobrepeso y la obesidad se muestran en una imagen definida, lo cual provoca sensaciones peculiares de las personas que la padecen, también provocan sentimientos variados pero pocas veces de rechazo. Es que la persona obesa siempre intenta



mostrarse feliz y eso le sirve de protección hacia el entorno, pues así se protege del vestigio de lucir enfermo.

#### ***2.1.2.4 Factores de riesgo relacionados con la Obesidad.***

##### *2.1.2.4.1 Edad.*

El autor (Rosales & Tigrero, 2011-2012) afirma que, a medida que uno envejece tiende a perder masa muscular y esto se hace más fuerte si la persona no realiza ejercicio alguno.

##### *2.1.2.4.2 Grado de instrucción.*

En las personas con menor grado de instrucción, la obesidad se presenta con mayor frecuencia, según lo afirma el autor (Aranceta-Bartrinaa, Serra-Majem, Foz-Sala, Moreno-Esteban, & Grupo Colaborativo SEEDO, 2005) las personas no lo miran como una condición que facilita enfermedades, además agregamos que estas personas, no tienen acceso a alimentos de calidad y poca posibilidades de adquirir información nutricional, abre las posibilidades de convivir con un régimen de alimentación inadecuado para el estilo de vida. El autor también menciona que se ha presentado una relación inversa entre el nivel cultural y la prevalencia a la obesidad, lo cual hace que a menor grado de instrucción la prevalencia a la obesidad es más elevada.

##### *2.1.2.4.3 Hábitos alimenticios.*

La alimentación inadecuada fuera de casa o un alto consumo de comidas rápidas, son algunas de las causas que más ha influenciado en el cambio de los hábitos alimenticios de las personas. Según (Arellano Auquilla, 2011) en la actualidad gran parte de la población adulta se alimenta fuera de casa, consumiendo alimentos con alta densidad calórica y grasas, en especial grasas saturadas. Definitivamente si se mantiene una dieta alta en calorías, un continuo consumo comida rápida y elevar la frecuencia de consumo de bebidas con alto contenido calórico, permitirán un escenario ideal para adquirir un aumento de peso en las personas.

#### *2.1.2.4.4 Horario de trabajo.*

En cuanto al horario de trabajo, los vendedores de campo están sujetos a reportarse desde las 7 am hasta las 7 pm, esto los impulsa a alimentarse fuera de casa con la oferta poco nutritiva que se vende y está más próxima a ellos. También mencionamos que debido a su horario a muchos se les permite abarcar una zona de trabajo cerca a su domicilio para que tengan una posibilidad de alimentarse en casa.

#### *2.1.2.4.5 Actividad física.*

De acuerdo con los autores (Caspersen C. J. Powell K. E. & Christenson G. M, 1985) la actividad física se define como “todo movimiento corporal producido por los músculos esqueléticos y que ocasiona un gasto de energía que dependerá de la masa muscular implicada, de las características de dicho movimiento, de la intensidad, duración y frecuencia de las contracciones musculares”

Mencionemos también que la actividad física tiene una evolución desde tiempos remotos, pues el hombre para alimentarse debía caminar y esforzarse hasta por encima de sus límites y esto le permitía subsistir. Ahí el hombre no solo programaba esta actividad sino que esto respondía a su propia necesidad. Los primeros hombres usaban el ejercicio muscular por medio de ejercicios utilitarios que eran necesarios para su vida, hoy esas actividades se siguen practicando con la consideración de ser más automatizados y con técnicas más sofisticadas, según lo menciona (Zagalaz Sanchez, 2001)

Por último, los autores (Godoy & Venegas, 1997) mencionan que para mantener una actividad de manera continua se deben tener en cuenta algunas medidas que pueden facilitar el mantenimiento de un estilo de vida activa y saludable:

- Se deben seleccionar actividades que resulten entretenidas
- Se debe practicar actividades que den la sensación de seguridad al practicarlas
- Deben ser actividades que se puedan realizar de manera regular.
- Actividades que no generen altos gastos al realizarlas
- Se debe sentir la percepción del beneficio al realizarlas

#### *2.1.2.4.6 El Sedentarismo*

Es definido como la ausencia de una actividad física enérgica, como lo es la práctica del deporte. Esta condición hace vulnerable al organismo humano frente a diversas enfermedades, en especial las coronarias. La evasión de la práctica de ejercicios se da por diferentes razones, ya que los estilos de vida que se promueven hoy hacen que muchas personas dediquen muchas horas a trabajar en la computadora y que sus ratos de ocio sean compartidos frente a un televisor o algún juego electrónico. Además existen otras razones que influyen en las personas a recurrir a la falta de ejercicio: hoy las personas para trasladarse de un lugar a otro, se desplazan en automóvil, en vez de caminar; además la tecnología y las comodidades modernas juegan un papel importante disminuyendo las exigencias físicas en el trabajo y la casa, según lo refiere (Saberri, Moravveji, Fakharian, Motalebi Kashani, & Dehdashti, 2011)

#### *2.1.2.5 Clasificación del Sobrepeso y la Obesidad.*

El origen fundamental del sobrepeso y obesidad, es un desbalance energético entre las calorías consumidas y las que se gastan, pues en esta condición la persona ingiere alimentos altos en grasas, sal y azúcar y con muy bajo aporte en vitaminas, minerales y otros nutrientes. Además disminuir la actividad física, como consecuencia de los nuevos estilos de vida, el protagonismo de la tecnología y otros, da como resultado una condición cada vez más sedentarias en las personas. (Organización Mundial de la Salud, 2014). La herramienta más sencilla para clasificar al sobrepeso y obesidad, es el uso del Índice de Masa Corporal (IMC), el cual se calcula dividiendo el peso de una persona en kilos por el cuadrado de su talla en metros ( $\text{kg}/\text{m}^2$ ). Con el resultado hallado se determina el sobrepeso con un IMC mayor o igual a 25, y en el caso de obesidad con un IMC mayor o igual a 30.

Con base en el informe de la (Organización Mundial de la Salud, 2018) se adjunta la tabla de clasificación del IMC:

Clasificación	IMC (Kg/m <sup>2</sup> )	Riesgo
Normal	18.5 - 24.9	Promedio
Sobrepeso	25 - 29.9	Aumentado
Obesidad grado I	30 - 34.9	Moderado
Obesidad grado II	35 - 39.9	Severo
Obesidad grado III	Más de 40	Muy Severo

Fuente: OMS (Organización Mundial de la Salud)

*Ilustración 2 Clasificación del Índice de Masa Corporal*

*Fuente: Organización Mundial de la Salud*

### **2.1.2.6 Consecuencias clínicas de la obesidad**

La consecuencia principal de la obesidad es la pérdida de la salud, y esto es porque es permite el desarrollo de enfermedades tipo pulmonar, asma, apnea obstructiva del sueño, diabetes mellitus, hipertensión arterial, enfermedades cardiovasculares, enfermedades de hígado, trastornos ginecológicos, y algunos tipos de cáncer asociados como cáncer de la próstata, de mama, de colon, etc., según lo menciona (Miguel Soca & Niño Peña, 2009)

Además, esta condición no perjudica solo el aspecto corporal de la persona, sino también causa un leve rechazo del mismo en la sociedad con consecuencias de un menor ingreso al entorno laboral y un alto costo por atenderla con un perjuicio en el presupuesto de la salud pública y de las personas.

### 2.1.3 El Rendimiento laboral

El rendimiento laboral es la relación entre las metas y objetivos alcanzados con el tiempo que se invierte para conseguirlos, tomando en cuenta que en este proceso son las personas las que asumen ese protagonismo. Es por ello, que uno de los más importantes autores sobre el tema (Motowidlo S. J., 2010) lo define como: “El rendimiento laboral se define como el valor total esperado para la organización de los episodios discretos de comportamiento que una individuo lleva a cabo durante un período de tiempo estándar”. Un concepto importante de esta definición es aclarar que el rendimiento es parte del comportamiento, pues en específico se trata de unas posesiones de conductas diversas y reservadas en un periodo de tiempo. Luego de ello, podemos mencionar un segundo concepto con el cual describimos al rendimiento como el valor esperado por la organización a una serie de comportamientos realizados por sus empleados, los cuales pueden ser positivos o negativos del cual se asume un aporte de un trabajador a la obtención de una eficacia en la organización.

Otros autores (Campbell J. , McCloy, Oppler, & Sager, 2012) refieren que el concepto de rendimiento está poco explicado, pues establecen que el rendimiento debe diferenciarse de la efectividad y por ello lo definen de así: “Rendimiento Laboral es sinónimo de comportamiento, es lo que la gente hace en la realidad, y puede ser observado. El rendimiento incluye aquellas acciones que son relevantes para las metas de la organización y puede ser medido en términos de lo que realmente hace cada individuo (esto es, el nivel de su contribución)”

Desde otro punto de vista, los autores (Borman & Motowidlo, 2014) determinan que frecuentemente se separan dos tipos distintos de rendimiento y que estos dependen de sus resultados en la organización, aquí están los llamados rendimiento de tarea o intra-rol y el rendimiento contextual o extra-rol, los cuales son definidos así:

***Rendimiento de tarea o Intra-rol:*** Hace referencia a las conductas de los trabajadores respecto a sus tareas y obligaciones laborales y esta se construye de diversos componentes como:

- Dominio del conocimiento, habilidades y/o técnicas que se requieren para realizar una actividad.

- Atención para nuevas tareas o prestar atención sobre las modificaciones en el requerimiento de las mismas.
- Empleo del conocimiento, habilidades y/o técnicas que se requieren para alcanzar las metas de la organización.

***Rendimiento de contextual o Extra-rol:*** Se explica que luego de cumplir con sus obligaciones asignadas, el trabajador se compromete voluntariamente a asumir comportamiento en provecho de la organización y en su conjunto agrupan una sucesión de características:

- Voluntariedad: Nunca debe formar parte de las obligaciones del puesto
- Intencionalidad: El propio trabajador toma la decisión de hacer un compromiso con la organización por medio de sus conductas.
- Carácter positivo: Buscan un beneficio para la organización.
- Carácter desinteresado: Existe una motivación fundamental por quien realiza no para su bien, aunque no se descarte aquello.

Según menciona (Borman & Motowidlo, 1993) existen muchas formas de contribuir al contexto laboral y en ese sentido mencionaremos a tres cuyos conceptos consideramos importantes:

- Contribución a las circunstancias sociales de la organización, ejemplo promover afectos positivos y de confianza entre sus compañeros.
- Aumentar la predisposición personal, ejemplo tener la disposición de tolerar algunas condiciones de trabajo sin levantar ninguna queja.
- Comportamientos que promueven la conservación de los bienes tangibles de la organización, ejemplo ahorrar la energía apagando las luces.

En referencia a los factores que actúan en el rendimiento laboral, el autor (Marban Sanchez, 2010) es claro en indicar que el resultado de la productividad se debe a la intervención de varios factores.

En relación a lo individual (el trabajador) y los situacionales (la naturaleza de la tarea, la organización); como a los subjetivos (motivaciones, clima laboral, etc.) y a los objetivos (salarios, condiciones de trabajo, etc.) y también lo racional y lo irracional.

En cuanto a los principales factores del individuo podemos considerar los siguientes:

- Factores físicos del trabajador: Destreza, resistencia, coordinación motora, fuerza y limitaciones físicas.
- Factores de entrenamiento: Experiencia laboral, instrucción, adiestramiento, capacitación, etc.
- Factores psicológicos: Satisfacción laboral, personalidad, motivación, capacidad de aprendizaje, nivel intelectual, agudeza sensorial, moral, etc.

En cuanto a los principales factores situacionales podemos considerar los siguientes:

- Factores relacionados con la naturaleza de la tarea: Según el grado de mayor o menor complejidad, entrenamiento, grado de dificultad, descanso, iluminación, fatiga, tedio, ruido, ventilación.
- Factores relacionados con la empresa: Sueldos, tipo de remuneración, incentivos, promociones, etc.

### ***2.1.3.1 Motivación Laboral***

La motivación suele producirse de manera externa o interna, esto lo podemos comprobar en cualquier organización si comparamos a las personas que tienen puestos idénticos, bajo las mismas condiciones de trabajo y evidencian mayor rendimiento laboral que las demás. Esta es una oportunidad para que la empresa se planteé revisar este suceso. Para conocer el comportamiento de los individuos, la empresa con un buen manejo en su gestión se debe comprometer a emplear la motivación para que todas las personas se involucren en alcanzar los resultados, incitando a compartir sus ideas y su pasión por el trabajo, así lo indica el autor (Gonzales Garcia M. J., *Habilidades Directivas*, 2006).

Desde inicio del siglo 20 existen varias teorías que intentan explicar este fenómeno y estas se pueden asociadas en las siguientes dos corrientes:

- *Las centradas en el contenido:* Estudia a todos los factores que participan de la motivación del individuo cuando va a realizar la tarea. Aquí podemos encontrar factores como las necesidades de satisfacción, las condiciones de trabajo o las remuneraciones que piensa obtener.
- *Las centradas en el proceso:* Cuyo comienzo empieza a desarrollarse a inicios de los años sesenta y se basa en analizar todos los procesos que se hallan en el trabajo del individuo y a su vez hace que este pueda actuar de una u otra forma.

También se les llama teorías instrumentales, pues establecen que la conducta de una persona es un instrumento a través del cual se descubre la interpretación de los comportamientos que utiliza a la hora de alcanzar sus metas. (Gonzales Garcia M. J., Habilidades Directivas, 2006)

### ***2.1.3.2 Eficacia Laboral***

En el ámbito laboral podemos considerar a algo eficiente, cuando no cabe la posibilidad de asignar los recursos materiales de tal manera que alguien pueda mejorar sin que otro empeore.

Es por ello el autor (Seijas, 2004) para dar una garantía de una insuperable situación, propone las condiciones que distinguen la eficiencia en la producción, eficiencia en el intercambio y la eficiencia global a continuación.

- **Eficiencia en la producción:** Se lleva a cabo cuando existen igualdad entre las relaciones técnicas de sustitución y los inputs para todos los bienes producidos.
- **Eficiencia de intercambio:** Contiene la igualdad en las relaciones marginales de sustitución entre los bienes para todos los consumidores.



- Eficiencia de global: Se consigue cuando la relación marginal de sustitución entre dos bienes cualesquiera se equipara con la relación marginal de transformación entre ambos bienes.

### ***2.1.3.3 Eficiencia Laboral***

Debemos mencionar la importancia de la eficiencia, pues sin ella habría más organizaciones que las actuales. Es tan trascendente que con ella se hacen las cosas con un menor costo posible aun si esto llegara a comprometer conservar una cantidad mínima de clientes. Es por ello que el autor (Seijas, 2004), indica que la eficiencia laboral es la relación entre objetivos y resultados.

### ***2.1.3.4 La Satisfacción Laboral***

La podemos definir como la agrupación de actitudes que tiene la persona hacia la tarea asignada dentro de la organización. Estas actitudes ya vienen definidas por la naturaleza del puesto y por cómo es considerada esta por el sujeto. Es importante aclarar que la satisfacción laboral está ligada al clima de la organización. Esto es definido por la percepción que tiene el individuo de su entorno laboral y la realidad que en ella acontece. Es por ello que aquí se deben tener en consideración una sucesión de factores:

- Tener una clara información de los objetivos de la organización.
- Descripción de los objetivos específicos.
- Toma de decisiones adecuada.
- Dirección en la ejecución de tareas.
- Remuneración por la realización de tareas.

#### ***2.1.3.4.1 La Satisfacción en el trabajo.***

- Se inicia con el involucramiento que tiene el individuo para realizar las tareas de su trabajo de la mejor manera posible.
- Presencia de una variedad de tareas para el desarrollo de trabajo del individuo.
- Definir claramente el puesto de trabajo.

- Amplia libertad para el desarrollo de sus tareas.
- Oportunidad de capacitarse con respecto a su puesto de trabajo.
- Solución a tiempo sobre los conflictos que puedan acontecer.
- Feed-Back oportuno sobre su rendimiento laboral.
- Grado de influencia hacia sus compañeros, en referencia al desarrollo de su trabajo.

#### *2.1.3.4.2 Satisfacción con el salario y con el sistema de promociones.*

La retribución económica en cualquiera de sus denominaciones es lo que el individuo espera obtener por el desarrollo de su trabajo. Aquí debemos de tomar en consideración que una adecuada retribución influye en la percepción de la satisfacción laboral, teniendo en cuenta que este concepto se suele comparar de manera externa e interna y es el punto de partida para la insatisfacción de las personas en el trabajo. Es por ello que a la organización le conviene en este punto ser equitativo y con esto promovería una satisfacción laboral en sus trabajadores.

Respecto a la política de promociones, una satisfacción laboral es bien recibida cuando el sujeto es consiente que se actuó de manera transparente y con equidad, con ello se va a contribuir a que el trabajador se desempeñe con una alta productividad. (Gonzales Garcia M., 2006)

#### *2.1.3.4.3 Buenas condiciones laborales.*

Solo se puede lograr una satisfacción laboral cuando el trabajador logre realizar su tarea dentro de un ambiente de trabajo favorable adaptado a una cultura organizacional. Tener en cuenta que el horario, el diseño del puesto de trabajo, los descansos, etc. Influenciara en el ambiente laboral adecuado y un trabajador satisfecho con su puesto de trabajo (Gonzales Garcia M. J., 2006)

#### *2.1.3.4.4 Adaptación adecuada trabajador y puesto de trabajo.*

Es importante lograr una adaptabilidad entre las habilidades del trabajador y su puesto de trabajo, pues esto tomará influencia en el momento que el individuo quiera lograr una satisfacción laboral. Cuanto más semejanza exista entre las actitudes con la tarea asignada, se pondrá de manifiesto la satisfacción personal y laboral. Es por ello que se debe aprovechar cada oportunidad para reconocer las tareas realizadas, conversar sobre las críticas de jefe a trabajador, practicar la retroalimentación, etc. (Gonzales Garcia M. J., 2006)

#### *2.1.3.4.5 La conducta del individuo y la satisfacción laboral.*

El comportamiento de una persona dentro de la organización tiene una estrecha relación con su satisfacción laboral. Por ello es importante indicar los factores que comúnmente afectan esta conducta:

- El rendimiento laboral, pues su aumento o disminución en una persona está condicionado al grado de satisfacción que pueda convivir en una organización, por lo tanto la satisfacción es el consecuencia del rendimiento del trabajador pues a mayor satisfacción mayor rendimiento.
- El absentismo laboral, definido como la ausencia frecuente al trabajo por parte del trabajador. Aquí podemos analizar la insatisfacción y el absentismo ya que estos aspectos tienen más relación entre sí ya que un trabajador insatisfecho procura faltar al trabajo con la intención de cambiar de empleo.
- La rotación laboral, se debe tener en cuenta que la relación entre la rotación y la satisfacción es negativa, pues a mayor satisfacción en el trabajo existe una menor intención de abandonar el puesto de trabajo. (Gonzales Manuel, 2006)

### ***2.1.3.5 Clima organizacional.***

Según el autor (Prieto C, 2006), todavía en las organizacionales, algunos jefes mantienen la creencias de que para mejorar el control en el trabajo se debe eliminar las conductas laborales negativas pues con ello empezaran a mostrarse las conductas positivas, ya que al corregir lo malo directamente mejorará lo bueno. Debido a ello se aplican medidas coercitivas cuyo enfoque está en disminuir la presencia de problemas de rendimiento laboral bajo la hipótesis de que la presencia de tales problemas obstruye el éxito en la conducta laboral. Por ello aplican acciones semejantes a levantar la voz para corregir ante otros, criticar el desorden para promover el orden, etc.

Está comprobado científicamente que el uso de los métodos coercitivos solo genera ansiedad, frustración y bajo compromiso para alcanzar las metas de la organización y un bajo nivel de producción en el tiempo. En el transcurso del tiempo las jefaturas y la administración de personal se han detenido en analizar solo a corregir a los trabajadores problemáticos e identificar los factores personales y de organización que generan los problemas en el trabajo, pero en vez de solo analizar este problema se deben enfocar en los factores que podrían mejorar el rendimiento laboral y esta responsabilidad debe ser asumida por la administración en procesos humanos que soportan el éxito de la organización generado equipos de trabajo muy competitivos.

### ***2.1.3.6 Evaluación del Rendimiento Laboral.***

Según el autor (Lawler, 1994), el concepto de evaluación del rendimiento ha sido en la práctica duramente criticada por todas las prácticas de gestión durante los últimos años. Siendo así nos podemos preguntar para que nos sirve una evaluación y respuesta a ello podemos decir que sirve para:

- Ayuda a tener un panorama en las decisiones de recursos humanos con respecto al reconocimiento o retribución basada en el rendimiento del trabajador, ya sea para una promoción, despido, etc.

- Aumentar el rendimiento del trabajador, identificando sus fortalezas y debilidades para que estos puedan mejorar.
- Ser un medio para transmitir los valores y normas de la organización, los cuales se demandan del trabajador.
- Verificar la autenticidad de las herramientas con las que cuenta el área de recursos humanos: Selección, Capacitación y Retribución.

En cualquier circunstancia, las medidas de rendimiento debe tener unión con los objetivos estratégicos de la organización, una medida incorrecta afectará en el logro de los objetivos y es el punto de partida para fomentar su crítica, pues es calificada como una herramienta que se usa para castigar a los “malos trabajadores” o que sus objetivos no tienen conexión con la estrategia de la organización.

#### ***2.1.3.7 Criterios de Evaluación del Rendimiento Laboral.***

Son llamadas como criterio de evaluación o dimensiones de trabajo pues aquí se miden o evalúan a las personas. Estas sirven para comunicar sobre la cantidad y calidad de trabajo que la organización espera obtener de su parte. Lo fundamental para lograr el éxito de la evaluación es que los criterios deben estar ligados al contexto de la organización y que estos sean vistos como equitativos y se conviertan en complemento de otras prácticas de la gestión de los recursos humanos de la organización. Según se escoja el tipo de criterio, este servirá de ayuda para las medidas de rendimiento las cuales podemos diferenciar entre:

- *Medidas objetivas:* Indica que el rendimiento debe ser medido en base a lo que el empleado obtiene en su trabajo (ventas alcanzadas, nuevos clientes, etc.). La finalidad es enfocarse en los objetivos que fueron acordados para una fecha determinada entre la empresa y el evaluado, ya que vencido el plazo se debe medir de manera clara y específica el alcance de los objetivos.
- *Medidas subjetivas:* Se basa en la apreciación del evaluador respecto a las características del trabajador valorando su comportamiento en el puesto de trabajo. Con ello se busca incentivar ciertos comportamientos que permitan mejores

resultados económicos pues se valora que el trabajador se esmeró en buscar los objetivos en todo momento.

#### ***2.1.3.8 Modelos explicativos del Rendimiento Laboral.***

Una característica de los primeros modelos sobre el rendimiento laboral, es que los mismos no eran precisos con respecto a la exactitud de su origen, aun así eran tomados en cuenta por la función de sus habilidades y la motivación del trabajador como lo señala (Griffin W & Moorhead, 1998) Lo cual hace que aun sigan vigentes en las teorías actuales aun cuando estas han elaborado significativamente la proposición original muy básica.

Un ejemplo de ello es la teoría del rendimiento de (Campbell & McCloy, 1993) que manifiesta que existen tres conclusiones fundamentales de la conducta:

- *Conocimiento declarativo*: Se trata del conocimiento de las cosas, eventos, objetivos, principios y el autoconocimiento. En función de factores como: habilidad, interés, personalidad, formación, educación, experiencia y aptitud de trato.
- *Conocimiento sobre los procedimientos y habilidades*: Contiene a la habilidad cognitiva, física, psicomotora, interpersonales y de autogestión, los cuales están en función de factores mencionados anteriormente.
- *Motivación*: Descrito como una conducta de elección, esto es:
  - La elección de actuar o destinar esfuerzo.
  - La elección del nivel de esfuerzo.
  - La elección de perseverar en el tiempo.

Este modelo propone que el origen directo que lleva a las personas a realizar lo que hacen es una función de conocimientos, habilidades y motivación, ya que no es sencillo dar una definición al rol de los factores individuales (Viswesvaran & Ones, 2000)

Otro modelo a tomar en consideración es el planteado por (Furnham, 1992) en el cual se consideran cinco factores básicos vinculados con el comportamiento laboral:

- *Habilidad*: Es el grado que alcanza un trabajador cuando realiza con eficacia una serie de actividades coordinadas para alcanzar un objetivo específico, esto incluye actividades simples como las complejas en las que se usan procesos de decisión intelectual y por ello lo relacionan con la inteligencia.
- *Factores Demográficos*: Incluye factores como la edad, el sexo y hasta la educación. También se incluyen los factores biográficos, como el número de hermanos y lugar en entre ellos, ocupación de los padres, y se diferencian de los factores psicograficos como creencias y valores del individuo.
- *Inteligencia*: Se refiere a la capacidad del pensamiento abstracto y crítico. Es muy valorado por su acción sobre la conducta organizacional.
- *Motivación*: Tiene referencia en la atención de los estímulos, algunos más que otros, la cual se acompaña de la emoción e impulso.
- *Personalidad*: Son las características y rasgos principales de las se afirman con el tiempo y que se muestran con patrones de respuestas frente a las situaciones diarias.

Estos primeros modelos que buscaron añadir los factores situacionales/contextuales eran casi fundamentales. A pesar de ello la visión actual de los autores (Guzzo & Gannett, 1988) y (Waldman, 1994) aclara que los efectos situacionales puede influir con efectos facilitadores y limitantes. Los facilitadores conducen al rendimiento a su máximo nivel y los limitantes reducen las posibilidades de rendimiento hasta su mínima expresión (Guzzo & Gannett, 1988)

Según el autor (Waldman, 1994) los factores facilitadores afectan directamente al rendimiento, influyendo completamente sobre el individuo. Estos factores deben incluir aspectos de los sistemas de recursos humanos, sobre el liderazgo y un plan de trabajo que pueda hacer crecer y motivar a los trabajadores. Con respecto a los factores limitantes, se refiere a la particularidad de los procesos tecnológicos, trabajos, políticas, sistemas y cultura de la organización.

### ***2.1.3.9 Objetivos del Rendimiento Laboral.***

Los objetivos en los cuales se enfocan el rendimiento laboral son:

- Comprender las capacidades, habilidades, aptitudes, conocimientos y destreza que posibilite la promoción y/o el ascenso laboral.
- Establecer un marco de obligaciones para el traslado y capacitación que requieren los trabajadores con la finalidad de adaptarlos en relación a los méritos obtenidos.
- Promover nuevas solicitudes de recursos humanos, en base a las debilidades y fortalezas con las que cuenta la organización dentro de su personal.
- Búsqueda constante de una preferencia por la innovación en la reingeniería del personal, por medio de los cambios estratégicos en la gestión de los recursos humanos.

### ***2.1.3.10 La Carga Global del Trabajo***

Según la (Superintendencia de Pensiones, Ministerio del trabajo y previsión social., 2010) cuando nos referimos a la carga de trabajo, esta se establece que son los efectos que se da en los trabajadores debido a las exigencias que se le imponen al realizar un trabajo específico. Los autores (Karwowski & Marras, 2003) definen a este concepto como “el conjunto de requerimientos psico-físicos a los que el trabajador se ve sometido a lo largo de la jornada laboral”. Según lo comentado podemos concluir que ante tales exigencias el trabajador produce una respuesta para soportarla y esto dependerá tanto de las características de la tarea como del trabajador.

#### ***2.1.3.10.1 El Método NASA TLX***

El método NASA TLX, (Task Load Index) que fue desarrollada por Hart y Staveland en el NASA AMES RESEARCH CENTER ( (Hart & Staveland, 1988) se trata de un procedimiento valoración multidimensional que da una puntuación global de carga de trabajo, basado en una media ponderada de las puntuaciones obtenidas de seis dimensiones, de las cuales tres se refieren a las demandas impuestas a las personas (demandas mentales,



físicas y temporales) y las otras hacen mención al intercambio que tiene la persona con la tarea (esfuerzo, frustración y rendimiento). Según (Hart & Staveland, 1988) estas seis dimensiones se describen de la siguiente manera:

- *Exigencia Mental:* Extremos BAJO/ALTO, se refiere a la cantidad de actividad mental y perceptiva que solicita una tarea, ejemplo: ¿Cuánta actividad mental y perceptiva fue necesaria (pensar, decidir, calcular, etc.? ¿Se trata de una tarea difícil o fácil, simple o compleja, pesada o ligera?
- *Exigencia Física:* Extremos BAJO/ALTO, se refiere a la cantidad de actividad física que se requiere para realizar una tarea, ejemplo: ¿Cuánta actividad física fue necesaria? ¿Se trata de una tarea difícil o fácil, lenta o rápida, relajada o cansada?
- *Exigencia Temporal:* Extremos BAJO/ALTO, se refiere al nivel de presión temporal que percibe un individuo, ejemplo: ¿Cuánta presión de tiempo sintió debido al ritmo al cual se sucedían las tareas o elementos de las tareas? ¿Era el ritmo lento y pausado, o rápido y frenético?
- *Rendimiento:* Extremos BUENO/MALO, es el punto en el que la persona se siente satisfecha o insatisfecha con su nivel de rendimiento, ejemplo: ¿Hasta qué punto cree que ha tenido éxito en los objetivos establecidos por usted mismo? ¿Cuál es su grado de satisfacción con el nivel de ejecución?
- *Esfuerzo:* Extremos BAJO/ALTO, grado de esfuerzo mental y físico que debe realizar la persona para obtener su nivel de rendimiento ejemplo: ¿En qué medida ha tenido que trabajar (física o mentalmente) para alcanzar su nivel de resultados?
- *Nivel de Frustración:* Extremos BAJO/ALTO: Es el punto que lleva a una persona a mostrar inseguridad, stress, descontento e irritación, ejemplo: durante la tarea, ¿En qué medida se ha sentido inseguro, desalentado, irritado, tenso o preocupado o por el contrario, se ha sentido seguro, contento, relajado y satisfecho?

Para que este método se aplique correctamente, se requiere conocer las dimensiones de manera anticipada y en ella se explica la fase de ponderación y de puntuación que consiste en llenar una encuesta previo o después de realizar el trabajo. A continuación se describen los pasos a seguir por cada fase:

- **Familiarización:** Esta fase es fundamental, pues el trabajador debe comprender como se desarrolla el método de evaluación y cuáles son los factores de carga que afectan su desempeño. En esta fase se explican las características de las dimensiones y se les pide a los trabajadores que la revisen con anticipación y comprendan el concepto de las mismas. Cuando llega el día de la evaluación se vuelven a repasar los conceptos y se resuelven dudas y luego de aclarado se continúa con la siguiente fase.
- **Ponderación:** Esta fase es muy importante porque el trabajador debe especificar su sensación sobre la carga impuesta por las diferentes tareas que considera determinantes en su experiencia de trabajo y es aquí donde su percepción se ve plasmada en la ponderación que señala en cada dimensión, esto es con el único propósito de asignar el grado que merece cada uno de los seis factores que influyen en la realización de la tarea asignada. Lo primero que se realiza para ponderar, es una comparación las dimensiones detalladas en pares binarios y luego se procede a elegir, por cada par, cual es la dimensión que considera de mayor peso en la carga de la tarea. En detalle podemos mencionar que de estas elecciones realizadas en la fase de ponderación, se obtiene un PESO PE de cada dimensión, basándose en el número de veces que ha sido seleccionada. Este Peso hallado estará en el rango del valor 0 (cuando la dimensión nunca fue elegida) y el valor 5 (como valor máximo). Luego El PESO TOTAL, que se denomina PET, es la representación de la suma de estos valores, el cual siempre debe llegar a ser 15.

$$\Sigma PE = PE_T = 15$$

- **Puntuación:** En esta fase, los trabajadores dan un valor a la dimensión que analizan, en un intervalo de 0 a 20, que son limitados extremadamente por unos descriptores (bajo/alto, bueno/malo) que se deben tomar en consideración según las

definiciones de las dimensiones. A partir de los valores obtenidos, debe reconvertirse esta PUNTUACIÓN PU a una escala sobre 100, multiplicando por 5 el valor de cada dimensión (PUNTUACIÓN CONVERTIDA PUC).

$$PU \times 5 = PUC$$

- **Conversión:** Luego para obtener la PUNTUACIÓN PONDERADA (PUP) de cada dimensión es necesario multiplicar el PESO de cada dimensión por su PUNTUACIÓN CONVERTIDA. La sumatoria de estas PUNTUACIONES PONDERADAS es la PUNTUACIÓN PONTERADA TOTAL PUPT, cuyo valor máximo en la sumatoria de las dimensiones es 1500.

$$PE \times PUC = PUP \quad \Sigma PUP = PUPT$$

- **Análisis de resultados:** Por último, con la sumatoria de la puntuación ponderada se determina el nivel de carga de trabajo que representa el puesto de trabajo en la persona, estos niveles son:

*Nivel 1:* Puntuación de 500 puntos o menos, indica que el trabajo posee una baja o moderada carga de trabajo. El trabajador posee capacidad y experiencia para el cargo, y la empresa provee de herramientas y técnicas adecuadas que facilitan su trabajo.

*Nivel 2:* Puntuación sobre los 500 puntos y por debajo de los 1000 puntos, indica que el trabajo posee carga moderada o alta de trabajo, en la mayoría de sus tareas. Los factores asociados a esos problemas son más bien de tipo organizacional, y modificables a partir de arreglos o soluciones ergonómicas.

*Nivel 3:* Puntuación sobre 1000 puntos, indica que el trabajo representa riesgo medio para el trabajador si es que no se realiza una modificación al diseño del puesto, en un mediano plazo. El trabajo tiene una gran carga asociada, y no es fácilmente modificable a través de arreglos o soluciones ergonómicas. Estos trabajos requieren de mayor descanso, o de otros arreglos organizacionales.

### *2.1.3.10.2 Ventajas del Método NASA TLX*

Una de sus ventajas más representativa es que este método se puede aplicar al marco laboral actual, pues las personas pueden marcar rápidamente la tarea realizada, ya sea en el momento o tiempo después de haberla realizado. Desde otro punto de vista, este método también puede ser aplicado a una diversidad de tareas, para validarlo se tuvo que aplicar a tareas que implica control manual, memoria inmediata, percepción, control de sistemas semi-automatizados y de pensamiento cognitivo, también en situaciones experimentales como las tareas de laboratorio, aritmética mental, vuelo simulado, control simulado, tiempo de reacción de elección, etc. Se halló que las puntuaciones obtenidas de las carga de trabajo procedentes contiene una menor variabilidad interpersonal que las puntuaciones de carga de trabajo unidimensionales. Además las dimensiones proporcionan una información muy útil del diagnóstico de las fuentes de carga. Finalmente podemos resaltar su rapidez en la aplicación como en su corrección, pues con esto se simplifica su aplicación a una variedad de tareas y la capacidad de diagnóstico de las fuentes de carga.

## **2.2 Antecedentes**

Existen pocos estudios similares al tema, uno de ellos es el estudio “Relación del sobrepeso y obesidad con el rendimiento laboral en trabajadores de una empresa metalmeccánica en México”, y fue realizado por los autores Elena Ana Luisa Manzano y Enrique López-Hernández entre los años 2014-2015, con el objetivo de encontrar una relación entre el sobrepeso y obesidad con el rendimiento laboral de los trabajadores de planta. Fue un estudio de campo, de corte transversal, analítico y no experimental en el cual participo una población una muestra de 40 trabajadores escogidos por conveniencia. Aquí se aplicaron tres instrumentos: índice de masa corporal, cuestionario sociodemográfico-laboral y Nasa TLX. Los resultados de la investigación indicaron que el promedio de edad de los participantes era de 38 años, el grado de instrucción no mostro diferencias entre la primaria y secundaria, el número más prevalente fue el de trabajadores con pareja estable y la antigüedad en el puesto fue en promedio de 7 años. No hubo asociación estadística entre el sobrepeso y obesidad y el rendimiento laboral, pero si entre esfuerzo y frustración, y edad y

antigüedad en el puesto. Esta investigación concluyo con que a pesar del sobrepeso (52%) y obesidad (28%) de los participantes, fue contradictorio que se percibiera de forma destacada el esfuerzo y no su relación con las variables estudiadas (Manzano & Lopez-Hernandez,, 2016).

Otro estudio fue, el desarrollado por los autores: Ricardo A. Agredo Zúñiga, Emily S. García Ordoñez, Carlos Osorio, Natalia Escudero, Carlos A. López-Albán, Robinson Ramírez-Vélez que se titula “Obesidad abdominal y ausentismo por causa médica en una empresa de la industria metalmecánica en Cali, Colombia”, el año 2013, con el objetivo de examinar la frecuencia de obesidad abdominal y el ausentismo laboral por causa médica. Fue un estudio transversal y en ella participaron todos 185 trabajadores de entre 18 a 65 años, con una referencia de historial libre de enfermedades cardiovasculares o endocrinas, los que presentaron un informe completo de ausentismo laboral del año 2011. Los instrumentos que se aplicaron fueron: un examen medio, encuesta de salud, encuesta sociodemográfica, una encuesta de estilos de vida, peso talla y la medición de la circunferencia de la cintura. Los resultados encontrados fueron: una alta frecuencia de obesidad abdominal (28,7%) y que los trabajadores con obesidad abdominal presentaron mayor frecuencia, mayor tiempo y mayores costos por incapacidades médicas. Con la conclusión que en este estudio la obesidad abdominal fue elevadamente frecuente, sin embargo, por tratarse de un riesgo reversible, las empresas podrían beneficiarse, por el ausentismo laboral, de programas preventivos destinados a controlar este problema. (Agredo Zúñiga, y otros, 2013)

Por último, también mencionamos el estudio realizado por los autores: Álvarez-Dongo D, Sánchez-Abanto J, Gómez-Guizado G, Tarqui-Mamani C, que se titula “Sobrepeso y obesidad: prevalencia y determinantes sociales del exceso de peso en la población peruana” en el periodo 2009-2010, con el objetivo de estimar la prevalencia de sobrepeso, obesidad y los determinantes sociales del exceso de peso en población peruana. El estudio que se realizo fue de corte transversal e incluyo a los miembros residentes de los hogares de la muestra de Encuestas Nacional de Hogares, para ello se empleó un muestreo probabilístico, estratificado y multietápico, en la cual participaron 69,526 personas. Se realizaron mediciones antropométricas, mediciones de peso para niños menores de 5 años y el IMC para las edades siguientes. El análisis fue procesado por el software SPSS, con la cual se calculó estadísticas descriptivas y regresión logística con intervalo de confianza de 95%. Se encontró que el sobrepeso y obesidad fue más alto en adultos jóvenes con 62,3% y en menor grado en niños menores de 5 años con 8,2%. Los determinantes sociales de exceso de peso, según el grupo

de edad (niño <5 años, niños 5-9 años, adolescentes y adulto mayor): no se pobre, vivir en el área urbana y ser mujer. Se concluye que el sobrepeso y obesidad constituyen un problema de salud pública en el Perú. No ser pobre y vivir en el área urbana son los determinantes de exceso de peso en la población peruana. (Álvarez-Dongo, Sánchez-Abanto, Gómez-Guizado, & Tarqui-Mamani, 2012)

### **2.3 Contexto**

El contexto en el que se desarrolla la siguiente investigación está situado en la Provincia de Lima, que lo conforman 43 distritos con una población de habitantes de 9 millones 320 mil habitantes al año 2018, según (Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2018) . Es bueno mencionar que este estudio se enfoca en una muestra de trabajadores que ejercen la labor de ventas en una empresa comercializadora de productos de consumo masivo, en las que se evaluara la relación de su sobrepeso y obesidad con su rendimiento laboral.

Asimismo este informe (Instituto Nacional de Estadística e Informática, 2018) confirma que la población con ocupación laboral se cuenta en 4 millones 371 mil 100 personas, la cual es conformada por 54,4% de hombres (2 millones 379 mil 2 personas) y el 45,6% (1 millón 991 mil 9 personas) de mujeres. Esta población económicamente activa promedia una edad entre los 25 y 44 años, con niveles de grado alcanzado de: 47,3% con educación secundaria, 26,1% con educación universitaria, 19,0% educación superior no universitaria y el 7,6% primaria o menor nivel educativo.

En cuanto a las condiciones de sobrepeso y obesidad la investigación realizada por el autor (Álvarez-Dongo, Sánchez-Abanto, Gómez-Guizado, & Tarqui-Mamani, 2012) indica, que esta condición la padecen uno de cada tres jóvenes adultos y uno de cada dos adultos, lo cual llega a ser un perjuicio a la economía pues se alcanzan costo de entre 2% y 9,4% en atenderla, como lo indica (Tarqui-Mamani, Sánchez-Abanto, Alvarez-Dongo, Gómez-Guizado, & Valdivia-Zapana, 2013).

## 2.4 Hipótesis

### 2.4.1 Argumentación

Como lo indica el informe de la (World Health Organization, 2002), dentro de las repercusiones del sobrepeso y obesidad, también se denotan problemas psicológicos en las personas que la padecen, y aunque muchos de ellos no toman consciencia de que convivir con esta situación les traería problemas de salud, podrían ser también vulnerables a perjudicarse en el ámbito laboral con un ingreso salarial por debajo de lo que pretende conseguir o hasta con el desempleo.

Investigaciones anteriores como la de (Manzano & Lopez-Hernandez,, 2016) se enfocan en evaluar la significancia del sobrepeso y obesidad con rendimiento laboral y como la carga y sobrecarga de trabajo y como alguna de su dimensiones varía según sea la información recogida.

### 2.4.2 Enunciado de la hipótesis

Sobre lo expuesto podemos plantear las siguientes hipótesis:

#### 2.4.2.1 *Hipótesis general*

**H1:** El sobrepeso y la obesidad se relacionan de manera significativa y positiva con el rendimiento laboral de los vendedores de campo de una empresa comercializadora de productos de consumo masivo, en Lima Metropolitana, Perú

#### ***2.4.2.2. Hipótesis Específicas***

- El sobrepeso y la obesidad tiene una relación positiva con la exigencia mental que requieren los vendedores de campo de una empresa comercializadora de productos de consumo masivo, en Lima Metropolitana, Perú.
- El sobrepeso y la obesidad tiene una relación positiva con la exigencia física que requieren los vendedores de campo de una empresa comercializadora de productos de consumo masivo, en Lima Metropolitana, Perú.
- El sobrepeso y la obesidad tiene una relación positiva con la exigencia temporal que requieren los vendedores de campo de una empresa comercializadora de productos de consumo masivo, en Lima Metropolitana, Perú.
- El sobrepeso y la obesidad tiene una relación positiva con el rendimiento que alcanzan los vendedores de campo de una empresa comercializadora de productos de consumo masivo, en Lima Metropolitana, Perú.
- El sobrepeso y la obesidad tiene una relación positiva con el esfuerzo que requieren los vendedores de campo de una empresa comercializadora de productos de consumo masivo, en Lima Metropolitana, Perú.
- El sobrepeso y la obesidad tiene una relación positiva con el nivel de frustración que alcanzan los vendedores de campo de una empresa comercializadora de productos de consumo masivo, en Lima Metropolitana, Perú.



## **CAPÍTULO III: METODOLOGÍA**

### **3.1 Diseño de la investigación**

La investigación que se realizara será no experimental y de corte transversal, es decir no habrá manipulación de variables pues solo se analizaran las relaciones de las variables tal y como se den. Esta investigación también será transeccional, pues se reunirán datos dentro de un periodo de tiempo.

### **3.2 Población y muestra**

#### **3.2.1. Población objetivo**

La investigación está dirigida a la fuerza de ventas de las empresas comercializadoras de productos de consumo masivo. Según el portal (Peru Informa, 2017), en Lima Metropolitana existen cerca de 113 mil bodegas, en donde la fuerza de ventas se dirige a realizar su trabajo en su día rutinario de ventas. La empresa distribuye a los vendedores de campo por cada distrito de cobertura, a los mismos que establece un horario de trabajo de 7 am a 6 pm de lunes a sábado, con algunos casos de flexibilidad por la lejanía del distrito de venta. Las funciones del vendedor de campo se reparten en las siguientes actividades: al iniciar el día se realiza una reunión en la distribuidora territorial, sobre el avance e información de las ventas y cobertura de nuevos productos, luego se dirigen al punto de venta o bodega y realiza el inventario de stock, venta de productos, mantenimiento de exhibidores, implementación de material publicitario, cobranza y captación de nuevos clientes alrededor de los puntos de venta actuales. Al finalizar el día, el vendedor, verifica su avance de ventas y da por cerrado el día. Aproximadamente un vendedor de campo visita diariamente 40 puntos de venta.

### **3.2.2. Método de muestreo**

Se realizara un muestro no probabilístico, por conveniencia y oportunidad, debido a que existe la predisposición de la gerencia de la empresa para facilitar el acceso a sus establecimientos y permitir que su personal participe. La elección de este método se da por la necesidad de confirmar las hipótesis que se plantean en esta investigación.

### **3.2.3. Tamaño de la muestra**

N La empresa cuenta con cinco distribuidoras territoriales en Lima Metropolitana, en las cuales trabajan, además de empleados administrativos, 110 vendedores de campo. Se contara con la participación del 100% de vendedores, en los días programados para la evaluación.

## **3.3 Método de recolección de datos**

### **3.3.1 Instrumento de medición**

En el presente estudio se utilizaron dos instrumentos de recolección de datos. En la primera parte utilizo un cuestionario estructurado sociodemográfico y laboral compuesto por dos hojas, en el cual el entrevistado debía responder las siguientes preguntas: medición de su estatura (en centímetros), medición del peso corporal (en kilogramos) para ello se instalaron 9 balanzas digitales de vidrio y 9 cintas métricas verticales de plástico, con el resultado de estas dos preguntas pudimos aplicar la fórmula de índice de masa corporal (IMC) e indicar a que grado pertenece, también se preguntó su edad, sexo, estado civil, ultimo grado de instrucción alcanzado, cuantos años de trabajo tienen en el rubro de consumo masivo y cuantos años de trabajo tiene en la empresa, esta parte tuvo una duración de 10 minutos.

En la segunda parte se utilizó el instrumento ESCALA NASA TLX, el cual permite evaluar la carga de trabajo cognitiva y subjetiva que experimentan las personas cuando realizan diversas tareas. Este segundo instrumento consta de dos fases, la primera es de ponderación y la segunda de puntuación. En la fase de ponderación, el participante solo puede elegir una opción dentro de una combinación binaria de dos dimensiones, cual es la dimensión que él considera tiene mayor dominio, y luego de realizar las elecciones, se realiza un conteo del número de dimensiones repetidas, las cuales serán ordenadas de forma

jerárquica desde el número 0 como calificación mínima y el número cinco como calificación máxima, a esta fase se le denomina PESO. Luego de la ponderación (PESO) se procede con la fase de PUNTUACIÓN, la cual tiene seis preguntas, basadas en las dimensiones de la escala, en donde el entrevistado escoge, el valor numérico, en una escala numérica de uno al veinte, de acuerdo a su percepción de cada pregunta, esta parte tuvo una duración de 15 minutos. Luego de acabada la encuesta, el analista procede a multiplicar por 5 cada puntuación anotada, lo que da como resultado una PUNTUACIÓN CONVERTIDA. Obtenida la puntuación convertida se procede a multiplicar por el PESO para hallar la PUNTUACIÓN PONDERADA por cada dimensión. Finalmente con una sumatoria de todas las puntuaciones ponderadas de las dimensiones es posible hallar la CARGA GLOBAL DE TRABAJO, cual se compone de los siguientes tres niveles:

- Nivel 1: Puntuación de 500 puntos a menos, el puesto de trabajo posee una baja o moderada carga global de trabajo.
- Nivel 2: Puntuación sobre los 500 puntos y por debajo de los 1000 puntos, el puesto de trabajo posee una moderada o alta carga global de trabajo.
- Nivel 3: Sobre los 1000 puntos, el puesto de trabajo posee un riesgo medio de carga global de trabajo para la persona.

### **3.4 Método de análisis de datos**

En este proceso realizaremos un análisis de la muestra de 110 personas, utilizando el programa estadístico informático SPSS, que se usa frecuentemente utilizado en las ciencias sociales y de aplicación. Este programa brinda una didáctica interpretación de los datos y su presentación de resultados es sencillo análisis e interpretación. Asimismo la información recopilada deberá comprobada con pruebas de estadística inferencial para sostener o rechazar las hipótesis planteadas.

Para ello el software estadístico IBM – Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versión 21, permite realizar procesos de estadística inferencial (paramétricas) con lo cual se obtiene estadísticos descriptivos, de frecuencia y correlaciones.

## CAPÍTULO IV: PRUEBA PILOTO

### 4.1 Validación de instrumentos por expertos

El instrumento aplicado se llama NASA TLX (Task Load Index) y fue desarrollado por Human Performance Group, en el Centro de Investigación Ames de la NASA en el año 1988. Este instrumento ha utilizado en diferentes investigaciones de las ciencias sociales, como por ejemplo, la una investigación desarrollada por (Manzano & Lopez-Hernandez,, 2016) en la ciudad de México.

### 4.2 Desarrollo de prueba piloto

La prueba se desarrolló a una muestra de 110 vendedores de campo, en los centros de distribución territorial que tiene la empresa en Lima Metropolitana.

### 4.3 Resultados preliminares de la prueba piloto

#### 4.3.1 Variables sociodemográficas y laborales

En esta primera parte del cuestionario se consultaron las variables sociodemográficas como: sexo, estado civil, grado de instrucción, edad, asimismo las variables laborales como: años de trabajo en el rubro, años de trabajo en la empresa.

Tabla 1: Resumen de frecuencias encontradas en las variables sociodemográficas y laborales.

Variable	N	%
<i>Sexo</i>		
Masculino	95	86,4
Femenino	15	13,6
<i>Estado Civil</i>		
Soltero	58	52,7
Casado	46	41,8
Divorciado	6	5,5
<i>Grado de Instrucción</i>		
Secundaria	35	31,8
Técnica incompleta	19	17,3
Técnica completa	21	19,1

Universitaria incompleta	24	21,8
Universitaria completa	10	9,1
Postgrado	1	0,9
<i>Edad</i>		
Menor o igual a 29 años	35	31,8
Mayor a 30 años	75	68,2
<i>Años en el rubro</i>		
Menor o igual a 10 años	72	65,5
Mayor a 11 años	38	34,5
<i>Años en la empresa</i>		
Menor o igual a 10 años	104	94,6
Mayor a 11 años	06	5,4
<i>IMC</i>		
Normal	39	35,5
Sobrepeso	45	40,9
Obesidad	26	23,6

Fuente: Investigación de campo. IMC: Índice de masa corporal

En los resultados de esta tabla se puede observar que este trabajo es desempeñado en su mayoría por hombres con 86,4% en comparación al 13,6% restante que pertenece a las mujeres. En cuanto a su grado de instrucción, los resultados indican que solo el 29,1% cuenta con estudios superiores concluidos (técnica o universitaria) en comparación con el 70,9% que solo obtuvo el grado escolar o superior incompleto. En cuanto a la edad, el 68,2% lo conforman 75 personas con una edad superior a los 30 años y una población de 31,8%, con edad <30 años de 35 personas. En referencia a los años de rubro, la muestra está conformada por el 65% con un periodo >10 años de 72 personas, que por su dominio podemos referir que se trata de un personas con experiencia promedio sobre las condiciones y entorno de su trabajo. En cuanto al IMC se debe puntualizar que la personas que sufren de la condición de sobrepeso y obesidad llegan hasta el 64,5% (Sobrepeso: 40,9% y Obesidad: 23,6%). Este hallazgo tiene cierta aproximación a los resultados que se obtuvieron en un estudio que se desarrolló a 40 trabajadores de una empresa metalmecánica por (Manzano & Lopez-Hernandez., 2016) en donde el 80% de la muestra mostro peso superior a lo normal y este porcentaje fue conformado con 52% con sobrepeso y 28% con obesidad.

### 4.3.1 Resultado del instrumento NASA TLX

Tabla 2: Resumen de las frecuencias de las dimensiones del instrumento NASA TLX.

<b>Dimensión</b>	<b>Peso Bajo</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Peso Alto</b>	<b>Porcentaje</b>
Exigencia Mental	68	61,9%	42	38,3%
Exigencia Física	64	58,1%	46	41,8%
Exigencia Temporal	71	64,6%	39	35,4%
Rendimiento	23	20,9%	87	79,1%
Esfuerzo	17	15,5%	93	84,6%
Nivel de Frustración	87	79,1%	23	20,8%

En los resultados de la tabla 2 podemos destacar que las dimensiones Esfuerzo y Rendimiento, tiene un representación notoria en la muestra con un 84,6% y 79,1% respectivamente, es decir que una mayor parte de las personas tiene en consideración aportar estas dimensiones para el alcance de sus objetivos. En esta misma línea podemos indicar que su nivel de frustración es muy bajo, pues así lo indica el 79,1% que considera una buena parte del personal no decae ante un momento adverso en su trabajo, sino es todo lo contrario, pues se repone y sigue al frente de la búsqueda de sus objetivos de ventas. En referencia de la dimensión de exigencia mental, se puede notar que presenta un peso bajo 61,9% con un valor casi similar a la dimensión de exigencia temporal con 64,6% en la carga global del trabajo, se podría dar por las condiciones de la naturaleza del trabajo, porque las personas están conviviendo con una presión constante por sus objetivos de ventas, que no llega a asimilar las tareas añadidas sino que la considera como parte incluida de su labor diaria. Por último, mencionamos que los resultados indican que respecto a la dimensión de exigencia física, el 58,1% no percibe realizar un trabajo con demanda física en sus funciones, pero el 41,8% si resalta considerable el esfuerzo físico que invierte en su trabajo, como por ejemplo: el traslado entre puntos de venta, la reorganización de productos o instalación de material publicitario, tal vez estos últimos como funciones que pueda realizar otra persona y ellos solo se enfoquen en la venta.

Tabla 3: Estadístico de prueba

		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig
Exigencia Mental	Entre grupos	51.593	3	17.198	1.857	.141
	Dentro de grupos	981.580	106	9.260		
	Total	1033.173	109			
Exigencia Física	Entre grupos	69.674	3	23.225	1.350	0.262
	Dentro de grupos	1823.426	106	17.202		
	Total	1893.100	109			
Exigencia Temporal	Entre grupos	68.941	3	22.980	1.557	.204
	Dentro de grupos	1564.777	106	14.762		
	Total	1633.718	109			
Rendimiento	Entre grupos	122.650	3	40.883	1.214	.308
	Dentro de grupos	3569.540	106	33.675		
	Total	3692.191	109			
Esfuerzo	Entre grupos	15.867	3	5.289	.654	.582
	Dentro de grupos	857.806	106	8.093		
	Total	873.673	109			
Nivel de Frustración	Entre grupos	69.128	3	23.043	.863	.463
	Dentro de grupos	2829.826	106	26.696		
	Total	2898.955	109			

Fuente: Investigación de campo.

Con un nivel de significancia de  $\alpha$  0.05, se realizó el estadístico de prueba de análisis de varianza a cada una de las dimensiones, lo cual indico los siguientes valores p: Exigencia mental con 0.141, exigencia física con 0.262, nivel de presión temporal con 0.204; rendimiento con 0.308; esfuerzo con 0.582 y nivel de frustración con 0.463, en todos los casos salieron mayores a 0.05, lo indica que el sobrepeso y obesidad, representado en el índice de masa corporal IMC, no afecta a ninguna de las dimensiones del rendimiento laboral.

Debido a que la relación es muy baja no es necesario se hallar el coeficiente de correlación, pues se expone no existencia de relación.

## **CAPÍTULO V: CONCLUSIONES**

1. Debido a que en la investigación no se ha encontrado un efecto significativo entre las variables Sobrepeso, Obesidad y el Rendimiento Laboral, se puede concluir que no existe asociación entre estas variables en la muestra perteneciente al rubro de consumo masivo y por ello se rechaza la hipótesis propuesta.
2. Se debe destacar que los participantes consideran mucho las dimensiones de esfuerzo, 84,6%, y rendimiento, 79,1%, pues aunque convivan con cierto grado de sobrepeso u obesidad, estas dimensiones son consideradas como importantes para el alcance de sus objetivos de ventas.
3. Es posible que uno de los factores que haya influenciado en los resultados, al igual que en la investigación (Manzano & Lopez-Hernandez., 2016), sea el uso de una muestra pequeña.
4. Podemos asumir que debido a la naturaleza del trabajo, en este rubro, las funciones del vendedor de campo son siempre activas y por ello el sobrepeso y obesidad no influyen en su rendimiento laboral.



## Referencias

- Agredo Zúñiga, R., García Ordoñez, E., Osorio, C., Escudero, N., López-Albán, C., & Ramírez-Vélez, R. (2013). Obesidad abdominal y ausentismo por causa médica en una empresa de la industria metalmeccánica en Cali, Colombia. *Rev Peru Med Exp Salud Publica.*, 30(2), 251-255.
- Álvarez-Dongo, D., Sánchez-Abanto, J., Gómez-Guizado, G., & Tarqui-Mamani, C. (2012). Sobre peso y obesidad: prevalencia y determinantes sociales del exceso de peso en la población peruana (2009-2010). *Rev Peru Med Exp Salud Publica*, 29(3), 303-313.
- Aranceta-Bartrina, J., Serra-Majem, L., Foz-Sala, M., Moreno-Esteban, B., & Grupo Colaborativo SEEDO. (2005). Prevalencia de obesidad en España. *Medicina Clinica (Barcelona)*, 460-466.
- Arellano Auquilla, A. (2011). Prevalencia del Síndrome Metabólico (SM) en adultos del Sindicato de Choferes Profesionales del cantón Pujilí, Provincia de Cotopaxi. *Tesis de grado*. Universidad Superior Politécnica de Chimborazo, Chimborazo.
- Ascue, G. (24 de 03 de 2014). <http://listas.20minutos.es/lista/las-10-enfermedades-mas-comunes-del-mundo-379019/>. Obtenido de <http://listas.20minutos.es/lista/las-10-enfermedades-mas-comunes-del-mundo-379019/>: <http://listas.20minutos.es>
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. M. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. *Personnel selection in organizations*, 23-25.
- Borman, W., & Motowidlo, S. (2014). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. En W. C. Borman, & S. M. Motowidlo, *Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance* (pág. 785). México: Editorial jossey bass.
- Burns, C., Jones, S., & Frongillo, E. (2010). household food insecurity and obesity in children. *Wiley-Blackwell*, 129-137.
- Campbell, J., & McCloy, R. (1993). *Rendimiento Laboral*. San Francisco CA.: Jossey-Bas.
- Campbell, J., McCloy, R., Oppler, S., & Sager, C. (2012). A theory of performance. En J. P. CAMPBELL, *A theory of performance* (pág. pp. 735). San Francisco: Editorial Jossey-Bass.
- Caspersen C. J. Powell K. E. & Christenson G. M. (1985). Physical activity, exercise and physical fitness: definitions and distinctions for health related research. *Public Health Report*, 2, 126-131.

- Dietz, W. (1998). Health Consequences of Obesity in Youth. *American Academy of Pediatrics*, 518 - 525.
- Elena Analuisa Manzano, E. L.-H. (2016). Relación del sobrepeso y obesidad con el rendimiento laboral en trabajadores de una empresa metalmeccánica en México. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 103-108.
- Escobar, C., Gonzales Guerra, E., Velasco Ramos, M., Salgado Delgado, R., & Angeles Castellanos, M. (2013). La mala calidad de sueño es factor promotor de obesidad. *Rev. Mex. de trastor. aliment vol.4, 2*.
- Furnham, A. (1992). *Personality at work. the role of individual differences in the workplace*. London: Routledge.
- Godoy, J., & Venegas, P. (1997). *Recomendaciones de actividad física para la salud* (Primera Edición ed.). Santiago de Chile: DIGEDER.
- Gonzales Garcia, M. (2006). Habilidades Directivas. En M. J. Gonzales Garcia, *Habilidades Directivas* (pág. 119). Málaga: Innovación y Cualificación S.A.
- Gonzales Garcia, M. J. (2006). Habilidades Directivas. En M. Gonzales Garcia, *Habilidades Directivas* (pág. 83). Málaga: Innovación y Cualificación S.A.
- Gonzales Garcia, M. J. (2006). Habilidades Directivas. En M. J. Gonzales Garcia, *Habilidades Directivas* (pág. 120). Málaga: Innovación y Cualificación S.A.
- Gonzales Manuel. (2006). Habilidades directivas. En Gonzales Manuel, *Habilidades directivas* (pág. 121). Málaga: Innovación y Cualificación S.A.
- Griffin W, R., & Moorhead, G. (1998). *Organizational Behavior: Managing People and Organizations*. Pensilvania: Houghton Mifflin.
- Guzzo, R., & Gannett, B. (1988). *The nature of facilitators and inhibitors of effective task performance*. Lexington: Lexington Books.
- Hart, S. G., & Staveland, L. E. (1988). Development of NASA-TLX (Task Load Index). *Elsevier B.V.*, 139-183.
- Hart, S., & Staveland, L. (1988). *Development of NASA-TLX (Task Load Index): Results of Empirical and Theoretical Research*. Amsterdam: Human Mental Workload.
- Hossain, P., Kavar, B., & Meguid El, N. (2007). Obesity and Diabetes in the Developing World. *A Growing Challenge*, 213-215.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2016). *Perú: Enfermedades no transmisibles y transmisibles, 2016*. Lima: Biblioteca Nacional del Perú.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (18 de Enero de 2018). Lima, alberga 9 millones 320 mil habitantes al 2018. *Nota de prensa*, págs. 1-2.

- IOTF. (2002). Obesity in Europe: The Case For Action. *Obesity prevention*, 425.436.
- Itallie, T. B. (1979). Obesity: adverse effects on health and longevity. *The American Journal of Clinical Nutrition*, 2723–2733.
- Jauregui Lobera, I., Plasencia, L., Rivas Fernandez, M., Rodriguez Marcos, L., & Gutierrez Ferrer, N. (2008). Percepcion de la obesidad y cultura. *Nutricion Hospitalaria*, 619-629.
- Karwowski, W., & Marras, W. (2003). *Occupational Ergonomics: Principles of Work Design*. Florida: CRC Press.
- Lawler, E. (1994). *Como medir el rendimiento laboral*. Kansas: University.
- Manzano, E., & Lopez-Hernandez,, E. (2016). Relacion del sobrepeso y obesidad con el rendimiento laboral en los trabajadores de una empresa metalmeccanica en Mexico. *Revista Colombiana de Salud ocupacional*, 103-108.
- Marban Sanchez, J. (2010). Estrés y rendimiento laboral. En J. Marban Sanchez, *Estrés y rendimiento laboral* (pág. 268). México: Editorial Copamex - N° 166.
- Michaels, E., Handfiels-Jones, H., & Axelrod, B. (2001). *La Guerra por el Talento*. Bogotá: Norma.
- Miguel Soca, P., & Niño Peña, A. (2009). Consecuencias de la obesidad. *Acimed*, 84-92.
- Moreno, L., Sarria, A., & Popkin, B. (2006). The nutrition transition in Spain: a European Mediterranean country. *European Journal of Clinical Nutricion*, 992-1003.
- Motowidlo, S. (2003). *Rendimiento Laboral*. Ottawa: DCSR.
- Motowidlo, S. J. (2010). Handbook of psychology: industrial and organizational psychology. En S. J. Motowidlo, *Handbook of psychology: industrial and organizational psychology* (pág. 702). New Jersey: Editorial Journal of Applied Psychology.
- National Audit Office. (2001). *Tackling Obesity in England*. Londres: National Audit Office - Press Office.
- Organización Internacional del Trabajo. (15 de Septiembre de 2005). *Noticias*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: [http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_006116/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_006116/lang--es/index.htm)
- Organizacion Internacional del Trabajo. (2012). *Un enfoque integral para mejorar la alimentación y nutrición en el trabajo: Estudio en empresas chilenas y recomendaciones adaptadas*. Santiago de Chile: Departamento de comunicación.
- Organización Mundial de la Salud. (18 de Octubre de 2014). *Obesidad y sobrepeso*. Obtenido de <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs311/es/>: <http://www.who.int>

- Organizacion Mundial de la Salud. (16 de Febrero de 2018). *Obesidad y sobrepeso*. Obtenido de <http://www.who.int>: <http://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/obesity-and-overweight>
- Peeters, A., Barendregt, J., Willekens, F., Mackenbach, J., Al Mamun, A., & Bonneux, L. (2003). Obesity in Adulthood and Its Consequences for Life Expectancy. *e Netherlands Epidemiology and Demography Compression of Morbidity Research Group*, 24-32.
- Peru Informa. (14 de Julio de 2017). *Negocios*. Obtenido de <http://www.peruinforma.com>: <http://www.peruinforma.com/bodegas-se-mantienen-firmes-frente-expansion-grandes-cadenas-minimarkets/>
- Pickering, L., Macies, J., Flores Uribe, E., Mahmood, S., Duarte, C., & Nobel, J. (2013). Weight Control and the workplace. *Northeast business group on the health*, 2.
- Prieto C, A. (2006). Actualizaciones para management y el desarrollo organizacional. En Marchant Loreto, *Actualizaciones para management y el desarrollo organizacional* (pág. 25). Viña del Mar Chile: El mercurio de Valparaiso.
- Rosales, R., & Tigrero, A. (2011-2012). Factores predisponentes del sobrepeso y obesidad en choferes profesionales de la cooperativa “Alas del turismo”. (*Tesis de Licenciatura de enfermería*). Universidad Estatal Península de Santa Elena, La Libertad Santa Elena.
- Saberi, H., Moravveji, A., Fakharian, E., Motalebi Kashani, M., & Dehdashti, A. (2011). Prevalence of metabolic syndrome in bus and truck drivers in Kashan, Iran. *Diabetology & Metabolic Syndrome*, 1-5.
- Santos Muñoz, S. (2005). La educación física escolar ante el problema de la obesidad y el sobrepeso. *Revista Internacional de Medicina y Ciencias de la Actividad Física y el Deporte*, 187.
- Seijas, A. (2004). Evaluación de la eficiencia. En A. Seijas, *Evaluación de la eficiencia* (pág. 62). España: Netbiblo.
- Superintendencia de Pensiones, Ministerio del trabajo y previsión social. (2010). *Guía Técnica para la Evaluación del trabajo pesado*. Santiago: Universidad de Chile.
- Tarqui-Mamani, C., Sánchez-Abanto, J., Alvarez-Dongo, D., Gómez-Guizado, G., & Valdivia-Zapana, S. (2013). Tendencia del sobrepeso, obesidad y exceso del peso en el Perú. *Rev. Epidemiol*, 01 - 07.
- Ulrich, D. (1997). *Recursos humanos champions: cómo pueden los recursos humanos cobrar valor y producir resultados*. Buenos Aires: Ediciones Gránica.

- Viswesvaran, C., & Ones, D. (2000). Perspectives on models of job performance. *Journal of Selection and Assessment*, 216-226.
- Waldman, D. (1994). The contributions of total quality management to a theory of work performance. *Academy of Management Review*, 510-536.
- Wang, Y., & Lobstein, T. (2006). Worldwide trends in childhood overweight and obesity. *Int J Pediatr Obes.*, 11-25.
- World Health Organization. (2002). *Reducing Risks, Promoting Healthy Life*. Geneva: WHO.
- World Health Organization. (2000). *Obesity: preventing and managing the global epidemic*. Geneva: World Health Organization.
- Zagalaz Sanchez, M. L. (2001). *Corrientes y tendencias de la educación física*. Barcelona: INDE Publicaciones.
- Zarate, A., Crestto, M., Maiz, A., Ravest, G., Pino, M., Valdivia, G., . . . Villaroel, L. (2009). Influencia de la obesidad en los costos el salud y en el ausentismo laboral de causa médica en una cohorte de trabajadores. *Revista Médica de Chile*, 337-344.

**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

TÍTULO: Relación del Sobrepeso y Obesidad con el Rendimiento Laboral en los vendedores de campo de una empresa comercializadora de productos consumo masivo en Lima Metropolitana, Perú

<b>Problema General</b>	<b>Objetivo General</b>	<b>Hipótesis General/ planteamiento de la propuesta</b>	<b>Variables de estudio</b>	<b>Instrumentos</b>
¿Cuál es la relación del sobrepeso y obesidad con el rendimiento laboral de los vendedores de campo de una empresa comercializadora de productos de consumo masivo, en Lima Metropolitana, Perú?	Evaluar si el sobrepeso y obesidad tiene relación con rendimiento laboral de los vendedores de campo de una empresa comercializadora de productos de consumo masivo, en Lima Metropolitana, Perú.	El sobrepeso y la obesidad se relacionan de manera significativa y positiva con el rendimiento laboral de los vendedores de campo de una empresa comercializadora de productos de consumo masivo, en Lima Metropolitana, Perú	Sobrepeso y Obesidad.  Rendimiento Laboral.	Encuestas  NASA TLX

Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas/	Variables de estudio	Instrumento
<p>¿Cuál es la relación del sobrepeso y obesidad con el nivel de exigencia mental que requieren los vendedores de campo de una empresa comercializadora de productos de consumo masivo, en Lima Metropolitana, Perú?</p> <p>¿Cuál es la relación del sobrepeso y obesidad con el nivel de exigencia física que requieren los vendedores de campo de una empresa comercializadora de productos de consumo masivo, en Lima Metropolitana, Perú?</p>	<p>Evaluar si el sobrepeso y la obesidad tienen una relación con el nivel de exigencia mental que requieren los vendedores de campo de una empresa comercializadora de productos de consumo masivo, en Lima Metropolitana, Perú.</p> <p>Evaluar si el sobrepeso y la obesidad tienen una relación con el nivel de exigencia física que requieren los vendedores de campo de una empresa comercializadora de productos de consumo</p>	<p>El sobrepeso y la obesidad tienen una relación positiva con el nivel de exigencia mental que requieren los vendedores de campo de una empresa comercializadora de productos de consumo masivo, en Lima Metropolitana, Perú.</p> <p>El sobrepeso y la obesidad tienen una relación positiva con el nivel de exigencia física que requieren los vendedores de campo de una empresa comercializadora de productos de consumo masivo, en Lima Metropolitana, Perú.</p>		<p>Encuestas</p> <p>NASA TLX</p> <p>Balanza digitales de vidrio</p> <p>Cintas métricas verticales de plástico</p>

<p>¿Cuál es la relación del sobrepeso y obesidad con el nivel de exigencia temporal que requieren los vendedores de campo de una empresa comercializadora de productos de consumo masivo, en Lima Metropolitana, Perú?</p>	<p>masivo, en Lima Metropolitana, Perú.</p>	<p>El sobrepeso y la obesidad tienen una relación positiva con el nivel de exigencia temporal que requieren los vendedores de campo de una empresa comercializadora de productos de consumo masivo, en Lima Metropolitana, Perú.</p>		
<p>¿Cuál es la relación del sobrepeso y obesidad con el nivel de rendimiento que alcanzan los vendedores de campo de una empresa comercializadora de productos de consumo masivo, en Lima Metropolitana, Perú?</p>	<p>Evaluar si el sobrepeso y la obesidad tienen una relación con el nivel de exigencia temporal que requieren los vendedores de campo de una empresa comercializadora de productos de consumo masivo, en Lima Metropolitana, Perú.</p>	<p>El sobrepeso y la obesidad tienen una relación positiva con el nivel de rendimiento que alcanzan los vendedores de campo de una empresa comercializadora de productos de consumo masivo, en Lima Metropolitana, Perú.</p>		
<p>¿Cuál es la relación del sobrepeso y obesidad con el nivel de esfuerzo que requieren</p>	<p>Evaluar si el sobrepeso y la obesidad tienen una relación con el nivel de rendimiento que alcanzan los vendedores de campo de una empresa comercializadora de</p>	<p>El sobrepeso y la obesidad tienen una relación positiva con el nivel de esfuerzo que</p>		



<p>los vendedores de campo de una empresa comercializadora de productos de consumo masivo, en Lima Metropolitana, Perú?</p> <p>¿Cuál es la relación del sobrepeso y obesidad con el nivel de frustración que alcanzan los vendedores de campo de una empresa comercializadora de productos de consumo masivo, en Lima Metropolitana, Perú?</p>	<p>productos de consumo masivo, en Lima Metropolitana, Perú.</p> <p>Evaluar si el sobrepeso y la obesidad tienen una relación con el nivel esfuerzo que requieren los vendedores de campo de una empresa comercializadora de productos de consumo masivo, en Lima Metropolitana, Perú.</p> <p>Evaluar si el sobrepeso y la obesidad tienen una relación con el nivel de frustración que alcanzan los vendedores de campo de una empresa</p>	<p>requieren los vendedores de campo de una empresa comercializadora de productos de consumo masivo, en Lima Metropolitana, Perú.</p> <p>El sobrepeso y la obesidad tienen una relación positiva con el nivel de frustración que alcanzan los vendedores de campo de una empresa comercializadora de productos de consumo masivo, en Lima Metropolitana, Perú.</p>		
--	---	--	--	--

	comercializadora de productos de consumo masivo, en Lima Metropolitana, Perú.			
--	--	--	--	--

## ENCUESTA

Fecha \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

**Instrucciones:** Por favor conteste la siguiente encuesta de acuerdo a su criterio. Le agradeceremos su total sinceridad y tenga presente que este documento es *ANONIMO* y con fines académicos. (TIEMPO APROXIMADO 25 MINUTOS)

1. Bríndenos su información sobre su estatura y peso corporal en las medidas que se indican.

**Talla o Estatura:** \_\_\_\_\_ cm    **Peso:** \_\_\_\_\_ Kg    **IMC:** \_\_\_\_\_

2. Marque la información con **X** en el espacio en blanco o escriba la información según corresponda.

**Edad:** \_\_\_\_\_ años

**Sexo:** Masculino ( )                      Femenino ( )

**Estado Civil:** Soltero ( )      Casado ( )      Divorciado ( )      Viudo ( )

**Grado de Instrucción:** Secundaria ( )      Técnica Incompleta ( )

Técnica Completa ( )      Universitaria Incompleta ( )

Universitaria Completa ( )      Postgrado ( )

3. Lea detenidamente y las preguntas en el espacio en blanco. Si tiene alguna duda sobre la interpretación, por favor consúltela al encuestador.

¿Hace cuánto tiempo trabajas en las ventas para el canal de consumo masivo?

**Breve explicación con un ejemplo:** Realizo este trabajo hace varios años, he trabajado en varias empresas del rubro como Bimbo, venta de cigarros, distribuidora de golosina, cereales, etc.

**Tiempo:** \_\_\_\_\_Años

¿Desde hace cuánto tiempo trabajas en esta empresa?

**Tiempo:** \_\_\_\_\_Años

#### 4. MÉTODO NASA TLX

<b>DIMENSION</b>	<b>DEFINICIÓN</b>	<b>OPERATIVIZACIÓN</b>
<b>Exigencias Mentales (M)</b>	Cantidad de actividad mental y perceptiva que requiere la tarea	¿Cuánta actividad mental y perceptiva fue necesaria? (pensar, decidir, calcular, etc.). ¿Es una tarea difícil o fácil, simple o compleja, pesada o ligera?
<b>Exigencias Físicas (F)</b>	Cantidad de actividad física que requiere la tarea	¿Cuánta actividad física fue necesaria? ¿Se trata de una tarea difícil o fácil, lenta o rápida, relajada o cansada?
<b>Exigencias Temporales (T)</b>	Nivel de presión temporal percibida	¿Cuánta presión de tiempo sintió debido al ritmo al cual se sucedían las tareas o elementos de las tareas? ¿Era el ritmo lento y pausado, o rápido y frenético?
<b>Rendimiento (R)</b>	Grado de satisfacción con el propio nivel de rendimiento	¿Hasta qué punto cree que ha tenido éxito en los objetivos establecidos por el investigador (o por Ud. mismo)? ¿Cuál es su grado de satisfacción con el nivel de ejecución?
<b>Esfuerzo (E)</b>	Grado de esfuerzo mental y físico que debe realizar para obtener su nivel de rendimiento	¿En qué medida ha tenido que trabajar (física o mentalmente) para alcanzar su nivel de resultados?
<b>Nivel de Frustración (Fr)</b>	Grado de inseguridad, estrés, irritación, descontento, etc., sentido durante la realización de la tarea	Durante la tarea, ¿en qué medida se ha sentido inseguro, desalentado, irritado, tenso o preocupado o por el contrario, se ha sentido seguro, contento, relajado y satisfecho?

En el siguiente cuadro debe marcar con X, cual aspecto del par presentado contribuye más a la carga de la tarea. Recuerda solo marcar uno por fila.

Marcar (X)

Marcar (X)

	<b>Demanda Mental</b>	<b>Demanda Física</b>	
	<b>Demanda Mental</b>	<b>Presión Temporal</b>	
	<b>Demanda Mental</b>	<b>Esfuerzo</b>	
	<b>Demanda Mental</b>	<b>Rendimiento</b>	
	<b>Demanda Mental</b>	<b>Frustración</b>	
	<b>Demanda Física</b>	<b>Presión Temporal</b>	
	<b>Demanda Física</b>	<b>Esfuerzo</b>	
	<b>Demanda Física</b>	<b>Rendimiento</b>	
	<b>Demanda Física</b>	<b>Frustración</b>	
	<b>Presión Temporal</b>	<b>Esfuerzo</b>	
	<b>Presión Temporal</b>	<b>Rendimiento</b>	
	<b>Presión Temporal</b>	<b>Frustración</b>	
	<b>Esfuerzo</b>	<b>Rendimiento</b>	
	<b>Esfuerzo</b>	<b>Frustración</b>	
	<b>Rendimiento</b>	<b>Frustración</b>	

## ESCALA NASA - TLX

Actividad: \_\_\_\_\_

### 1. Exigencia Mental: ¿Qué tan demandante mentalmente es la tarea?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----

*Baja*

*Alta*

### 2. Exigencia Física: ¿Qué tan demandante físicamente es la tarea?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----

*Baja*

*Alta*

### 3. Exigencia Temporal: ¿Qué tan fuerte o rápido es el ritmo impuesto para hacer la tarea?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----

*Baja*

*Alta*

### 4. Rendimiento: ¿Qué tan exitoso ha sido para lograr lo que ha requerido?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----

*Bueno*

*Malo*

### 5. Esfuerzo: ¿Qué tan duro tiene que trabajar para lograr un adecuado nivel de rendimiento?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----

*Baja*

*Alta*

### 6. Nivel de Frustración: ¿Qué tan inseguro, irritado o estresado y molesto está por la tarea?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----

*Baja*

*Alta*