



**VICERRECTORADO ACADÉMICO
ESCUELA DE POSGRADO**

TESIS

**EXCESO DE PESO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL
PERSONAL OBRERO DEL CLUB DE REGATAS LIMA
SEDE DE CHORRILLOS EN EL AÑO 2016**

**PRESENTADO POR:
BACHILLER MARCO ANTONIO LARA SILVA**

PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN SALUD OCUPACIONAL

**LIMA – PERÚ
2018**



**VICERRECTORADO ACADÉMICO
ESCUELA DE POSGRADO**

TITULO DE LA TESIS

**EXCESO DE PESO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL
PERSONAL OBRERO DEL CLUB DE REGATAS LIMA
SEDE DE CHORRILLOS EN EL AÑO 2016**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

**EVALUACIÓN DE LOS EFECTOS DEL TRABAJO, RECUPERACIÓN DE
SALUD Y ATENCIÓN MÉDICA ESPECIALIZADA AL TRABAJADOR**

ASESOR

DR. MG. CD. EDGARD DEL CARPIO DULANTO



**VICERRECTORADO ACADÉMICO
ESCUELA DE POSGRADO
HOJA DE INFORMACIÓN BÁSICA
TÍTULO DE LA TESIS**

**EXCESO DE PESO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL
PERSONAL OBRERO DEL CLUB DE REGATAS LIMA
SEDE DE CHORRILLOS EN EL AÑO 2016**

**BACHILLER MARCO ANTONIO LARA SILVA
ASESOR**

DR. MG. CD. EDGARD DEL CARPIO DULANTO

TIPO DE INVESTIGACIÓN

CUANTITATIVA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

**EVALUACIÓN DE LOS EFECTOS DEL TRABAJO, RECUPERACIÓN DE
SALUD Y ATENCIÓN MÉDICA ESPECIALIZADA AL TRABAJADOR**

LOCALIDAD

CHORRILLOS

DURACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

AÑO 2016

Dedicatoria

Dedico este trabajo a Dios, por darme vida y salud, y con ello permitirme llegar a este momento muy importante. A mi madre, por su apoyo incondicional en cada etapa de mi vida. A mi padre, aunque lejos físicamente, sé que siempre estará a mi lado, gracias por ser mi mejor amigo. A Vanessa, mi esposa, y a mis hijos Sofía y Piero, que me apoyaron a continuar en el cumplimiento de este sueño. A mis hermanos, Juan, Guillermo e Isabel, que con su ejemplo me incentivan a mejorar cada día.

Agradecimiento

Gracias a Dios por darme la vida. Gracias a mis padres, Guillermo y Renee, que supieron encausar mi vida. A mi esposa, Vanessa, e hijos Sofia y Piero, que sacrificaron de nuestro tiempo de familia.

Reconocimiento

La realización de esta investigación de tesis de maestría fue posible, a la dirección personalizadas de mi asesor el Dr. Edgar Del Carpio, y a mis docentes de la maestría de la Universidad Alas Peruanas.

ÍNDICE	pág.
CARÁTULA	i
HOJA DE INFORMACIÓN BÁSICA	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
RECONOCIMIENTO	vi
ÍNDICE	vii
ÍNDICE DE TABLAS	x
ÍNDICE DE FIGURAS	xii
RESUMEN	xiv
ABSTRACT	xv
INTRODUCCION	1
CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.	2
1.1 DESCRIPCION DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA	2
1.2 DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	4
1.2.1 DELIMITACIÓN ESPACIAL	4
1.2.2 DELIMITACIÓN SOCIAL	4
1.2.3 DELIMITACIÓN TEMPORAL	4
1.2.4 DELIMITACIÓN CONCEPTUAL	4
1.3 PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN	5
1.3.1 PROBLEMA PRINCIPAL	5
1.3.2 PROBLEMAS ESPECÍFICOS	5
1.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	5
1.4.1 OBJETIVO GENERAL	5
1.4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	5
1.5 JUSTIFICACION E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN.	6
1.5.1 JUSTIFICACIÓN	6
1.5.2 IMPORTANCIA	6
1.6 FACTIBILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	6
1.7 LIMITACIONES DEL ESTUDIO	7
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL	8

2.1 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA	8
2.2 BASES TEÓRICAS	17
2.3 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS	36
CAPITULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES	40
3.1 HIPOTESIS GENERAL	40
3.2 HIPOTESIS ESPECÍFICAS	40
3.3 DEFINICION CONCEPTUAL Y OPERACIONAL DE VARIABLES	42
3.4 CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	43
CAPITULO IV: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	45
4.1 TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN	45
4.1.1 Enfoque de Investigación	45
4.1.2 Tipo de Investigación	45
4.1.3 Nivel de Investigación	46
4.2 MÉTODOS Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	46
4.2.1 Métodos de Investigación	46
4.2.2 Diseño de la Investigación	46
4.3 POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN	47
4.3.1 Población	47
4.3.2 Muestra	47
4.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	48
4.4.1 Técnicas	48
4.4.2 Instrumentos	48
4.4.3 Validez y confiabilidad	49
4.4.4 Plan de análisis de datos.	49
4.4.5 Ética en la investigación	49
CAPITULO V: RESULTADOS	50
5.1 Análisis descriptivo	50
5.2 Análisis inferencial	70
CAPÍTULO VI: DISCUSIÓN DE RESULTADOS	74
CONCLUSIONES	76
RECOMENDACIONES	78

FUENTES DE INFORMACIÓN	79
ANEXOS	82
Anexo 1: Matriz de consistencia.	83
Anexo 2: Matriz de elaboración del instrumento	85
Anexo 3: Formato de registro de datos	89
Anexo 4: Encuesta realizada a los trabajadores	90
Anexo 5: Validación Binomial	92
Anexo 6: Ficha de validación de instrumento de investigación	
Juicio de expertos	93
Anexo 7: Data procesada	98
Anexo 8: Consentimiento informado	103
Anexo 9: Autorización de la entidad para realizar la investigación	107
Anexo 10: Declaración jurada	108

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 1. Distribución porcentual de los trabajadores según si Siente que ha subido de peso el último año.....	50
Tabla N° 2. Distribución porcentual de los trabajadores según si Las personas le hacen notar de su aumento de peso.....	51
Tabla N° 3. Distribución porcentual de los trabajadores según si se pesa periódicamente.....	52
Tabla N° 4. Distribución porcentual de los trabajadores según Cuántas veces al día come.....	53
Tabla N° 5. Distribución porcentual de los trabajadores según si cree usted que come sano.....	54
Tabla N° 6. Distribución porcentual de los trabajadores según si Prefiere comer cantidad que calidad.....	55
Tabla N° 7. Distribución porcentual de los trabajadores según si Realiza actividad física.....	56
Tabla N° 8. Distribución porcentual de los trabajadores según si Suele caminar al entrar o salir de su centro laboral.....	57
Tabla N° 9. Distribución porcentual de los trabajadores según si Realiza algún tipo de deporte.....	58
Tabla N° 10. Distribución porcentual de los trabajadores según si se siente capacitado para la labor que se realiza.....	59
Tabla N° 11. Distribución porcentual de los trabajadores según si Conoce a cabalidad las tareas que le son encomendadas.....	61
Tabla N° 12. Distribución porcentual de los trabajadores según si Está satisfecho con el trabajo que realiza.....	60

Tabla N° 13. Distribución porcentual de los trabajadores según si Es evaluado periódicamente por la empresa.....	62
Tabla N° 14. Distribución porcentual de los trabajadores según si Los cargos y jerarquías están bien definidos en su centro laboral.....	63
Tabla N° 15. Distribución porcentual de los trabajadores según si Se lleva bien con sus compañeros de trabajo.....	64
Tabla N° 16. Distribución porcentual de los trabajadores según Como define el clima laboral en su centro de trabajo.....	65
Tabla N° 17. Distribución porcentual de los trabajadores según siCuál es su apreciación acerca de la productividad de la empresa en el último año.....	66
Tabla N° 18. Distribución porcentual de los trabajadores según si Cree usted que le brinda una buena atención al usuario.....	67
Tabla N° 19. Distribución porcentual de los trabajadores según si Cree usted que el cliente está satisfecho con el servicio que se le brinda.....	68
Tabla N° 20. Distribución porcentual de los trabajadores según si Ha recibido alguna queja y/o reclamo de algún cliente en el último año.....	69
Tabla N° 21. Correlaciones Exceso de peso vs Competencias.....	70
Tabla N° 22. Correlaciones Exceso de peso vs Relaciones interpersonales.....	71
Tabla N° 23. Correlaciones Exceso de peso vs Calidad de servicio.....	72

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura N° 1. Distribución porcentual de los trabajadores según si Siente que ha subido de peso el último año.....	51
Figura N° 2. Distribución porcentual de los trabajadores según si Las personas le hacen notar de su aumento de peso.....	52
Figura N° 3. Distribución porcentual de los trabajadores según si se pesa periódicamente.....	53
Figura N° 4. Distribución porcentual de los trabajadores según Cuántas veces al día come.....	54
Figura N° 5. Distribución porcentual de los trabajadores según si cree usted que come sano.....	55
Figura N° 6. Distribución porcentual de los trabajadores según si Prefiere comer cantidad que calidad.....	56
Figura N° 7. Distribución porcentual de los trabajadores según si Realiza actividad física.....	57
Figura N° 8. Distribución porcentual de los trabajadores según si Suele caminar al entrar o salir de su centro laboral.....	58
Figura N° 9. Distribución porcentual de los trabajadores según si Realiza algún tipo de deporte.....	59
Figura N° 10. Distribución porcentual de los trabajadores según si se siente capacitado para la labor que se realiza.....	60
Figura N° 11. Distribución porcentual de los trabajadores según si Conoce a cabalidad las tareas que le son encomendadas.....	61
Figura N° 12. Distribución porcentual de los trabajadores según si Está satisfecho con el trabajo que realiza.....	62
Figura N° 13. Distribución porcentual de los trabajadores según si Es evaluado periódicamente por la empresa.....	63
Figura N° 14. Distribución porcentual de los trabajadores según si Los cargos y jerarquías están bien definidos en su centro laboral.....	64
Figura N° 15. Distribución porcentual de los trabajadores según si Se lleva bien con sus compañeros de trabajo.....	65

Figura N° 16. Distribución porcentual de los trabajadores según Como define el clima laboral en su centro de trabajo.....	66
Figura N° 17. Distribución porcentual de los trabajadores según siCuál es su apreciación acerca de la productividad de la empresa en el último año.....	67
Figura N° 18. Distribución porcentual de los trabajadores según si Cree usted que le brinda una buena atención al usuario.....	68
Figura N° 19. Distribución porcentual de los trabajadores según si Cree usted que el cliente está satisfecho con el servicio que se le brinda.....	69
Figura N° 20. Distribución porcentual de los trabajadores según si Ha recibido alguna queja y/o reclamo de algún cliente en el último año.....	70

RESÚMEN

La presente Tesis “EXCESO DE PESO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL OBRERO DEL CLUB DE REGATAS LIMA SEDE DE CHORRILLOS EN EL AÑO 2016” tuvo como objetivo Identificar la relación del exceso de peso con el desempeño laboral del personal obrero del Club de Regatas Lima en su sede de Chorrillos en el año 2016.

La población es de 205 obreros de los cuales mediante fórmula matemática se tomó una muestra de 120. El método aplicado del estudio fue de tipo descriptivo transversal, (Cuantitativo).

Para la variable (Y) se tomó en cuenta 3 dimensiones: Grasa Corporal, Alimentación y actividad física de los obreros para determinar el exceso de peso, mientras que para la variable (X) se tomaron en cuenta 3 dimensiones: Competencias, relaciones interpersonales y calidad de servicio para medir desempeño laboral.

Se elaboró un instrumento que pasó la prueba de validez por 5 expertos mediante la aplicación binomial, siendo su resultados menor $p = 0.05$ con lo cual quedó aceptado el instrumento. El coeficiente Alfa de Cronbach, alcanzo el valor $\alpha = 0.836$ con lo que se concluyó que el instrumento elaborado reunía las características para su aplicación a la muestra del estudio.

Concluyendo que existe una relación directa entre el exceso de peso y el desempeño laboral teniendo como base los resultados obtenidos los cuales nos indican que el 100% de trabajadores tiene exceso de peso en diferentes grados dividiéndose en 75% con sobre peso con un índice de masa corporal (IMC) por encima de los valores normales y un 25% con problemas de Obesidad de Tipo I y Tipo II, y teniendo como recomendaciones los controles médicos periódicos y preventivos, además de la concientización del consumo de comidas saludables y actividad física.

Palabras Claves: Exceso de peso, Obesidad, Desempeño laboral, Instrumento, Alfa de Cronbach, Alimentación saludable, Actividad física.

ABSTRACT

This thesis "EXCESS OF WEIGHT AND ITS RELATIONSHIP WITH THE WORK PERFORMANCE OF THE WORKERS 'STAFF OF THE LIMA REGATAS CLUB OF CHORRILLOS IN THE YEAR 2016" had like objective Identify the relation of the excess of weight with the labor performance of the working personnel of the Club of Regatas Lima at its headquarters in Chorrillos in 2016.

The population is of 205 workers of which by means of mathematical formula a sample of 120 workers was taken. The applied method of the study was of a transversal descriptive type, (Quantitative).

For the variable (Y) 3 dimensions were taken into account: Body Fat, Food and physical activity of the workers to determine excess weight, while for the variable (X) 3 dimensions were taken into account: Competencies, relationships interpersonal and quality of service to measure work performance.

An instrument was elaborated that passed the validity test by 5 experts by means of the binomial application, being its results smaller $p = 0.05$ with which the instrument was accepted. The Cronbach's Alpha coefficient was also applied. , being the value reached of $\alpha = 0.836$ with which it was concluded that the elaborated instrument met the characteristics for its application to the sample of the study.

Concluding that there is a direct relationship between excess weight and work performance based on the results obtained which indicate that 100% of workers have excess weight in different grades divided into 75% with overweight with a mass index body weight (BMI) above normal values and 25% with Obesity problems of Type I and Type II, and having as recommendations the periodic and preventive medical controls, in addition to the awareness of the consumption of healthy meals and physical activity.

Key words: Excess weight, Obesity, Work performance, Instrument, Cronbach's alpha, Healthy diet, Physical activity.

INTRODUCCIÓN

El sobrepeso y la obesidad son una pandemia, que afecta en el mundo a mil millones de personas, una quinta parte de los cuales son niños y la obesidad que ya alcanza a casi 500 millones. Esta pandemia sigue creciendo como alerta la OMS, con la consiguiente amenaza de su salud y calidad de vida. El peso en exceso está asociado a enfermedades crónicas como hipertensión arterial, males cardíacos, diabetes y ciertos tipos de cáncer que adicionalmente ocasionan altos costos económicos de salud individual y familiar. No es ser alarmista sostener que el sobrepeso, la obesidad y las enfermedades no transmisibles (hipertensión, diabetes y enfermedad coronaria) afectan significativamente a los peruanos. No somos una excepción, se trata de un fenómeno mundial y su incremento está relacionado directamente con la elaboración de productos alimentarios industrializados, algunos de cuyos componentes son dañinos para la salud.

Otro factor es el sedentarismo, es decir, la falta de ejercicios físicos sobre todo entre los pobladores de las grandes ciudades; no olvidemos además, que las enfermedades derivadas del sobrepeso y obesidad ocasionan enormes pérdidas económicas al Estado, a las empresas y especialmente a los pacientes.

Uno de los sectores donde más se pone en evidencia esta epidemia es el de las mujeres en edad fértil, en 1996 ya afectaba en un 43%, y para el año 2014 más de la mitad (51%) se encontraba en esa condición; tampoco los escolares se quedan atrás: según la Encuesta de Salud Escolar (2010) un 23% tiene exceso de peso; otro dato relevante es que el sobrepeso y la obesidad ya han penetrado en uno de cada tres hogares pobres del país.

El presente estudio fue realizado teniendo en cuenta la alta prevalencia de los trastornos de peso entre los trabajadores del Club de Regatas "Lima" y los resultados obtenidos nos brindan importante información para el desarrollo de planes y/o estrategias preventivo promocional en beneficio del trabajador y la productividad de la empresa, debido a que pretende desarrollar un Programa de sensibilización como de capacitación adecuado para mejorar el trabajo de los trabajadores con alteraciones del peso de la organización y con ello mejorar su salud como su desempeño laboral, y para la empresa mejor calidad de servicios.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

En 2002, la Organización Mundial de la Salud, en su resolución WHA 55.23, desarrolló la Estrategia Mundial sobre Régimen Alimentario, Actividad Física, y Salud, que fue aprobada por los estados miembros en mayo de 2004 (Resolución WHA 57.17), momento en el que se etiquetó a la Obesidad como "epidemia del siglo XXI".

Según la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura (FAO), una persona obesa experimenta un aumento del 50% en la pérdida de productividad y requiere de un 88% más de visitas médicas que una persona sana, durante un período de seis años en los Estados Unidos. Por otro lado, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) estima que los empleados obesos tienen dos veces más probabilidades de ausentarse en el trabajo por complicaciones en la salud.

Como sabemos, la obesidad tiene graves consecuencias en la salud de las personas que la padecen, tales como el aumento de la incidencia Enfermedad coronaria, Diabetes tipo 2, Cáncer (de endometrio, de mama y de colon), Hipertensión arterial, Dislipidemia, Accidente cerebrovascular. Enfermedad del hígado y de la vesícula, Apnea del sueño y problemas respiratorios, Artrosis y Problemas ginecológicos (menstruación anómala, infertilidad), en otros.

La Resolución Ministerial N° 771-2004/MINSA11 resuelve Establecer las Estrategias Sanitarias Nacionales del Ministerio de Salud, y sus respectivos órganos responsables: dentro de las cuales comprende a la Estrategia Sanitaria Nacional de Prevención y Daños No Transmisibles, tales como la obesidad, con el objetivo principal de fortalecer las acciones de prevención y control de los daños no transmisibles, llevadas en forma interinstitucional e intersectorial, con recursos técnicos posibles que facilite la prevención y atención de la salud de las personas en el país, en el marco de la Atención Integral de Salud.

La obesidad puede afectar tanto a las oportunidades de trabajo y rendimiento, así como modificar la relación entre la exposición del lugar de trabajo y el resultado de salud como se refirió anteriormente y con ello dar lugar a ausencias debido a la discapacidad y la enfermedad y mayores costos de atención de salud.

En estos inicios del siglo XXI la obesidad y sobrepeso constituyen un auténtico reto sanitario para los países desarrollados como subdesarrollados, estos últimos que están iniciando su industrialización y al mismo tiempo están empezando a adoptar los hábitos de vida típicos de las sociedades desarrolladas del mundo occidental.

En los últimos años, en Latinoamérica, entre ellos Perú, se ha incrementado de manera alarmante la obesidad y el sobrepeso. Como parte de la obesidad intervienen factores ambientales, genéticos y condiciones que en forma secundaria favorecen el desarrollo de la misma.

En 2014, más de 1900 millones de adultos de 18 o más años tenían sobrepeso, de los cuales, más de 600 millones eran obesos, del 13%, un 11% fueron hombres y

un 15% mujeres. La prevalencia mundial de la obesidad se ha multiplicado por más de dos entre 1980 y 2014.

Si los estilos de vida de las personas no cambian, entendiéndose como, alimentación saludable y realizar actividad física constante, la progresión aritmética de el sobre peso hacia el 2030 aumentará en un 5% a nivel mundial, mientras que en el Perú el pronóstico tampoco es favorable, estimándose un aumento del 10% de la población que tendrá sobrepeso en los próximos 10 años.

1.2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.2.1. Delimitación Espacial

El Presente estudio se desarrollará en el Club de Regatas “Lima”, en la sede del Distrito de Chorrillos.

1.2.2. Delimitación Social

El estudio se desarrollará teniendo en cuenta a los trabajadores obreros de servicios generales ya que ellos son los que tienen contacto directo con los clientes que acuden a Club Regatas Lima en su sede de Chorrillos, teniendo las características de nivel socioeconómico, perteneciendo a los grupos B, C y D.

1.2.3. Delimitación Temporal

El estudio se desarrollará durante los meses de enero a Diciembre del año 2016.

1.2.4. Delimitación Conceptual

El desarrollo del presente estudio de investigación tiene una cobertura a nivel de la sede principal de Chorrillos y pretende desarrollar un plan de capacitación adecuado para optimizar el trabajo de los obreros con sobrepeso y establecer un programa de control del peso, y llegar a la optimización de su desempeño laboral.

1.3. PROBLEMAS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. PROBLEMA PRINCIPAL

¿Cuál es la relación entre el exceso de peso y el desempeño laboral del personal obrero del Club de Regatas Lima en su sede de Chorrillos en el año 2016?

1.3.2 PROBLEMAS SECUNDARIOS

1. ¿Cómo se relaciona el exceso de peso con las competencias del personal obrero del Club de Regatas Lima en su sede de Chorrillos en el año 2016?

2.- ¿Cómo se relaciona el exceso de peso con las Relaciones interpersonales del personal obrero del Club de Regatas Lima en su sede de Chorrillos en el año 2016?

3.- ¿Cómo se relaciona el exceso de peso con la Calidad de Servicio del personal obrero del Club de Regatas Lima en su sede de Chorrillos en el año 2016

1.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. OBJETIVO GENERAL

Identificar la relación del exceso de peso con el desempeño laboral del personal obrero del Club de Regatas Lima en su sede de Chorrillos en el año 2016.

1.4. 2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Determinar la relación entre el exceso de peso y las Competencias del personal obrero del club Regatas Lima en su sede de chorrillos en el año 2016

2. Establecer la relación entre el exceso de peso y las Relaciones interpersonales del personal obrero del club Regatas Lima en su sede de chorrillos en el año 2016

3. Precisar la relación entre el exceso de peso y la Calidad de servicio del personal obrero del club Regatas Lima en su sede de chorrillos en el año 2016.

1.5 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1. Justificación

El presente estudio justifica porque buscará determinar como el Exceso de peso puede afectar en el desempeño aboral de los Obreros de servicios generales del Club Regatas Lima en su Sede de Chorrillos, identificando las causas siendo esto de gran utilidad, ya que servirían para tomar acciones, preventivo promocionales de la salud de sus trabajadores; implementar estrategias promocionales y preventivas y con ello contribuir a disminuir estos trastornos de peso y mejorar el estado de salud de los mismos, optimizando su rendimiento y por consiguiente su rendimiento laboral,

1.5.2. Importancia

El presente trabajo tiene gran importancia por cuanto está inmerso en el campo de la Salud Pública, tanto en la presentación de los eventos como en el desarrollo de planes y/o estrategias promocionales y preventivos en beneficio del mismo trabajador como en la productividad de la empresa, debido a que pretende desarrollar un Programa de sensibilización como de capacitación adecuado para mejorar el trabajo de los trabajadores con alteraciones del peso de la organización y con ello mejorar su salud como su desempeño laboral, y para la empresa mejor calidad de servicios.

1.6. FACTIBILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

El desarrollo de la investigación contará con los recursos humanos necesarios así como el financiamiento con recursos propios y materiales informativos otorgados por la administración del Club Regatas, además del apoyo del personal y trabajadores del mencionado Club para facilitar el acceso a la información y la aplicación de las encuestas pertinentes.

El trabajo de investigación se llevará a cabo utilizando aplicaciones y herramientas legalmente aprobadas y bajo estándares establecidos.

1.7. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Las limitaciones del presente proyecto de investigación radican en la falta de estudios, particularmente nacionales al respecto del tema.

Los pocos estudios que se encuentran están abocados mayormente al sector salud, no así al sector industrial.

Estadísticamente, por ser un estudio transversal exploratorio puede presentar sesgos que se pueden dar por la inadecuada selección de los sujetos no obstante, estos serán corregidos de la manera más objetiva. *(Pino, R. (2013). Metodología de la Investigación, pag.355).*

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

2.1.1. ANTECEDENTES NACIONALES

1.- *César Augusto Atoche Pacherras, (2015) Piura, Perú. en su estudio “Desempeño laboral y estilo de vida. caso: empresas de servicio, ciudad de Piura-Perú, año 2015” concluye que:*

a) Existe relación entre el desempeño laboral y el estilo de vida, en las empresas de servicio de la ciudad de Piura, año 2015. Se aprecia que en cuanto al estilo de vida de los trabajadores de empresas de servicios en Piura, la mayoría tiene un estilo de vida saludable; y en cuanto desempeño laboral global la mayoría tiene un nivel de bueno.

b) Existe relación entre los factores cognitivos y el estilo de vida. En la dimensión 1, (Capacidad Cognitiva) la mayoría de los encuestados tiene alto rendimiento y alto nivel de inteligencia. En cuanto al desempeño laboral global la mayoría lo tiene en nivel bueno.

c) Existe relación entre los factores de capacidad afectiva y el estilo de vida. En dimensión 2, (capacidad afectiva) la mayoría de los encuestados tiene buena reacción o buen control de las emociones. Igualmente, en cuanto al desempeño laboral global la mayoría lo tiene en nivel bueno.

d) Existe relación entre los factores de capacidad psicomotora y el estilo de vida. En la dimensión 3, (capacidad psicomotora), la mayoría tiene características físico-mentales muy estables. Igualmente, en cuanto al desempeño laboral global la mayoría lo tiene en nivel bueno.

2.- *Estela, Jossué Espinoza Figueroa, Mauricio Columbus Morales Fernando, Runzer Colmenares, José F. Parodid & Percy Mayta Tristán* en su estudio:

“Rendimiento físico de adultos mayores residentes en zonas rurales a nivel del mar y a gran altitud en Perú”, *Physical performance of older adults living in rural areas at sea level and at high altitude in Perú*, publicado en la Revista Española de Geriatria y Gerontología en el año 2015, pags: 56 – 61, dice que: Se evaluó a 130 adultos mayores en la comunidad de gran altitud y 129 en la costa, la mediana de la edad fue 71,4 y 55,6 % fueron mujeres. El bajo rendimiento físico ($SPPB \leq 6$) fue de 10,0 % a gran altitud y 19,4 % en la costa ($p < 0,05$). Los factores asociados con un bajo rendimiento físico fueron ser de costa (RPa: 2,10; IC 95 %: 1,02-4,33), tener una percepción de mala salud (RPa: 2,48; IC 95 %: 1,21-5,08), tener hipertensión arterial (RPa: 1,73; IC 95 %: 1,01-2,98), tener mayor edad (RPa: 1,04; IC 95 %: 1,01-1,07), mientras que ser agricultor (RPa: 0,49; IC 95 %: 0,25-0,97), y ser independiente (RPa: 0,37; IC 95 %: 0,20-0,72) serían factores protectores. Asimismo, se encontró que los pobladores de la costa tienen 0,86 puntos menos en el SPPB total que los de gran altitud ($p = 0,004$). Concluyendo que:

Existe asociación entre residir en altura y Rendimiento Físico en adultos mayores. La prevalencia de bajo Rendimiento Físico en los adultos mayores de zonas rurales a nivel del mar es dos veces mayor en comparación a los que viven en comunidades rurales de altura.

3.- *En un artículo publicado por el diario Publimetro el Miércoles 26 de abril del 2017, se hacen la pregunta: ¿Cómo influye el sobrepeso en tu desempeño laboral?, el mencionado artículo refiere que:*

En el Perú cada vez aumenta más el número de personas con **sobrepeso**, enfermedad producida debido al desequilibrio entre el número de calorías que se consumen en la dieta y la cantidad de energía (en forma de calorías) que se gasta durante las actividades físicas. Según los últimos reportes 6 de cada 10 hombres y mujeres adultos padecen sobrepeso en el país.

El **sobrepeso**, además de tener un fuerte impacto en el estado físico de la persona, afecta también el desempeño laboral de quien lo padece, de acuerdo con la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO por sus siglas en inglés), una persona con sobrepeso disminuye hasta 50% su productividad, y requiere 88% más visitas al médico que una persona saludable.

Cansancio, poca movilidad y un mayor ausentismo relacionado a problemas de salud, son algunas de las formas en que el **sobrepeso** afecta el desempeño laboral. En ese sentido, los especialistas del Club Médico Deportivo Bodytech, nos brindan una serie de recomendaciones para llevar una vida más activa, mejorar nuestra salud e incrementar nuestro rendimiento laboral.

1. **Consumir mucho líquido:** Tome por lo menos dos litros de agua al día, sin saborizantes ni azúcar. El agua es vital para ayudarle a tu cuerpo a desechar la grasa, además de que mantiene a tu piel en buen estado mientras te adaptas a un nuevo régimen alimenticio.

2. **Actívese diariamente:** Haga ejercicio, como mínimo 30 minutos al día. Deje atrás los pretextos y utilice las escaleras de casa, tome un paseo o realice una

caminata corta luego del almuerzo o en sus horas de recreo: esto mejora la digestión, combate la fatiga, y ayuda a mejorar la memoria y la productividad.

3. Asesórese con profesionales: Conocer su estado físico es fundamental, ya que tener una vida más saludable no solo significa comer mejor, sino también cerciorarse que todo esté en óptimas condiciones. Por ello, prográmesse y realícese análisis clínicos (de sangre) y averigüe su nivel de lípidos (colesterol, triglicéridos).

4. Diseñe su dieta: Si come fuera de casa, planifique dónde y qué va a comer o si es necesario que lleve ya prepara su merienda. Esto ayudará a elegir la comida de forma más saludable. No es pecado sentir hambre a media mañana o media tarde, pero entonces prefiera refrigerios saludables y bocadillos en bolsas selladas pequeñas. El chocolate negro, almendras, pasas y frutas no sólo son deliciosas, sino que también estimulan el sistema inmunológico.

5. Respete los horarios y las comidas: El error más común que comenten las personas es pensar que dejar de comer los hará bajar de peso, esto es totalmente falso saltarse una comida provoca un aumento de la producción de insulina, por lo que a mayor cantidad de insulina, mayor es la sensación de apetito y por ende la cantidad de alimentos que nuestro cuerpo necesita para saciarse.

4.- Un estudio realizado por Es salud en la Red Asistencial Lambayeque fue publicado por el grupo RPP el 25 de enero del 2018, donde se indica que la mayoría de trabajadores Lambayecanos padece de Perímetro Abdominal aumentado, que es un indicador de obesidad, el artículo en mención dice:

La Red Asistencial de Lambayeque de EsSalud realizó un diagnóstico de los males que más aquejan a la masa laboral de esta región norteña y detectó que la mayoría padece de perímetro abdominal aumentado (indicador de obesidad), seguido de triglicéridos elevados, hiperglicemias y casos de presión arterial elevada.

El diagnóstico se realizó a una muestra de ocho mil 371 trabajadores de 48 empresas e Instituciones que fueron atendidos en sus propios centros de trabajo, por especialistas del programa “Reforma de Vida”.

Los resultados arrojaron que mil 345 tenían perímetro abdominal aumentado; mil 257 triglicéridos elevados y 682 hiperglicemias; 670 arrojaron el colesterol HDL reducido y se diagnosticaron 313 casos de presión arterial elevada.

Los especialistas de EsSalud Lambayeque acudieron a estas empresas para diagnosticar el “síndrome metabólico”, que implica cinco riesgos a considerar: el perímetro abdominal aumentado, presión arterial elevada, colesterol HDL disminuido, glucosa y triglicéridos elevados. Con el fin de identificar los factores de riesgo y las enfermedades cardiometabólicas prevalentes que complican la salud y el desempeño.

La coordinadora de las Estrategias del Adulto y Promoción de la Salud, Lupe León Posada, explicó que estos riesgos son intervenidos a través de talleres demostrativos, basados en tres pilares: Alimentación Terrestre (el comer bien), Alimentación Celeste (respiración, relajación) y Alimentación Humana (relaciones interpersonales adecuadas).

Identificados los riesgos, tanto el programa como los colaboradores y sus entidades empleadoras buscarán el cambio de estilos de vida que los conlleven a la adopción de hábitos saludables.

El programa de reforma de vida es una estrategia aprobada con documento técnico denominado “Nuevo Modelo de Prestación de Salud: Modelo de Cuidado Estandarizado y Progresivo de la Salud”, con la finalidad de responder a las necesidades de salud de los asegurados y que pueda ser sostenible de manera responsable, aplicable a los trabajadores activos mayores de 18 años, tanto en las entidades públicas como en las privadas.

5.- Un artículo publicado en mayo del 2015, por el diario La Economía, denominado “Obesidad, un problema laboral de peso” estudio realizado por el Centro Nacional de Consultoría en Colombia, en donde se involucró a

poblaciones de diferentes países como, Argentina, Brasil, Canadá, Colombia, Ecuador, Estados Unidos, México, Panamá y Perú, en la cual el estudio nos dice que:

En América un 44% de los encuestados sostiene que tiene sobrepeso, mientras el 49% manifiesta que está en su peso ideal y un 8% que está por debajo de su peso. Quienes más sostienen que tienen sobrepeso son los argentinos, los estadounidenses y los canadienses. Los que menos declaran sobrepeso son los peruanos y los ecuatorianos.

La amplia mayoría de los americanos (el 75%) manifiesta que debería cambiar sus hábitos alimenticios: un 12% radicalmente y otro 63% debería cambiar solo algunos hábitos. Finalmente un 25% de los entrevistados manifiesta que no es necesario cambiar nada. Quienes más señalan que desean hacer cambios son los brasileños. Por el contrario, los de menor disposición son los mexicanos. Por su parte en Colombia el 62% considera importante cambiar sus hábitos alimenticios. No obstante es significativo encontrar que en todos los países la mayoría de individuos expresan la necesidad de cambiar su alimentación.

El 35% del total de los consultados en el continente americano expresó que ha consultado al médico en el último año por temas de sobrepeso. En menor medida un 19% del total señala que está haciendo algún tipo de dieta. El 55% de los colombianos no han consultado al médico sobre problemas de peso en el último año.

Un 52% del total dice que hace ejercicio físico regularmente al menos dos veces a la semana (en Colombia el 46% afirmó hacerlo), otro 24% del total hace ejercicio con menor frecuencia y otro 24% no hace ninguno. Los países donde más declaran hacer ejercicio son Estados Unidos y Canadá, Colombia ocupa el cuarto lugar siguiendo a Ecuador mientras que Perú y Panamá son donde menos lo hacen.

Por último y considerando de manera general, casi siete de cada 10 ciudadanos de América evalúan de manera positiva a su salud: muy saludable dice el 12% y saludable el 57%. En sentido inverso tres de cada 10 la califican negativamente (poco saludable dice el 28% y nada saludable el 3%). Quienes

peor califican a su salud son los países de América del Norte respecto a los Latinoamericanos. Con relación a Colombia el 63% indica que considera bueno su estado de salud.

Al estudiar las comidas diarias que realizan los ciudadanos de América se observa que es en Ecuador y Perú donde más se toma desayuno, mientras que en Colombia y Argentina donde más comen a la media mañana. Al considerar el almuerzo, los países que más se destacan son Ecuador, Colombia, Perú y Brasil, mientras que la merienda de la tarde resulta más consumida en Argentina y Brasil. En cuanto a la cena sobresalen Canadá, Ecuador, Estados Unidos y Panamá, mientras que comer después de la cena es más referido en Canadá y Estados Unidos. Finalmente es Canadá el país con mayor consumo de

6.- En un estudio publicado por el CENAN en el 2013 se determinó que entre los 20 y 29 años de edad, el 30,9% presentó sobrepeso y 8,7% presentó obesidad, no habiendo diferencia por sexo para el sobrepeso, pero si para la obesidad que fue mayor en las mujeres (11%) que para los varones (7%). Entre los 30 a 59 años el 42,5% de la población presento sobrepeso y el 19,8% obesidad, el sobrepeso fue mayor en los varones. En mayores de 60 años el 21,7% presentó sobrepeso y el 10,6% obesidad, siendo mayor para el sexo femenino que para el masculino (la base de datos ENAHO 2007-2010)

2.1.2. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

1.- *Graciela Patraca Hernández (2011). México, en su estudio Desempeño laboral y obesidad* encontró una relación directa. La muestra fue de 35 trabajadores de una industria e hizo uso de una metodología descriptiva, transversal y correlacional. El desempeño laboral fue evaluado mediante un instrumento elaborado por la Fundación Mexicana para la Planificación Familiar, y el índice de masa corporal (IMC) utilizó la norma oficial mexicana del SSA. Entre los resultados, el 72% de los trabajadores presentó algún grado

de obesidad y 11% sobrepeso. En cuanto a la clasificación de desempeño laboral se encontró que el 57.2% fue deficiente y regular, y un 40% bueno.

El tener sobrepeso u obesidad tiene muchos estigmas sociales, entre ellos que son personas flojas, que se les dificultan ciertas actividades, y el aspecto más importante a relucir es que el sobrepeso u obesidad están directamente relacionados con un mal estado de nutrición y esto impacta directamente al sistema nervioso el cual presenta alteraciones en la conducta por lo que disminuye la rapidez y eficacia de nuestras decisiones y acciones.

2.- Ramón Arcay Montoya & Dr. Edgardo Molina Sotomayor en la Tesis: “Estilo de Vida Asociado al Ausentismo Laboral en Trabajadores Universitarios”. Dirección de Investigación y Post Grado de la Universidad de Los Lagos, Chile.2001

Tomando en cuenta que en este estudio no se trató de relacionar enfermedades específicas con el estilo de vida de los trabajadores, sino más bien con el uso de licencias médicas solamente, cabe destacar sin embargo, como elemento a considerar en investigaciones futuras, que ante el número significativo de estos trabajadores clasificados como sedentarios, con sobrepeso corporal y alimentación no saludable, se podría esperar que ellos, de seguir en esa línea y a medida que aumente la edad y el tiempo de vida dedicado al trabajo, podrían asociarse con mucha propiedad futuras enfermedades con estas variables del estilo de vida de los trabajadores.

3.- Matilde Alonso y Elies Furi en su artículo Los costes económicos de la obesidad y el sobrepeso. Univerité de Lyon Francia marzo 2018.

Este estudio presenta una revisión de la literatura sobre los costos económicos que ocasionan tanto la obesidad y el sobrepeso. El análisis de costos en obesidad y sobrepeso se diferencia entre costos sanitarios directos y los costos sanitarios indirectos. Los costos sanitarios indirectos, relacionados a pérdidas en la producción, sea por menor productividad individual por hora trabajada o por pérdidas en el tiempo del trabajo. Los costos sanitarios directos, relacionados a los gastos por las complicaciones en la salud. Los autores

coinciden, ampliamente, que los costos indirectos superan ampliamente a los costos directos.

4.- Dra. Maribell Lorenzo Moreno y Dr. Roberto González Valles en la Tesis: *“Las implicaciones de la obesidad en el desempeño laboral en un grupo de empleados del área sur de Puerto Rico”*. Puerto Rico 2014

El estudio llegó a las conclusiones siguientes:

“El desempeño laboral es una dimensión primordial para esta investigación y su propósito fue explorar desde la perspectiva de los participantes su desempeño bajo el marco de las implicaciones de la obesidad, así como, crear una introspección en los sujetos partiendo de su realidad en el trabajo. En consecuencia obtener los elementos sobre lo que se espera del participante cómo empleado a partir de sus responsabilidades de trabajo, al igual de su capacidad de concentración para cumplirlas ofrece una visión del desempeño del participante. Por consiguiente, los participantes realizan sus labores dentro de sus capacidades de forma que no haya diferencia con sus pares. Realizan mayor esfuerzo para completarlas y demostrar que son tan capaces como los demás para lograr los objetivos de su departamento y de la empresa. Además guarda relación con Cecchini y Uthoff (2007) donde establecen que la productividad laboral o desempeño es la medida de cuán eficiente ha sido el uso de los recursos. Por consiguiente, el desempeño laboral desde la vertiente de productividad unido al ausentismo son las métricas usadas por las organizaciones para evaluar el capital humano que la compone. Así que si el recurso humano que la integra es obeso representa una reducción en su rendimiento ante el desarrollo de enfermedades incrementado su ausentismo, como también la dificultad de realizar sus tareas por el exceso de peso”

5.- María Alejandra Acuña Sandova en la Tesis: *“Evaluación de la Obesidad como riesgo cardiometabólico en Trabajadores de un Taladro de Perforación Petrolero en San Diego de Cabrutica- Anzoátegui Julio/diciembre 2008”* Universidad Experimental de Guayana- Venezuela 2008

El estudio llegó a la siguiente Conclusión:

“Los resultados confirman que la obesidad, tiene un efecto significativo en el deterioro de la calidad de salud de los trabajadores, aumento de los costos en salud y en el ausentismo laboral por efecto directo y asociado a las comorbilidades que lo acompañan”

6.- *Proyecto de investigación de la OIT, “Una deficiente alimentación en el trabajo afecta la salud y la productividad Nuevo informe de la OIT”*

Redacción de la OIT. Comunicado de prensa. 15 de septiembre de 2005

Este estudio, el primero que examina los hábitos alimenticios en el lugar de trabajo en diversas partes del Mundo, considera que si éstos mejoran puede aumentar la tasa de productividad, nacional, se pueden prevenir deficiencias, enfermedades crónicas y obesidad. Se requieren inversiones modestas, que se recuperan mediante la reducción de las licencias médicas y los accidentes.

Según el autor del estudio "las naciones más ricas enfrentan el costo de las enfermedades crónicas y la obesidad. Las acciones a nivel del vecindario no están funcionando. La mejor opción es distribuir comida sana en el trabajo, para que tengan acceso a este tipo de alimentación al menos una vez al día".

2.2. BASES TEORICAS

2.2.1. LA OBESIDAD

Es una de las alteraciones más comunes del metabolismo de los combustibles orgánicos que se observa en el ser humano. Si bien la desnutrición y la mala alimentación son causas importantes de morbimortalidad en muchas partes del Mundo, la obesidad se ha convertido en un problema de salud pública, cada vez más importante debido al acompañamiento de diabetes, hipertensión y cardiopatía isquémica. (*Fuente: Smith, Thier. 1983, pag. 456*)

La obesidad es un problema común en algunas sociedades modernas que, por su elevada frecuencia (alrededor del 30 por ciento de la población adulta en

sociedades industriales) y sus consecuencias de morbi-mortalidad, constituye un problema de salud.

La obesidad es un trastorno metabólico y nutricional de serias consecuencias para la salud. A pesar de existir un mejor conocimiento clínico y epidemiológico del problema, la prevalencia de la obesidad ha aumentado significativamente en países industrializados y en desarrollo.

Existen pautas estandarizadas para el diagnóstico clínico-nutricional y el tratamiento multifactorial de la obesidad con énfasis en la promoción de estilos de vida saludable que incluyan alimentación balanceada, mayor Actividad Física y disminución del sedentarismo. Se reconoce el alto riesgo que representa la obesidad en la incidencia de varias enfermedades crónicas: hipertensión arterial, enfermedad isquémica coronaria, accidentes cerebro-vasculares, diabetes tipo 2 y ciertas formas de cáncer, que son causa importante de morbilidad y mortalidad en los países del hemisferio occidental. (Peña y Bacallao ; 2000 p. 3-11)

❖ **Tipos de Obesidad**

Pero la obesidad también puede clasificarse atendiendo a factores como el riesgo, la distribución de grasa, la causa u otros factores. (Peña y Bacallao. (2000), pag.65)

❖ **Tipos de Obesidad según el riesgo**

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) la obesidad puede dividirse en:

- Normopeso: IMC 18,5 - 24,9 Kg/m²
- Sobrepeso: IMC 25 -29 Kg/m²
- Obesidad grado 1: IMC 30-34 Kg/m²
- Obesidad grado 2: IMC 35-39,9 kg/m²
- Obesidad grado 3: IMC 40-49,9 kg/m²
- Obesidad grado 4 u obesidad extrema: IMC >50 kg/m²

❖ **Según la distribución de grasa**

- **Obesidad abdominal o androide (forma de manzana):** la localización del exceso de grasa se encuentra en el abdomen, el tórax y la cara. Está muy asociada con la diabetes y enfermedades del corazón.
- **Obesidad periférica o ginoide (forma de pera):** la grasa acumulada se encuentra en muslos y caderas. Se da especialmente en mujeres y está relacionada con problemas como las varices y la artrosis en las rodillas.
- **Obesidad homogénea:** no existen una predominancia de exceso de grasa en una zona localizada sino que la grasa se reparte por el cuerpo en las mismas proporciones.

❖ **Tipos de obesidad según la causa**

- **Genética:** es una de las más comunes. Es aquella en la que el paciente ha recibido una herencia genética o predisposición para tener obesidad.
- **Dietética:** Es otra de las más comunes. Se da por llevar un estilo de vida sedentario unido a la ingesta de alimentos de alto valor calórico.
- **Obesidad por desajuste:** aparece debido a un fallo (desajuste) en la saciedad. La persona nunca se encuentra satisfecha al comer y siempre siente la necesidad de seguir injiriendo más alimentos.
- **Defecto termogénico:** no es un tipo de obesidad frecuente. La causa el organismo al no quemar las calorías eficientemente.
- **Obesidad Nerviosa:** la sufren aquellas personas que sufren otras enfermedades como la hipoactividad u otros tipos de problemas psicológicos. La obesidad la produce el sistema nervioso central cuando altera los mecanismos de saciedad.
- **Enfermedades endocrinas:** Tampoco es muy frecuente. Es generada por enfermedades endocrinas como el hipercorticismismo o el hipotiroidismo.

- **Obesidad por medicamentos:** algunos medicamentos producen acumulación de grasa. Ocurre con algunos tipos de antidepresivos o corticoides por ejemplo.
- **Obesidad cromosómica:** se asocia a defectos cromosómicos como aquellas personas que sufren síndrome de Down o de Turner.

2.2.2 Obesidad Mórbida

La obesidad mórbida significa que una persona es tan gorda que su bienestar y su salud están realmente en peligro. Los profesionales médicos a menudo usan el término "obesidad mórbida" cuando se habla de que el único tratamiento para el paciente de perder peso es la cirugía de pérdida de peso. La obesidad mórbida se define generalmente como:

- Un peso de 45 kilos o más de lo recomendado por los médicos
- Un índice de masa corporal (IMC) de más de 40

La obesidad mórbida afecta a muchas personas. Se calcula que entre cinco y 11 millones de estadounidenses sufren de obesidad mórbida, alrededor de una de cada 20 personas.

El sobrepeso extremo puede poner en peligro la salud y conducir a la muerte prematura. De hecho, la obesidad mórbida está ganando sobre el tabaquismo como la segunda causa principal de muerte evitable, responsable de 400.000 muertes al año. (Hoffman, 2001)

❖ Causas de la Obesidad Mórbida

A pesar de lo que muchos creen, la verdad es que la obesidad no es simplemente el resultado de comer en exceso y la falta de fuerza de voluntad. La investigación científica muestra que la genética también juega un papel y los estudios han demostrado que la obesidad una vez que se establece, hasta el

mayor de los esfuerzos por bajar de peso mediante dieta y ejercicio pueden no funcionar.

Mientras los científicos continúan la búsqueda de respuestas, la realidad es que el control de la obesidad será un desafío para toda la vida. Es importante entender que no existe una cura para la obesidad e incluso una dramática intervención médica, como la cirugía de pérdida de peso requiere un compromiso constante. (Hoffman, 2001)

❖ Factores que contribuyen a la Obesidad

Muchos factores contribuyen al desarrollo de la obesidad, incluyendo genética, hereditaria, metabólica del medio ambiente, y los trastornos alimentarios. Algunas condiciones médicas, tales como el hipotiroidismo, pueden causar la obesidad y algunos medicamentos, como los esteroides, también pueden causar aumento de peso dramática.

Factores que pueden contribuir a la obesidad incluyen:

- Genética
- Entorno
- Metabolismo
- Trastornos de la alimentación y condiciones médicas
- Factores que contribuyen

❖ **Genética:** Muchos estudios científicos han demostrado que los genes pueden jugar un papel importante en la tendencia para ganar peso en exceso.

Por ejemplo, el peso corporal de los niños adoptados no suele ser el mismo que el peso corporal de sus padres adoptivos las personas que los alimentan y les enseñan cómo comer. Sin embargo los niños adoptados tienen una probabilidad

del 80 por ciento, de tener un peso similar al de sus padres genéticos a los que nunca han conocido.

Los gemelos idénticos, que tienen los mismos genes, tienen una probabilidad mucho mayor de tener un peso similar que los mellizos, que tienen diferentes genes.

Es probable que se tengan un número de genes directamente relacionados con nuestro peso. Al igual que algunos genes determinan el color de los ojos o la altura, otros afectan a nuestro apetito, nuestra capacidad de sentirse lleno o satisfecho, nuestro metabolismo, nuestra capacidad de almacenar grasa e incluso nuestros niveles de actividad natural. (Fuente: Farreras, 2000)

❖ **Entorno:**

El entorno y la genética están estrechamente relacionados. Si tienes una predisposición genética a la obesidad y un estilo de vida moderno en el que consume la llamada comida basura será más difícil mantener una dieta equilibrada en entorno donde no se controle el peso.

La comida rápida, largas jornadas sentados en un escritorio y vivir en zonas alejadas que requieran moverse en coche en lugar de caminar, magnifican los factores hereditarios tales como el metabolismo y el almacenamiento de grasa.

❖ **Metabolismo:** Estamos acostumbrados a pensar en la ganancia o pérdida de peso, ya que sólo es en función de las calorías ingeridas y luego quemado. Si ingieres más calorías de las que quemas, aumentarás de peso. Si quemas más calorías de las que ingieres, perderá peso. Pero ahora sabemos que esta idea no es tan simple.

Investigadores en obesidad, hablan de una teoría llamada el punto de ajuste, una especie de termostato en el cerebro que hace que las personas ganen o pierdan peso. Si intentas anular tu punto de ajuste reduciendo drásticamente su consumo de calorías, tu cerebro responde disminuyendo el metabolismo y la desacelerando la actividad. Entonces, recuperarás de nuevo el peso que perdiste.

- ❖ **Trastornos de la alimentación y las condiciones médicas:** La cirugía para adelgazar no es una cura para los trastornos alimentarios. Y hay condiciones médicas, tales como hipotiroidismo, que también pueden causar un aumento de peso. Es por eso que es importante que trabajes con tu médico para asegurarte de que no tiene una enfermedad que debe ser tratada con medicamentos y orientación.
- ❖ **Factores que contribuyen:** Las causas subyacentes de la obesidad severa no se conocen. Hay muchos factores que contribuyen al desarrollo de la obesidad incluyendo factores genéticos, hereditarios, trastornos ambientales, metabólicos y la alimentación. También hay ciertas condiciones médicas que pueden causar la obesidad como la ingesta de esteroides y el hipotiroidismo. (Fuente: Garmendia 2007)

2.2.3 Grasa Corporal

La evaluación de la **composición corporal** es un elemento indispensable para determinar la salud de las personas y así poder formular recomendaciones nutricionales y prescripciones de ejercicios.

También se utiliza para controlar el crecimiento de niños y adolescentes, los cambios producidos por el envejecimiento, el peso corporal de deportistas que participan en competencias con regulación de peso, etcétera. Pero dos de los aspectos más estudiados referentes a la evaluación de la composición corporal son el **porcentaje de grasa** y el **índice de masa corporal**.

Son dos elementos diferentes que en unos casos guardan relación y en otros no. A continuación veremos en que consiste cada uno y los valores adecuados de la composición corporal para cada uno de ellos (Fuente; Garmendia, 2007)

❖ **Índice de Masa Corporal**

El IMC es la **relación existente entre el peso y la talla** y que sirve para identificar el sobrepeso y la obesidad en adultos, siempre y cuando se realice

de forma adecuada. Se calcula dividiendo el peso en kilogramos por el cuadrado de la talla en metros – peso(kg)/ talla (m²).

La OMS, define que el sobrepeso y la obesidad son una acumulación anormal o excesiva de grasa que puede ser perjudicial para la salud. El índice de masa corporal (IMC) es un indicador simple de la relación entre el peso y la talla que se utiliza frecuentemente para identificar el sobrepeso y la obesidad en los adultos. Se calcula dividiendo el peso de una persona en kilos por el cuadrado de su talla en metros (kg/m²). La definición de la OMS es la siguiente:

- Un IMC igual o superior a 25 determina sobrepeso.
- Un IMC igual o superior a 30 determina obesidad.

Un sencillo ejemplo: una persona con 90 kilogramos de peso y una altura de 1,70 tendrá un índice masa corporal de 31,4, lo que le colocaría dentro de obesidad tipo I. Para una persona de 1,70 de altura la clasificación quedaría así:

IMC	CLASIFICACION	RANGOS
18.5	Peso Insuficiente	Menos de 53,44 Kg.
18.5 – 24.9	Normopeso	Entre 53.46 y 72.22 Kg
25 – 26.9	Sobre preso Grado I	Entre 72.25 y 78 Kg
27 – 29.9	Sobre peso Grado II	Entre 78.03 y 86.67 Kg.
30 – 34.9	Obesidad de Tipo I	Entre 86.7 y 101.12 Kg.
35-39.9	Obesidad de Tipo II	Entre 101.15 y 115.57Kg
40- 49.9	Obesidad de Tipo III Mórbida	Entre 115.6 y 144.47 Kg.
Mayor a 50	Obesidad de tipo IV Extrema	Más de 144.5 Kg.

En circunstancias normales, la grasa corporal, (tejido adiposo que contiene triglicéridos) representa del 15% al 20% del peso del cuerpo en el hombre, y del 20 al 25% en la mujer. En sujetos obesos, estas cifras están considerablemente aumentadas dado que los estudios en grandes poblaciones no muestran una distribución bimodal de la masa de grasa corporal con una neta distinción entre sujetos "normales" y "obesos". (Op.cit.Pág. 456)

Según, el Diccionario BRAIER (1994;929), "el promedio de vida es netamente menor en los obesos, especialmente por afecciones circulatorias y renales (62 % más frecuente que en personas de peso normal). Asimismo, la mortalidad por diabetes es dos veces y media mayor en los obesos

2.2.4 Actividad Física

Autores como Haskell (1994), Slattery (1996), Hardman (1999), Kokkinos et al. (1999), enfatizan la importancia del volumen total de Actividad Física, con respecto a la obtención de beneficios para la salud, frente a las características específicas de la misma (intensidad, frecuencia y duración por sesión). Es por ello que actualmente se recomienda realizar un total de 30 minutos de Actividad Física la mayor parte de los días de la semana, no importando que la actividad, durante estos minutos se realice de forma continua o en series o periodos de 6 a 10 minutos de duración.

Querer adelgazar haciendo solo ejercicio físico es casi imposible y utópico. La práctica regular de un deporte permite perder "grasa acumulada en el tejido adiposo". Esto quiere decir que al aumentar la actividad física se incrementa la oxidación de lípidos y no la de proteínas.

El tipo de actividad física "moderada" es la que se recomienda, frente a la actividad física "intensa", ya que al dejar de practicar una actividad intensa, la reducción del gasto energético sería drástica y el peso sería fácilmente recuperado. La actividad moderada ayudará a mantener la salud en general, y en caso de "abandonar" (por enfermedad, embarazo, época invernal) esta

práctica, el efecto del gasto calórico sobre la actividad física tendría menores consecuencias sobre la obesidad que la actividad intensa.

¿Qué ejercicio o deporte practicar? Cualquier deporte, ya sea individual o en equipo. Hay una gran variedad de libros con tablas de ejercicios que practicar en casa o al aire libre (en parques, playa...) y que están destinado a cuidar o reforzar zonas musculares (abdomen, piernas, cadera), o bien todos los conocidos: bicicleta, remo, natación, aeróbic, y hasta subir las escaleras.

El aumento del gasto energético total es el objetivo de la actividad física. Hacemos hincapié en la práctica de "caminar", pensando en la forma y estilo de vida de la sociedad actual, ya que esta actividad está exenta de riesgos, horarios y espacio.

2.2.5 El Sedentarismo

El **sedentarismo** es el estilo de vida más cotidiano que incluye poco ejercicio, suele aumentar el régimen de problemas de salud, especialmente aumento de peso (obesidad) y padecimientos cardiovasculares.

Es el estilo de vida en las ciudades modernas, altamente tecnificadas, donde todo está pensado para evitar grandes esfuerzos físicos, en las clases altas y en los círculos en donde las personas se dedican más a actividades intelectuales, aumenta la probabilidad de que se presente este hábito. ([https://es.wikipedia.org/wiki/Sedentarismo_\(estilo_de_vida\)](https://es.wikipedia.org/wiki/Sedentarismo_(estilo_de_vida)))

Las consecuencias más frecuentes del sedentarismo son las siguientes:

- Propensión a la obesidad: la persona sedentaria no gasta las grasas que consume y estas se almacenan en áreas como el abdomen, lo que aumenta su volumen. Contrariamente a lo que se piensa, llevar a cabo una dieta sin realizar una actividad física adicional hace que aumente el almacenamiento de grasa corporal.
- Debilitamiento óseo: la carencia de actividad física hace que los huesos y los músculos pierdan fuerza y se debiliten, lo que puede derivar en

enfermedades óseas como la osteoporosis, que se manifiesta en un debilitamiento de los huesos.

- Cansancio inmediato ante cualquier actividad que requiera esfuerzo físico como subir escaleras, caminar, levantar objetos o correr.
- El aumento del volumen de grasas: almacenamiento de colesterol en las arterias y venas, lo que hace que el flujo sanguíneo hacia el corazón sea menor y, por lo tanto, aumente el esfuerzo del corazón para hacer llegar la sangre a todo el organismo.
- Problemas de cuello y espalda que generan dolores constantemente.
- Propensión a desgarros musculares, tirones de tendones, etc.
- Cansancio y estrés

❖ **Tratamiento del Sedentarismo**

El sedentarismo puede ser considerado una plaga de la edad contemporánea. Como tal, es necesario combatirlo. Por lo general, las personas sedentarias no reconocen que son sedentarias sino hasta que surgen las consecuencias en su estado de salud. Es necesario elaborar programas permanentes de prevención y tratamiento del sedentarismo en la población, la promoción del deporte y una sana alimentación. El sedentario debe saber que tiene que moverse y que pasar horas y horas frente a un escritorio, libros, ordenadores, reuniones, lecciones, conferencias e incluso viajes no es el tipo de actividad física que el organismo requiere. Es necesario que la persona sedentaria anote en su agenda diaria al menos una hora de actividad física.

No solo el propósito de programar una actividad deportiva es parte del tratamiento contra la plaga del sedentarismo. También un cambio en las actitudes cotidianas: algunas personas utilizan el coche para ir a la esquina, el elevador para subir al siguiente piso, dentro de la oficina se desplazan en la silla de ruedas como si fueran discapacitados. El uso de la bicicleta, caminar, subir escalas, moverse, distensionarse y otras actividades similares ayudan un poco a combatir el sedentarismo. (Fuente: Braier, 1994)

2.2.6 EL DESEMPEÑO LABORAL

Faria (1995, pag.123) considera el desempeño laboral como el resultado del comportamiento de los trabajadores frente al contenido de su cargo, sus atribuciones, tareas y actividades, depende de un proceso de mediación o regulación entre él y la empresa. En este contexto, resulta importante brindar estabilidad laboral a los trabajadores que ingresan a las empresas tratando de ofrecerles los más adecuados beneficios según sea el caso, acorde al puesto que va a ocupar. De eso depende un mejor desempeño laboral, el cual ha sido considerado como elemento fundamental para medir la efectividad y éxito de una organización. La estabilidad laboral genera a la persona tranquilidad, salud, motivación y buen estado emocional. En estas condiciones el individuo está dispuesto a dar más y enfocarse hacia otros horizontes que lo lleven a mejorar su posición tanto en la organización como en la sociedad.

Palaci (2005: pag.155), plantea que: “El desempeño laboral es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva a cabo en un período de tiempo”. Estas conductas, de un mismo o varios individuo(s) en diferentes momentos temporales a la vez, contribuirán a la eficiencia organizacional. El desempeño laboral según Robbins (2004), complementa al determinar, como uno de los principios fundamentales de la psicología del desempeño, es la fijación de metas, la cual activa el comportamiento y mejora el desempeño, porque ayuda a la persona a enfocar sus esfuerzos sobre metas difíciles, que cuando las metas son fáciles. Chiavenato (2004: 359), plantea: “El desempeño es el comportamiento del evaluado en la búsqueda de los objetivos fijados. Constituye la estrategia individual para lograr los objetivos deseados”.

Según el **Block de Workmeter** .para un **buen desempeño laboral** es muy importante que los trabajadores entiendan cuáles son sus funciones o tareas específicas, los procedimientos que se deben seguir, las políticas que se deben respetar, los objetivos que deben cumplir.

Asimismo, expresa que:

Una buena forma de mejorar el desempeño laboral de los trabajadores es motivándolos constantemente, y para ello podemos utilizar diferentes técnicas como pueden ser delegarles una mayor autoridad, darles mayores responsabilidades, recompensar los logros obtenidos, ofrecer un buen clima laboral...

Existen muchas técnicas y métodos que permiten motivar a los empleados y así poder desempeñar su labor de manera más eficaz y más productiva. Para saber cuál aplicar, la empresa debe conocer las necesidades del trabajador y actuar en consecuencia. Algunos de estos métodos son:

- **Maslow**. También conocido como pirámide de Maslow o jerarquía de las necesidades humanas. Según esta teoría conforme se satisfacen las necesidades básicas las personas desarrollamos necesidades menos básicas.
- **Herzberg**. Llamada Teoría de los dos factores. Según esta teoría las personas estamos influenciadas por dos factores, la satisfacción y la insatisfacción.
- **McGregor**. Teoría X y Teoría Y. Son dos teorías contrapuestas, en la primera los directivos de las empresas creen que los empleados solo trabajan bajo amenazas y la segunda se basa en que los jefes creen que los trabajadores quieren y necesitan trabajar.
- **Locke**. Teoría de la fijación de metas. Según esta teoría la intención de alcanzar una meta es básica para la motivación.

2.2.7. El Sistema de Evaluación del Desempeño

El desempeño es el nivel de logros laborales que consigue un individuo únicamente después de realizar cierto grado de esfuerzo. Depende no sólo del monto de esfuerzo invertido, sino también de las aptitudes y percepciones de los

roles del individuo. Un individuo que realiza un gran esfuerzo en su trabajo, pero posee una aptitud limitada o ha evaluado incorrectamente que es necesario para tener éxito en la organización bien podría alcanzar un desempeño deficiente”. Asimismo, se puede decir, el desempeño laboral son acciones observables dirigidas hacia una meta, donde el individuo manifiesta la voluntad y la capacidad de ejecutarla, siempre y cuando el contexto sea idóneo para alcanzarlas. La evaluación de desempeño es la identificación, medición y administración del desempeño humano en las organizaciones. La identificación se apoya en el análisis de cargos y busca determinar las áreas de trabajo que se deben examinar cuando se mide el desempeño. La medición es el elemento central del sistema de evaluación y busca determinar cómo se puede comparar el desempeño con ciertos estándares objetivos. (Palaci; Loc.cit)

Según Palaci (2005:237) existen ciertos elementos que inciden en el desempeño laboral, que se relacionan y generan un bajo o alto desempeño laboral. Entre estos tenemos: a. Retribuciones monetarias y no monetarias; b. Satisfacción en relación con las tareas asignadas; c. Habilidades, aptitudes (competencias) para realizar las tareas asignadas; d. Capacitación y desarrollo constante de los empleados; e. Factores motivacionales y conductuales del individuo; f. Clima organizacional; g. Cultura organizacional; h. Expectativas del empleado. (Fuente: Palaci, 2005)

De acuerdo a **Mondy y Noe (1997; pag.273)**, el sistema de evaluación del desempeño, contempla los procesos a los cuales se someten los recursos humanos, considerando diferentes métodos y criterios para la medición del rendimiento de los trabajadores: 1) Planeación de Recursos Humanos. Al evaluar los recursos humanos de una compañía, debe disponerse de datos que describan el potencial general y de promoción de todos los empleados, especialmente, de los ejecutivos clave; 2) Reclutamiento y Selección. Las clasificaciones en la evaluación del desempeño pueden ser útiles para predecir el desempeño de los solicitantes de empleo; 3) Desarrollo de Recursos Humanos. Una evaluación de desempeño debe señalar las necesidades específicas de capacitación y desarrollo

de un empleado, permitiendo a los individuos aprovechar sus puntos fuertes y minimizar sus diferencias.

A pesar de lo dicho, un sistema de evaluación no garantiza que los empleados sean capacitados y desarrollados correctamente. Sin embargo, los datos de la evaluación ayudan a determinar las necesidades de capacitarlo y desarrollarlo. El principal interesado en evaluación del desempeño es el empleado. Pero por lo general, quien evalúa es el Gerente. En la mayoría de las organizaciones, corresponde al gerente la responsabilidad de línea por el desempeño de los subordinados y por la evaluación y comunicación constantes de los resultados. Las organizaciones utilizan diferentes alternativas para evaluar el desempeño del empleado. Las más democrática y participativas dan al empleado la responsabilidad de auto-evaluación con libertad su desempeño; muchas encargan esta responsabilidad al gerente inmediato, para reforzar la jerarquía; otras buscan integrar al gerente y al subordinado en la evaluación, para reducir la diferencia jerárquica; algunas dejan la evaluación de desempeño a los equipos, en especial cuando son autosuficientes y autogestionadas, y otras incluso adoptan un proceso circulara de 360° en la evaluación.

En algunas organizaciones, el proceso de evaluación está centralizado en una comisión; en otras, el órgano de ARH centraliza y monopoliza el proceso de evaluación. Para medir el desempeño, se necesita evaluarlo a través de indicadores. Estos indicadores deben ayudar a la gerencia para determinar cuan efectiva y eficiente es la labor de los empleados en el logro de los objetivos, y por ende, el cumplimiento de la misión organizacional. Asimismo, deben estar incorporados en un sistema integral de medición del desempeño que haga posible el seguimiento simultáneo y consistente en todos los niveles de la operación de la empresa, desde el logro de los objetivos estratégicos de la empresa al más alto nivel hasta el desempeño individual de cada ejecutivo y empleado. Diferentes estudios sobre indicadores de productividad y financieros han demostrado en las compañías que se implementan sistemas de administración del desempeño, los empleados han obtenidos mejores resultados, y donde no fueron implementados,

los administradores deben ser conscientes de cualquier falla de las organizaciones en adoptar una efectiva administración del desempeño. La no implementación de dichos sistemas es costoso por la pérdida de oportunidades, actividades no enfocadas y pérdida de motivación y moral. La empresa puede dirigir el desempeño con un sistema integrado de administración o enfocarse en un área específica. Una vez identificado hacia donde se quiere dirigir, se debe detallar el desempeño de manera comprensible, exhaustiva y lo más específicamente posible. Posteriormente, se debe explicar a los empleados como el desempeño de cada área se integra para mejorar la empresa. Teniendo esto delineado, la empresa puede identificar los indicadores de desempeño que servirán para medir cada área, y permitirán monitorear a los empleados. (Fuente: Revista de Ciencias Sociales v.16 n.3 Maricao sep. 2010)

2.2.7. COMPETENCIAS

Se describe a la Competencia Laboral como “El conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas u actitudes que son aplicables al desempeño de una función productiva a partir de los requerimientos de calidad y eficiencia esperados por el sector productivo”. Es conocida también como un “conjunto de actividades, destrezas, habilidades y conocimientos requeridos para ejecutar con calidad determinadas funciones productivas en un ambiente de trabajo.

La adquisición de una competencia se inicia con una competencia básica, la cual la pudo haber obtenido el individuo en el hogar, en la escuela o en el entorno en donde se desenvuelve. Esta aún no ha sido desarrollada y se compone de las aptitudes, actitudes, valores y conocimientos iniciales que la persona posee. En el transcurso de su vida laboral, el individuo desarrollará éstas características a través de la experiencia o a través de la capacitación. (INTECAP, 2003, p.58-60)

2.2.8. CAPACITACIÓN

Capacitación significa entrenar a la persona de acuerdo al área en la que se encuentre para prepararlo ante cualquier circunstancia que se pueda presentar a la hora de realizar su trabajo, esto nos llevara a crear personas autosuficientes.

Para **Werther y Davis (2008, pag148)**, “la capacitación del personal auxilia a los miembros de la organización a desempeñar su trabajo actual, sus beneficios pueden prolongarse a toda su vida laboral y pueden auxiliar en el desarrollo de esa persona para cumplir futuras responsabilidades”.

La capacitación del personal es de gran importancia dentro de las organizaciones ya que este es el factor principal en el desempeño de los trabajadores, dentro de las empresas hay una poca contribución y respuesta positiva ante las necesidades de la empresa.

Para toda organización debe quedar claro que “es relevante capacitar a su personal de una forma constante y oportuna para que puedan conocer, planear y realizar sus actividades conjuntamente con los demás colaboradores por lo que es necesario trabajar en equipo para poder sobresalir con grandes estándares de calidad y tomar buenas decisiones”.

En la actualidad las empresas necesitan capacitar a su personal para crear un ambiente de trabajo sano, sin embargo suelen olvidarlo, y es precisamente en ese momento cuando surgen problemas con la comunicación y desempeño de los empleados, dando como resultado la baja productividad. Por tal motivo las organizaciones deben realizar actividades para que los empleados logren superarse dentro de la empresa.

A través de la capacitación y el desarrollo, las organizaciones hacen frente a sus necesidades presentes y futuras utilizando mejor su potencial humano, el cual, a su vez, recibe la motivación para lograr una colaboración más eficiente, que naturalmente busca traducirse en incrementos de la productividad. En el marco de este trabajo, entenderemos por capacitación “...las actividades culturales y educativas enfocadas a lograr la superación intelectual y el desarrollo de

habilidades de sus recursos humanos, por parte de las organizaciones empresariales” (Silicio, 1995).

2.2.9. RELACIONES INTERPERSONALES

❖ Liderazgo y Clima Laboral

Los investigadores Lyon (Air Force Research Laboratory, EE.UU) y Schneider (Wright State University, EE.UU) publicaron un estudio en el cual se indica que el estilo de liderazgo tiene un impacto en los niveles de estrés de los subordinados.

Ellos muestran en su estudio (Elsevier-The Leadership Quartely, 2009) evidencia experimental de que el liderazgo transformador es beneficioso no sólo para el rendimiento laboral, sino también si se consideran aspectos tales como el apoyo social, la confianza en la eficacia, las emociones negativas y el estrés.

❖ Técnicas

Es necesario que se desarrollen buenos sistemas de capacitación para los directivos y los cuadros, pero que no solo se quede en estas esferas sino que llegue hasta la base de todas las organizaciones, tratando de incentivar que los individuos sean los que se preocupen y ocupen de sus necesidades, en cuanto a conocimientos para llevar a cabo de una manera más eficaz las tareas que se le asignen, pero para lograr esto, es necesario, primero que cada trabajador tenga pleno conocimiento de su contenido de trabajo y se sienta comprometido con el hecho de ser cada día mejor.

Se aconseja que se realice una correcta selección por persona del tipo de capacitación que se debe de programar, teniendo en cuenta la edad, los años de experiencia laboral y cargo que ocupa pues quedó demostrado cuando se elaboraron los perfiles que a iguales esfuerzos de los profesores los resultados son diferentes y las variables que cambian son en general, las antes descritas.

Sintetizando las ideas que queremos enfatizar derivadas de este trabajo podemos decir que:

1. Identificar personas con cualidades de liderazgo para ocupar diferentes responsabilidades o ser reserva de cuadros resulta un elemento de vital interés para el desarrollo y desempeño de las organizaciones pues esto lo corrobora la práctica internacional desde hace muchos años. Los estudios de campo realizados en Cuba y señalizados en este trabajo demuestran que la relación liderazgo-desempeño tiene un comportamiento similar al internacional. En el presente estudio se añade el elemento que falta a la relación ya señalada y esta es la creación y desarrollo de habilidades directivas, en especial las intelectuales, mediante una correcta capacitación.
2. Otorgar un papel proporcionalmente adecuado a la creación de habilidades intelectuales, técnicas e interpersonales puede potenciar en alto grado el desempeño de los directivos y su impacto en el desempeño general de las organizaciones, ya que queda demostrado en las mejoras laborales que han tenido los estudiantes de ediciones anteriores de la maestría.
3. En el perfil descrito pueden aparecer índices algo engañosos que requieran un análisis complementario para verificar su exactitud; por ejemplo los altos valores que ofrecen las habilidades de los alumnos de la maestría o el tan bajo valor mostrado en la habilidad de control. En este caso se logró contrastar opiniones propias y de los jefes pero resulta imprescindible valorar el mismo perfil obteniendo informaciones de los subordinados y colegas del mismo equipo.
4. Aunque todos los elementos descritos son válidos no se debe descartar el papel que juega el entorno, el cual es conocido que imprime a la gestión empresarial fuerzas de mucho interés que condicionan el comportamiento y dan un marco mejor o peor al desarrollo de la relación liderazgo-habilidades - desempeño.
5. El instrumento utilizado, se elabora por la necesidad de medir el impacto de la capacitación en el desempeño laboral.

6. Se puede complicar la utilización del Perfil de Habilidades en personas no entrenadas para darle respuesta al mismo, pues solo ha sido aplicado en alumnos de la MAN, por lo que para otro público necesitaría de explicaciones adicionales.
7. La aplicación de este perfil-encuesta sería realmente interesante aplicarla al inicio de la MAN, en el medio y al final para poder hacer un análisis de la evolución en el tiempo de las habilidades y al inicio nos serviría para hacer el diagnóstico de los estudiantes.
8. Las respuestas a la pregunta adicional que se le hizo al perfil fueron en un 89% que la MAN les había servido para elevar el desempeño en su puesto de trabajo.
9. Se obtiene resultados interesantes y reduce el margen de error, la aplicación de la misma encuesta tanto a los estudiantes como a sus jefes aunque los resultados podrían ser más certeros si se les aplica a subordinados y a los de igual rango que laboran con ellos. (**Fuente; Chiavenato, 1992**)

2.2.10. CALIDAD DE SERVICIO EN EL DESEMPEÑO LABORAL

La calidad en el servicio viene determinada por las condiciones del medio que rodea al trabajador, esto queda corroborado en el estudio de **COELLO ALMEIDA (2014; pag.17)** señala que “Los trabajadores son seres sociales complejos, con sentimientos, temores, deseos. Esta teoría expresa que los seres humanos se comportan en los distintos aspectos de su vida como consecuencia de diversos factores motivaciones, los cuales surgen de las necesidades del sujeto. Así mismo resalta la importancia de las relaciones interpersonales, es así que se considera que de existir dificultades en las relaciones de grupo aumentaría la rotación de personal, existiría una baja moral, habría un aumento en la fatiga, se reducirían los niveles de desempeño, es decir que en general la comunicación es un factor tan relevante que influye notoriamente en sus actividades tanto personales como laborales.”

2.3. DEFINICION DE TERMINOS BASICOS

- ✓ **Obesidad:** Se define como la excesiva grasa en el tejido adiposo bajo la piel y en el interior de ciertos órganos como el músculo, caracterizado por aumento de peso (*Farreras y Rozman;2000, pag. 13*)

- ✓ **Exceso de peso:** Es el aumento de peso corporal por encima de un patrón dado. Para evaluar si una persona presenta sobrepeso, los expertos emplean una fórmula llamada índice de masa corporal (IMC), que calcula el nivel de grasa corporal en relación con el peso, estatura y talla. <https://es.wikipedia.org/wiki/Sobrepeso>

- ✓ **Obeso :**Dícese de la persona que tiene gordura en demasía (*Diccionario Enciclopédico Universal P. 781*)

- ✓ **Somatometría:** Es el conjunto de técnicas para obtener medidas precisas de las dimensiones corporales de una persona. (*Casillas; 2008, pag.34*)
Así mismo, es la ciencia que se ocupa de la medición y comparación de las formas anatómicas, tanto en vida como muerto. Se utiliza en las disciplinas biológicas, antropológico, paleontológico, y en general en todas las ciencias que tengan en cuenta el grado y la forma de las regiones anatómicas. Forma parte de la antropología física, ocupándose de las mediciones del cuerpo humano. La somatometría es la parte de la antropología física que se ocupa de las mediciones del cuerpo humano. La somatometría se refiere a peso, talla e índice de masa corporal. (*Cfr.Leticia E. Casillas; Luis Alberto Vargas Guadarrama (2008, pag.116)*)

- ✓ **Obesidad Mórbida :** Es el término para la obesidad caracterizada por un IMC (índice de masa corporal) de 40 o mayor, o de un IMC de 35 o mayor ante la presencia de al menos una u otra enfermedad significativa o

discapacidad grave y minusvalía a causa del exceso de peso.
(https://es.wikipedia.org/wiki/Obesidad_m%C3%B3rbida)

- ✓ **Índice de Masa Corporal : (IMC)** es una medida de asociación entre la masa y la talla de un individuo ideada por el estadístico belga Adolphe Quetelet, por lo que también se conoce como **índice de Quetelet**
(https://es.wikipedia.org/wiki/%C3%8Dndice_de_masa_corporal)

- ✓ **Dieta:** Régimen que se manda observar a los enfermos o convalecientes en el beber o en el comer o beber y por extensión, esta comida y bebida
(Fuente: *Diccionario Enciclopédico Universal Interactivo. Editorial cultural S.A.Madrid.2013.pag.368*)

- ✓ **Sedentarismo :** Es el estilo de vida más cotidiano que incluye poco ejercicio, suele aumentar el regimen de problemas de salud, especialmente aumento de peso (obesidad) y padecimientos cardiovasculares.Es el estilo de vida en las ciudades modernas, altamente tecnificadas, donde todo está pensado para evitar grandes esfuerzos físicos, en las clases altas y en los círculos en donde las personas se dedican más a actividades intelectuales, aumenta la probabilidad de que se presente este hábito.
[https://es.wikipedia.org/wiki/Sedentarismo_\(estilo_de_vida](https://es.wikipedia.org/wiki/Sedentarismo_(estilo_de_vida)

- ✓ **Desempeño laboral:** Es la conducta de una persona, ejecutando su trabajo, en términos de los resultados que produce y la satisfacción que logra haciéndola. (*Chiavenato 1992,pag.21*)

- ✓ **Evaluación del desempeño:** Es el proceso mediante el cual se estima el rendimiento global del empleado (productividad, creatividad y actitudes).
(*Chiavenato 1992,pag 23*)

- ✓ **Productividad.** Capacidad o grado de producción por unidad de trabajo, superficie de Tierra cultivada, equipo industrial. (*Diccionario Universal Op.cit. pag.855*)

- ✓ **Creatividad.** Es la capacidad de generar nuevas ideas o conceptos, o de nuevas asociaciones entre ideas y conceptos conocidos, que habitualmente producen soluciones originales. La creatividad es sinónimo del "pensamiento original", la "imaginación constructiva", el "pensamiento divergente" o el "pensamiento".
(<https://es.wikipedia.org/wiki/Creatividad>)

- ✓ **Alimentación**
Es la ingestión de alimento por parte de los organismos para proveerse de sus necesidades alimenticias, fundamentalmente para conseguir energía y desarrollarse. No se debe confundir alimentación con nutrición, ya que esta última se da a nivel celular y la primera es la acción de ingerir un alimento. La nutrición puede ser autótrofa o heterótrofa
(<https://es.wikipedia.org/wiki/Alimentaci%C3%B3n>)

- ✓ **Hábitos alimenticios**
Los hábitos alimenticios se transmiten de padres a hijos y están influidos por factores como el lugar geográfico, el clima, la vegetación, la disponibilidad de la región, costumbres y experiencias, pero también tienen que ver la capacidad de adquisición, la forma de selección y preparación de los alimentos y la manera de consumirlos (horarios, compañía).
<http://www2.esmas.com/salud/nutricion/662441/habitos-alimenticios/>

CAPÍTULO III

HIPOTESIS Y VARIABLES

3.1. HIPOTESIS GENERAL

El exceso de peso se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal obrero del club Regatas Lima en su sede de chorrillos en el año 2016

3.2. HIPOTESIS SECUNDARIAS

1. El exceso de peso se relaciona significativamente con las Competencias del personal obrero del club Regatas Lima en su sede de chorrillos en el año 2016.

2. El exceso de peso se relaciona significativamente con las Relaciones interpersonales del personal obrero del club Regatas Lima en su sede de chorrillos en el año 2016.

3. El exceso de peso se relaciona significativamente con la Calidad de servicio que brinda el personal obrero del club Regatas Lima en su sede de chorrillos en el año 2016.

3.3 VARIABLES (DEFINICION CONCEPTUAL Y OPERACIONAL)

a). Variable (X)

☐ Exceso de Peso

Concepto.-

Es el aumento de peso corporal por encima de un patrón dado. Para evaluar si una persona presenta sobrepeso, los expertos emplean una fórmula llamada índice de masa corporal (IMC), que calcula el nivel de grasa corporal en relación con el peso, estatura y talla.

Operacional.-

El manejo de la variable **Exceso de peso** pasa por desagregar la extensión del término en sus dimensiones las mismas que son medidos mediante sus indicadores:

Indicadores:

- Índice de masa corporal
- Tipos de Obesidad
- Obesidad Mórbida
- Hábitos alimenticios
- Comidas al día
- Dieta
- Sedentarismo

- Tipo de Transporte
- Deportes.

b) Variable (Y)

☐ Desempeño Laboral

Concepto.-

Es la conducta de una persona, ejecutando su trabajo, en términos de los resultados que produce y la satisfacción que logra haciéndola.

Operacional.-

El manejo de la variable Desempeño Laboral pasa por medir la relación que tiene el exceso de peso y como ésta afecta laboralmente a los Obreros del club Regatas Lima de su sede de Chorrillos, y esto se aprecia con la evaluación de los indicadores.

Indicadores.-

- Capacitación
- Nivel de conocimiento de las tareas.
- Aptitud para el cargo
- Liderazgo
- Empatía
- Clima Laboral
- Aumento de la Productividad
- Disminución de la productividad
- Servicio al cliente
- Satisfacción del cliente.

3.4. Operacionalización de las variables.

Es la desagregación de las macro variables en dimensiones las cuales se miden mediante indicadores que se ajustan a la naturaleza de cada dimensión. Ver tabla N° 1

Tabla N° 1: OPERALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLE X = EXCESO DE PESO								
CONCEPTO	DIMENSIONES	PREGUNTAS, INDICADORES O ESTÁNDARES	ITEMS	ESCALA				
				1/a	2/b	3/c	4/c	
Es el aumento de peso corporal por encima de un patrón dado. Para evaluar si una persona presenta sobrepeso, los expertos emplean una fórmula llamada índice de masa corporal (IMC), que calcula el nivel de grasa corporal en relación con el peso, estatura y talla. https://es.wikipedia.org/wiki/Sobrepeso	GRASA CORPORAL	1.- Siente que ha subido de peso en el último año?	3					
		2.- Las personas le hacen notar de su aumento de peso?						
		3.- Se pesa periódicamente?						
		1.- Cuantas veces al día come?						
		2.- Cree Ud que Come sano?		3				
		3.- Prefiere comer cantidad que calidad?						
	ACTIVIDAD FÍSICA		1.- Realiza actividad física?	3				
			2.- Suele caminar al entrar o salir de su centro laboral?					
			3.- Realiza algún tipo de deporte?					

VARIABLE Y: DESEMPEÑO LABORAL

CONCEPTO	DIMENSIONES	PREGUNTA O INDICADORES O ESTÁNDARES	Ítems	ESCALA			
				1/a	2/b	3/c	4/c
<p>Es la conducta de una persona, ejecutando su trabajo, en términos de los resultados que produce y la satisfacción que logra haciéndola. (Chiavenato 1992, pag.21)</p>	1.- COMPETENCIAS	1.- Se siente capacitado para la labor que realiza?	4				
		2.- Conoce a cabalidad las tareas que le son encomendadas?					
		3.- Está satisfecho con el trabajo que realiza?					
		4.- Es evaluado por la empresa?					
	2.-RELACIONES INTERPERSONALES	1.- Los cargos y jerarquías están bien definidos en su centro laboral?	3				
		2.- Se lleva bien con sus compañeros de trabajo?					
		3.- Como define el clima laboral en su centro de trabajo?					
	3.- CALIDAD DE SERVICIO	1.- Cual es su apreciación acerca de la productividad de la empresa en el último año?	4				
		2.- Cree Ud que le brinda una buena atención al usuario?					
		3.- Cree Ud. que el cliente está satisfecho con el servicio que se le brinda?					
		4.- Ha recibido alguna queja y/o reclamo de algún cliente en el último año?					

CAPÍTULO IV

METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

4.1. ENFOQUE, TIPO Y NIVEL DE LA INVESTIGACION

4.1.1. ENFOQUE DE INVESTIGACION

El enfoque de este trabajo es Cuantitativo, ya que se basó en el análisis estadístico de datos numéricos obtenidos, siendo una investigación objetiva y rigurosa. Este análisis lleva a comprobar las hipótesis del estudio.

4.1.2. TIPO DE INVESTIGACION

Investigación No Experimental Transversal - descriptiva- correlacional
Es una investigación No Experimental porque mediante ella observamos los fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para después analizarlos. Es una investigación transversal ya que recolecta la información o los datos en un solo momento, en un tiempo único. Tiene como propósito describir variables, y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede.

Y es descriptiva correlacional porque un estudio descriptivo se seleccionan una serie de conceptos o variables y se mide cada una de ellas independientemente de las otras, con el fin, precisamente, de describirlas, y es correlacional porque los estudios correlacionales pretenden medir el grado de relación y la manera cómo interactúan dos o más variables entre sí. Estas relaciones se establecen dentro de un mismo contexto, y a partir de los mismos sujetos en la mayoría de los casos, estableciéndose una relación entre variables sin entrar a profundizar a las causas que determinan esta relación. (Pino, R. 2013. Pág. 97 – 99)

Se enmarca dentro de los estudios de tipo Observacional, prospectivo y transversal.

4.1.3. NIVEL DE INVESTIGACION

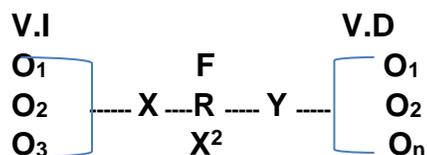
Nivel aplicativo, ya que se centra en encontrar los mecanismos que permiten lograr un objetivo específico, que es determinar la relación entre el exceso de peso y el desempeño laboral, es decir aborda el problema de exceso de peso en los trabajadores, con ello aportar a mejorar a calidad de vida del mismo.

4.2. METODO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACION

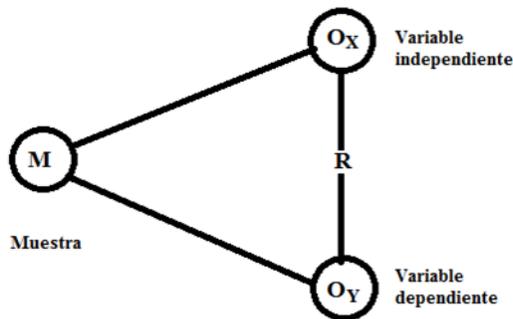
4.2.1. METODO DE LA INVESTIGACION

Exploratorio-Descriptivo para el diseño no experimental Metodología observacional

4.2.2. DISEÑO DE LA INVESTIGACION



Que finalmente se reduce al siguiente esquema de resultados



4.3. POBLACION Y MUESTRA DE LA INVESTIGACION

4.3.1. POBLACION

El estudio se desarrollará teniendo en cuenta a los trabajadores Obreros de Servicios Generales del Club de Regatas “Lima”, sede Chorrillos, siendo éstos un total de 205.empleados.

4.3.2. MUESTRA

Como se conoce el tamaño de la población, se usará el método para poblaciones finitas, se utilizará la fórmula señalada por Pino, R, (*Metodología de la investigación* pág. 380)

$$n = \frac{z^2 \cdot P \cdot Q \cdot N}{e^2(N-1) + z^2 \cdot P \cdot Q}$$

Donde:

N = La población de los Obreros de servicios generales es de 205

Z² = Margen de confiabilidad o número de unidades de desviación. Donde para 78% $\alpha = 0.05 = 1.96$; para 95% $= 1.96^2 = 3.84$

P = Probabilidad que el evento ocurra 80% = 0.8

Q = Probabilidad de fracaso $1 - P = 1 - 0.8 = 0.2$

e^2 = Error que se establece en la falla que se puede dar en los cálculos de la muestra. Se fija en 7% = 0.0049.

$$m = \frac{1.96^2 \times 0.8 \times 0.2 \times 205}{0.0049(205-1) + 1.96^2 \times 0.8 \times 0.2} = \frac{126.004}{0.994} = 120$$

Se tomará una muestra de 120 trabajadores.

Se realizará un muestreo No probabilístico a conveniencia tomando en cuenta los obreros que presenten algún grado de sobrepeso.

Factores de inclusión:

- La muestra lo conforman los Obreros de servicios generales de la sede de Chorrillos.
- Obreros que acepten ser parte del estudio.

Factores de exclusión:

- No se incluirán en la muestra al personal administrativo.
- Trabajadores que no autoricen su participación en el estudio.

4.4. TECNICAS E INSTRUMENTOS DE LA RECOLECCION DE DATOS

4.4.1. TECNICAS

La técnica de recolección de datos serán: Registro de Datos útiles para la investigación como, Edad, Sexo, Peso, Talla e IMC, y Encuestas mediante un cuestionario de elaboración propia de acuerdo a indicadores.

4.4.2. INSTRUMENTOS

En los Anexos N° 2 se van a registrar los datos físicos de los Obreros del Club Regatas en su sede de Chorrillos.

Y en el otro se muestra el cuestionario anónimo dirigido a los Obreros del Club Regatas sede Chorrillos.

4.4.3. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD

Validación Binomial, mediante un análisis de contenido, validez superficial, de criterio externo, validación con otros instrumentos y a través del análisis factorial. (Pino, R. 2013. "Metodología de la investigación" Pag.425-426)

Y la confiabilidad Alfa de Cronbach, mediante una sola aplicación, basada en la medición de la consistencia de las respuestas que hagan las personas entrevistadas a cada pregunta.

4.4.4. PLAN DE ANÁLISIS DE DATOS

Ingreso de datos en programa Excel y data procesada mediante el programa SPSS.

4.4.5. ÉTICA EN LA INVESTIGACIÓN

La ética en el presente trabajo de investigación va dirigida hacia la confidencialidad de la identidad y resultados de cada persona estudiada por parte del investigador y el asesor, sin que los resultados obtenidos tengan repercusión en su estabilidad laboral, si no por el contrario, esto debe ser utilizado para que con los resultados obtenidos prevenir y tratar cualquier problema de salud que ayude a mejorar el rendimiento laboral de los trabajadores.

CAPITULO V

ANALISIS E INTERPRETRACIÓN DE LOS RESULTADOS

5.1. Análisis descriptivo Univariado de los resultados

Tabla N° 1. Distribución porcentual de los trabajadores según si Siente que ha subido de peso el último año

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	47	39,2
	A veces	18	15,0
	Frecuentemente	24	20,0
	Siempre	31	25,8
	Total	120	100,0

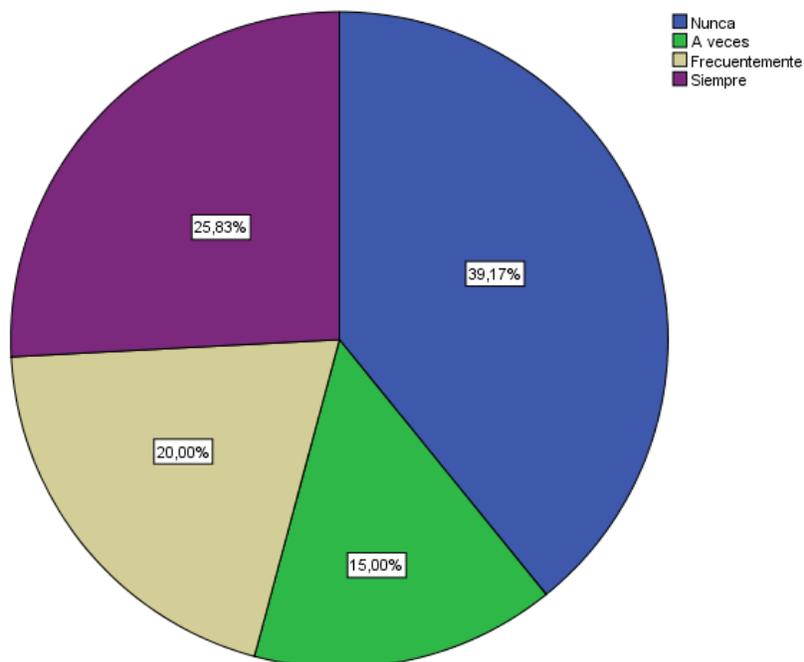


Figura N° 1. Gráfica circular de la distribución porcentual de los trabajadores según si Siente que ha subido de peso el último año

Como podemos ver en la gráfica encontramos que el 39.2% de trabajadores consideran que nunca han subido de peso durante el último año, además por cada 5 personas que siempre notan que suben de peso hay 4 que frecuentemente notan que han subido de peso.

Tabla N° 2. Distribución porcentual de los trabajadores según si Las personas le hacen notar de su aumento de peso

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	69	57,5
	A veces	21	17,5
	Frecuentemente	8	6,7
	Siempre	22	18,3
	Total	120	100,0

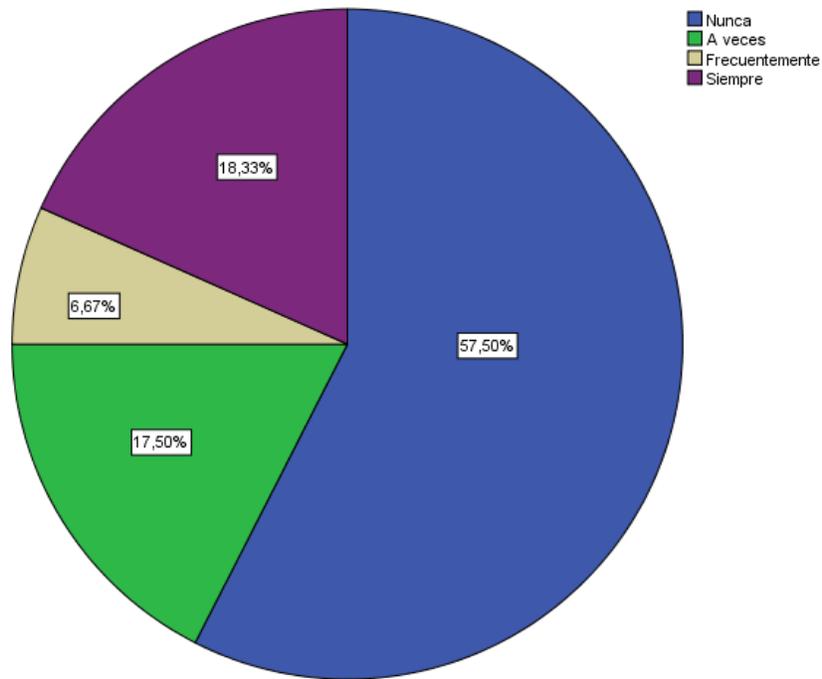


Figura N° 2. Gráfica circular de la distribución porcentual de los trabajadores según si Las personas le hacen notar de su aumento de peso

Se encontró que la mayoría de los trabajadores han considerado que nunca les hacen notar su aumento de peso (57.5%), frente a un 18.3% que considera que siempre las personas le hacen notar su aumento de peso y por cada una de ellas hay 3 a las que frecuentemente le hacen notar su aumento de peso.

Tabla N° 3. Distribución porcentual de los trabajadores según si se pesa periódicamente

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	80	66,7
	A veces	35	29,2
	Frecuentemente	4	3,3
	Siempre	1	,8
	Total	120	100,0

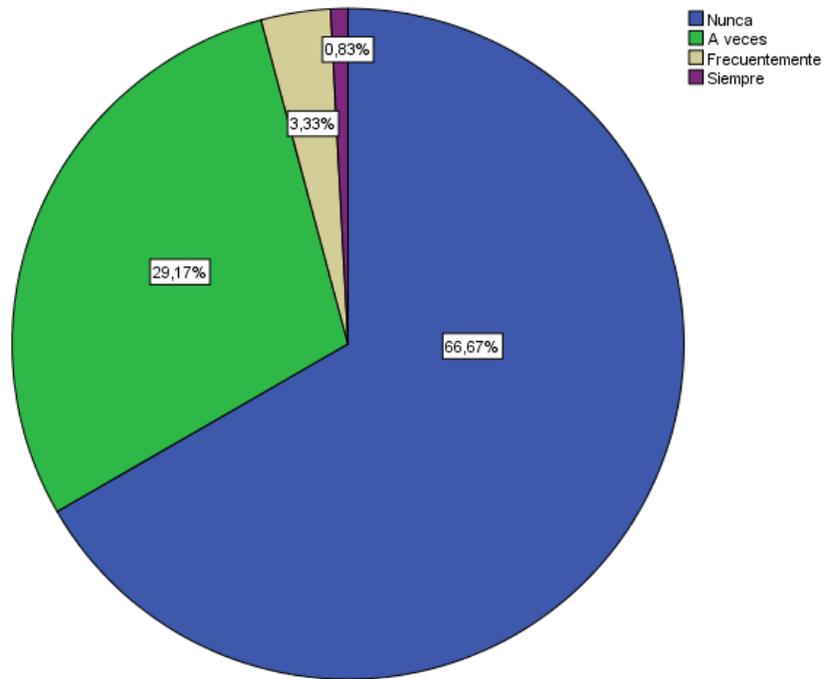


Figura N° 3. Gráfica circular de la distribución porcentual de los trabajadores según si se pesa periódicamente

Podemos ver que solo hay un trabajador que se pesa periódicamente, mientras que el 66.7% de los trabajadores nunca lleva un control de su peso, seguidos por un 29.2% que lo hace a veces. Esto denota un descuido por parte de los trabajadores en controlar su peso.

Tabla N° 4. Distribución porcentual de los trabajadores según Cuántas veces al día come

	Frecuencia	Porcentaje
Válido 3 veces	100	83,3
Más de 3	20	16,7
Total	120	100,0

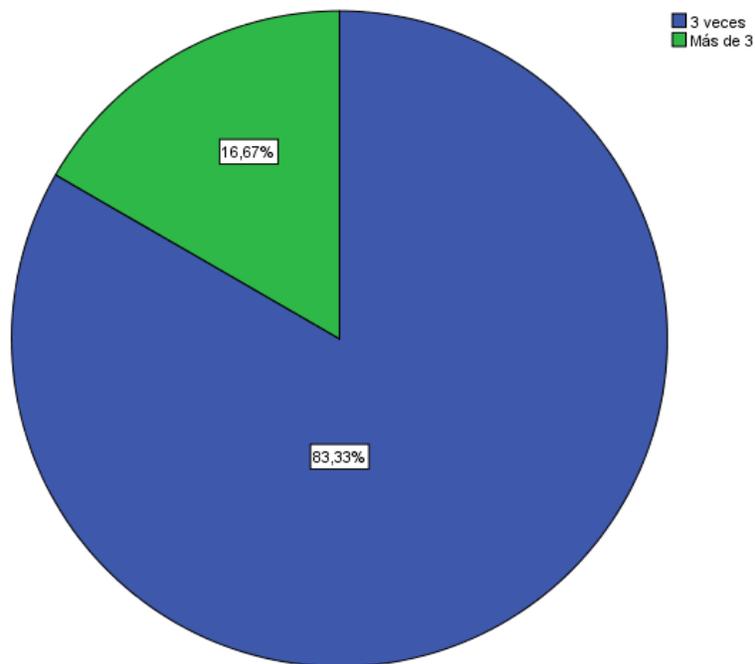


Figura N° 4. Gráfica circular de la distribución porcentual de los trabajadores según Cuántas veces al día come

La mayoría como 3 veces al día (el 83.3%), mientras que el porcentaje restante come más de 3 veces al día. Esto podría indicar que existe la presencia de malos hábitos alimenticios en los trabajadores.

Tabla N° 5. Distribución porcentual de los trabajadores según si cree usted que come sano

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	34	28,3
	A veces	40	33,3
	Frecuentemente	45	37,5
	Siempre	1	,8
	Total	120	100,0

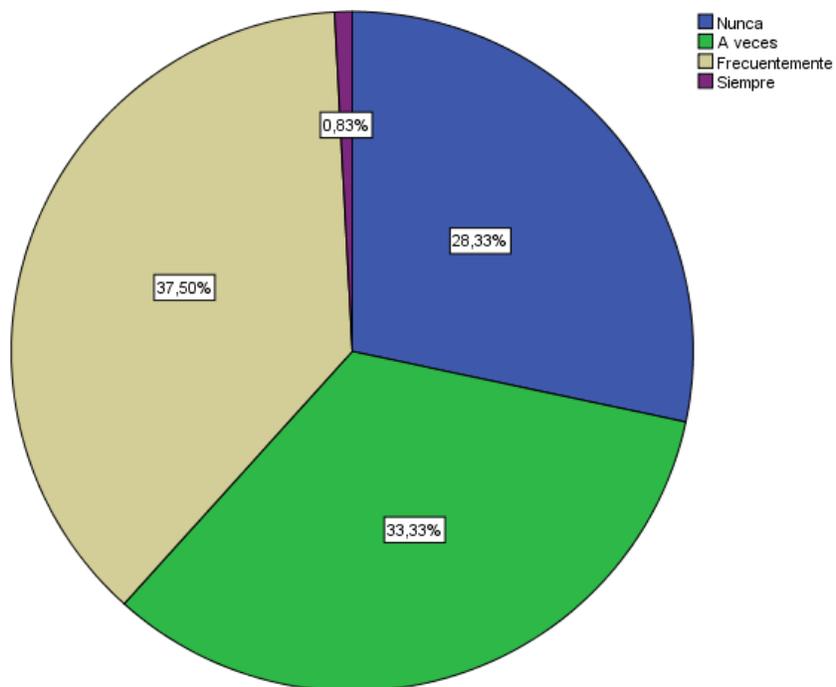


Figura N° 5. Gráfica circular de la distribución porcentual de los trabajadores según si cree usted que come sano

Podemos ver que son muy pocos los trabajadores que consideran que comen siempre sano, resalta también un porcentaje de 28.33% que indica que nunca come sano, lo cual es preocupante, frente a un 33.33% y 37.5% que comen sano a veces y frecuentemente, lo que estaría indicando también una despreocupación sobre los hábitos alimenticios.

Tabla N° 6. Distribución porcentual de los trabajadores según si Prefiere comer cantidad que calidad

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	1	,8
	A veces	34	28,3
	Frecuentemente	48	40,0
	Siempre	37	30,8
	Total	120	100,0

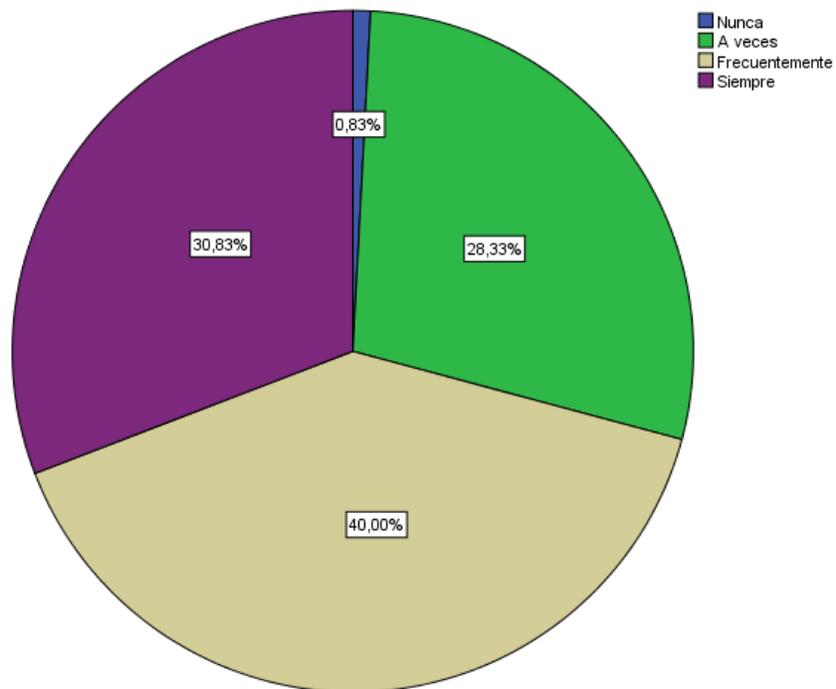


Figura N° 6. Gráfica circular de la distribución porcentual de los trabajadores según si Prefiere comer cantidad que calidad

Como se puede ver en los cuadros, solo el 0.8% de los trabajadores nunca preferirían comer cantidad antes que calidad, pero esta parece ser una práctica común dado que el 40% lo prefiere frecuentemente y el 30.83% prefiere comer siempre mayor cantidad que calidad.

Tabla N° 7. Distribución porcentual de los trabajadores según si Realiza actividad física

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	31	25,8
	A veces	45	37,5
	Frecuentemente	37	30,8
	Siempre	7	5,8
	Total	120	100,0

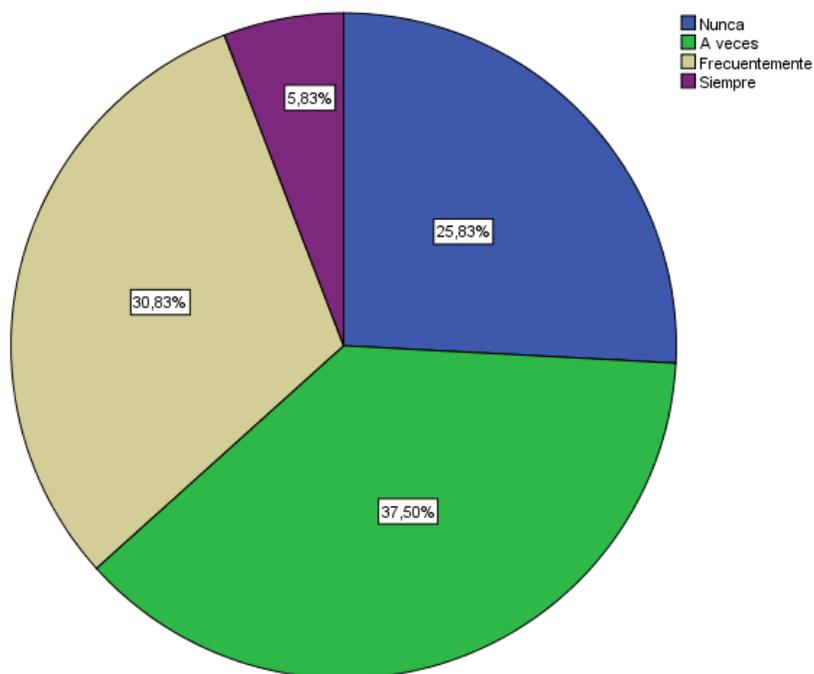


Figura N° 7. Gráfica circular de la distribución porcentual de los trabajadores según si Realiza actividad física

El 5.8% de los trabajadores siempre hace actividad física, mientras que el 68.3% de los trabajadores realizan actividad física a veces o frecuentemente. Por otro lado, hay 25.8% trabajadores que nunca realizan actividad física, lo cual es un mal indicador porque contribuye a la obesidad.

Tabla N° 8. Distribución porcentual de los trabajadores según si Suele caminar al entrar o salir de su centro laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	9	7,5
	A veces	16	13,3
	Frecuentemente	29	24,2
	Siempre	66	55,0
	Total	120	100,0

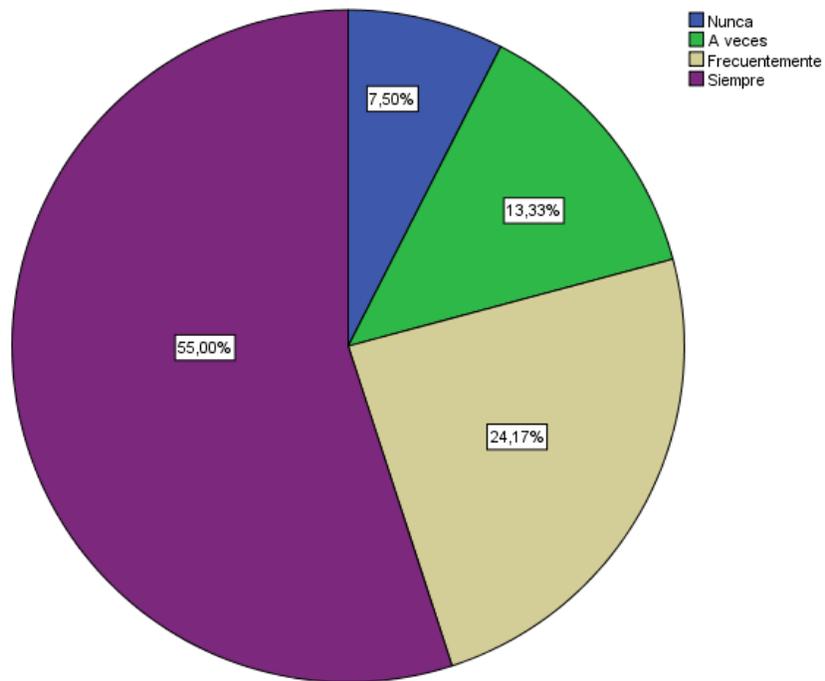


Figura N° 8. Gráfica circular de la distribución porcentual de los trabajadores según si Suele caminar al entrar o salir de su centro laboral

El 55% de los trabajadores afirma que siempre los trabajadores suelen caminar al salir o entrar de su centro laboral, mientras que únicamente el 7.5% de los trabajadores nunca caminan al entrar o salir de su centro laboral.

Tabla N° 9. Distribución porcentual de los trabajadores según si Realiza algún tipo de deporte

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	103	85,8
	A veces	15	12,5
	Frecuentemente	2	1,7
	Total	120	100,0

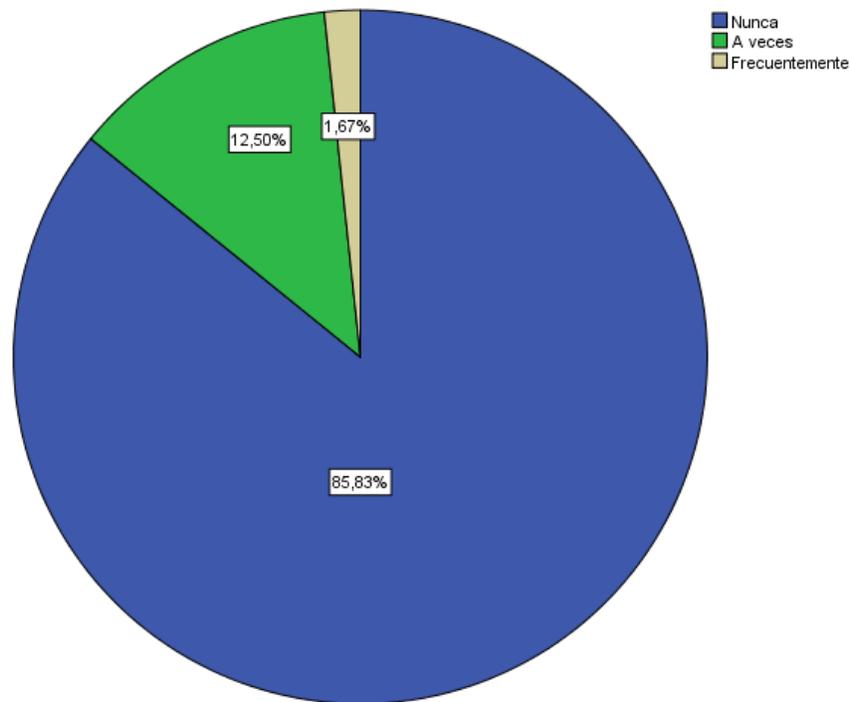


Figura N° 9. Gráfica circular de la distribución porcentual de los trabajadores según si Realiza algún tipo de deporte

El gráfico indica que la mayoría de trabajadores nunca practica algún tipo de deporte, mientras que un porcentaje menor de 14.17% indica que solo a veces o frecuentemente practica algún tipo de deporte. Esto nos estaría dando la idea de que a pesar de que hay trabajadores que siempre hacen ejercicio, esto no necesariamente es algún deporte alguno.

Tabla N° 10. Distribución porcentual de los trabajadores según si se siente capacitado para la labor que se realiza

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	A veces	12	10,0
	Frecuentemente	87	72,5
	Siempre	21	17,5
	Total	120	100,0

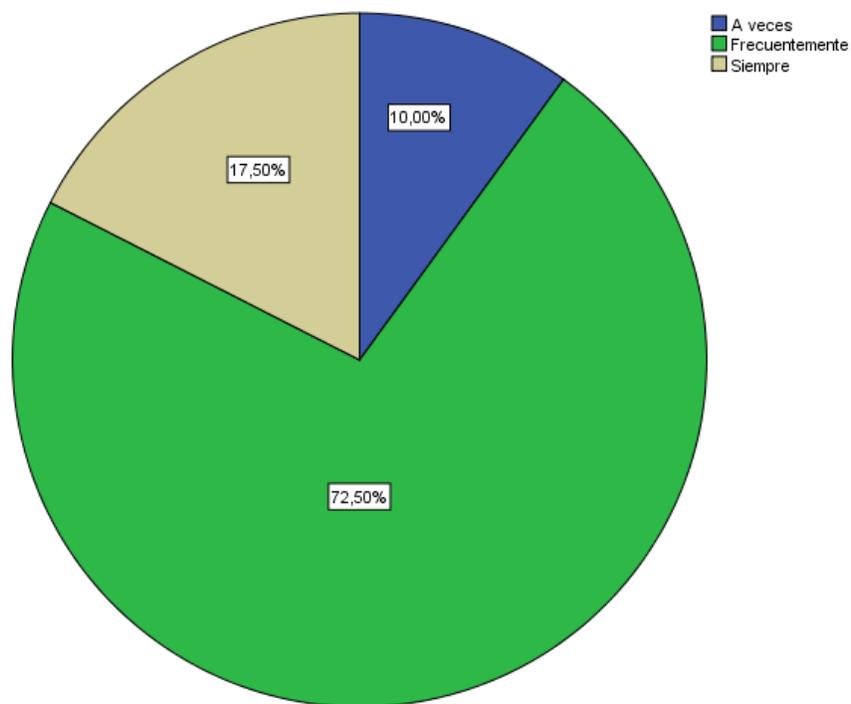


Figura N° 10. Gráfica circular de la distribución porcentual de los trabajadores según si se siente capacitado para la labor que se realiza

Se puede ver en el gráfico que el 17.5% indica que siempre siente que se encuentra capacitado para la labor que realiza, mientras que el 10% siente que solo a veces se siente capacitado para la labor que realiza.

Tabla N° 11. Distribución porcentual de los trabajadores según si Conoce a cabalidad las tareas que le son encomendadas

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	17	14,2
	A veces	58	48,3
	Frecuentemente	43	35,8
	Siempre	2	1,7
	Total	120	100,0

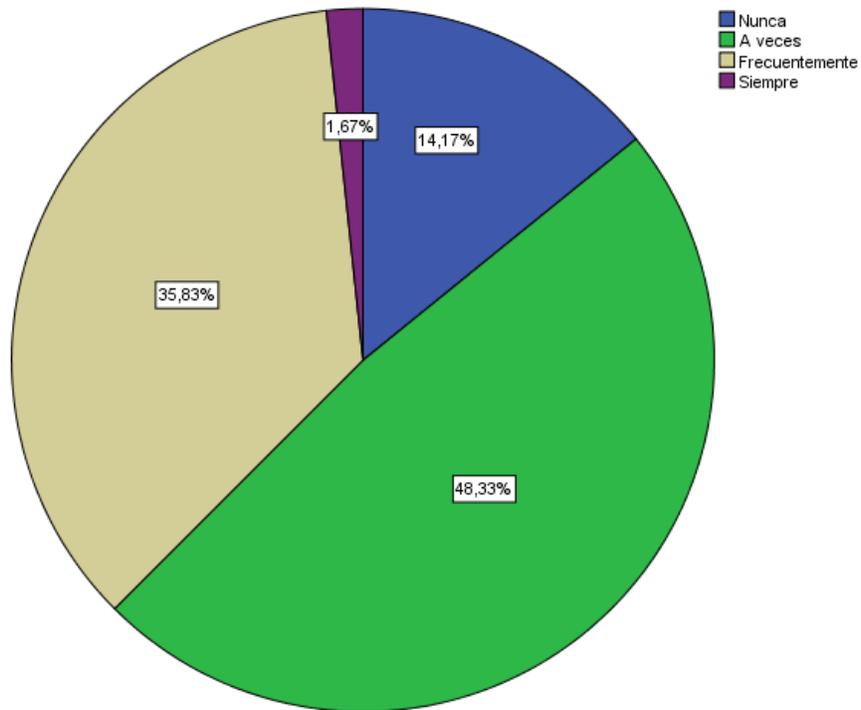


Figura N° 11. Gráfica circular de la distribución porcentual de los trabajadores según si Conoce a cabalidad las tareas que le son encomendadas

Podemos ver que 2 trabajadores siempre conocen a cabalidad las tareas que realizan y que por cada uno de ellos hay 8 que nunca conocen a cabalidad las tareas que realizan. Por otro lado la mayoría (48.33%) afirma que a veces saben a cabalidad sus funciones realizadas.

Tabla N° 12. Distribución porcentual de los trabajadores según si Está satisfecho con el trabajo que realiza

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	2	1,7
	A veces	110	91,7
	Frecuentemente	7	5,8
	Siempre	1	,8
	Total	120	100,0

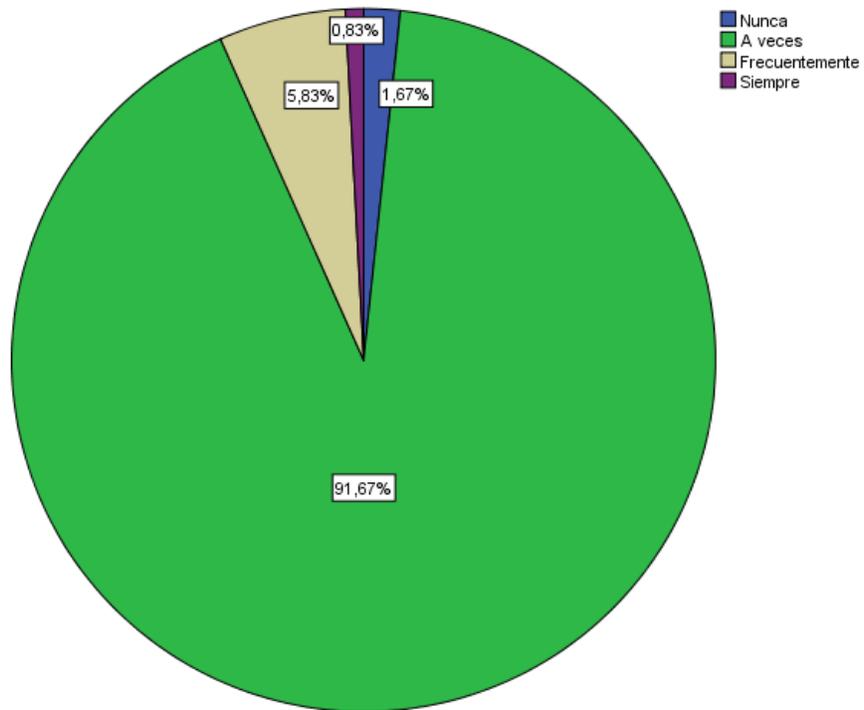


Figura N° 12. Gráfica circular de la distribución porcentual de los trabajadores según si Está satisfecho con el trabajo que realiza

El 91.7% de los afirma que solo a veces se siente satisfecho con el trabajo, mientras que hay 2 personas que nunca están satisfechas y 1 persona que siempre se ha sentido satisfecha con el trabajo que realiza.

Tabla N° 13. Distribución porcentual de los trabajadores según si Es evaluado periódicamente por la empresa

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	16	13,3
	A veces	57	47,5
	Frecuentemente	45	37,5
	Siempre	2	1,7
	Total	120	100,0

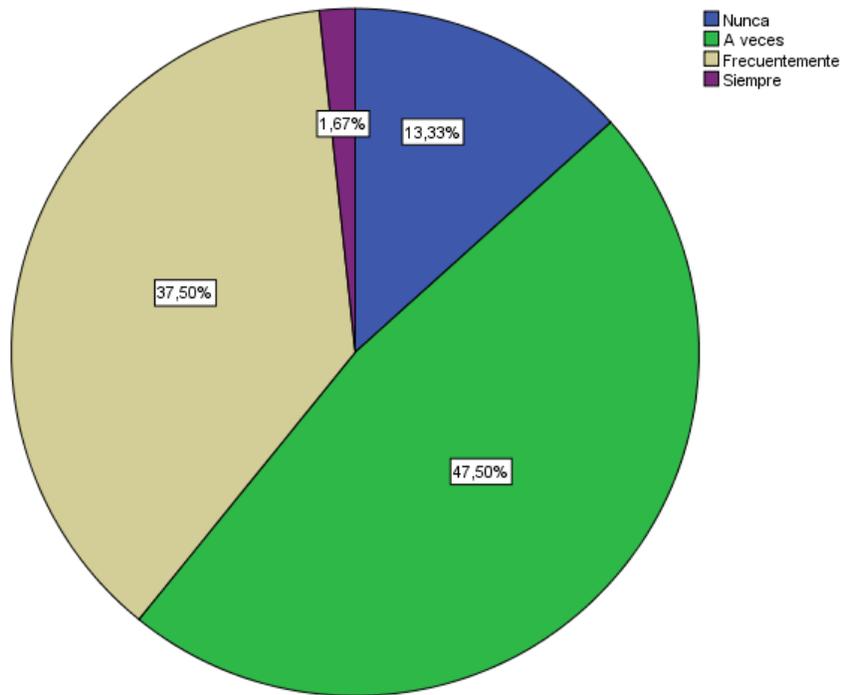


Figura N° 13. Gráfica circular de la distribución porcentual de los trabajadores según si Es evaluado periódicamente por la empresa

Podemos ver que resalta un 47.5% y un 37.5% de trabajadores que afirman que a veces y frecuentemente son evaluados por la empresa periódicamente, mientras que un 13.3% de ellos afirma que nunca ha sido evaluado periódicamente por la empresa, lo cual podría estar relacionado con la insatisfacción en el trabajo al no sentirse considerado.

Tabla N° 14. Distribución porcentual de los trabajadores según si Los cargos y jerarquías están bien definidos en su centro laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	17	14,2
	A veces	19	15,8
	Frecuentemente	66	55,0
	Siempre	18	15,0
	Total	120	100,0

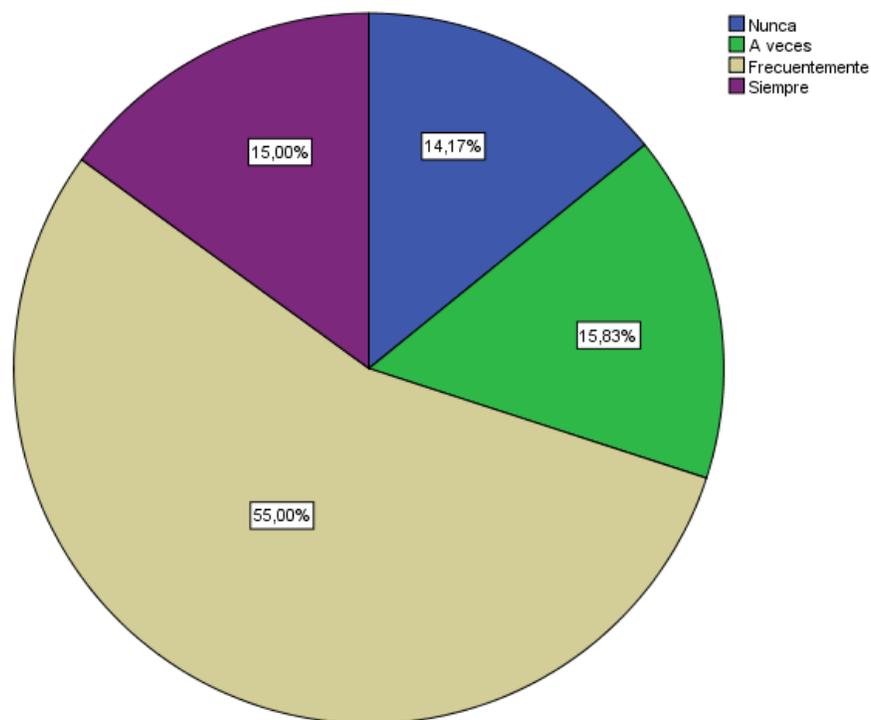


Figura N° 14. Gráfica circular de la distribución porcentual de los trabajadores según si Los cargos y jerarquías están bien definidos en su centro laboral

Hay un gran porcentaje que afirma que frecuentemente se da a notar que los cargos y jerarquías están bien definidas en el campo laboral (55%); sin embargo, existe un 15% aproximadamente que afirma que nunca se nota la buena definición de cargos y a su vez, otro 15% indica que siempre se nota la buena definición de estos.

Tabla N° 15. Distribución porcentual de los trabajadores según si Se lleva bien con sus compañeros de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	6	5,0
	A veces	25	20,8
	Frecuentemente	83	69,2
	Siempre	6	5,0
	Total	120	100,0

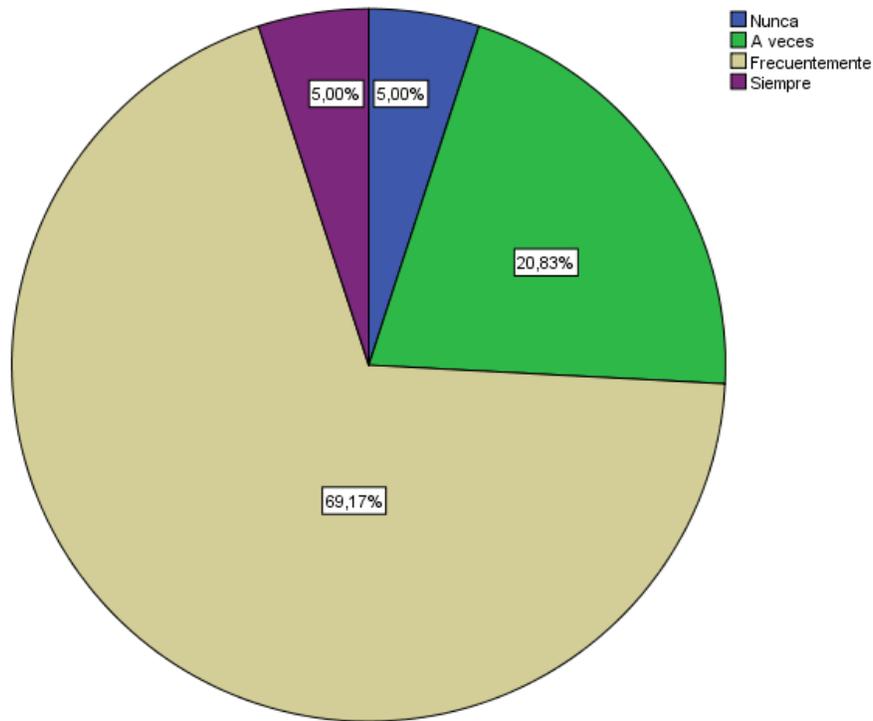


Figura N° 15. Gráfica circular de la distribución porcentual de los trabajadores según si Se lleva bien con sus compañeros de trabajo

Existe un 5% que afirma que nunca se lleva bien con sus compañeros, como un 5% que siempre lo hace. Por otro lado, la mayoría (69.17%) afirma que siempre se llevan bien con sus compañero.

Tabla N° 16. Distribución porcentual de los trabajadores según Como define el clima laboral en su centro de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	4	3,3
	Regular	23	19,2
	Bueno	74	61,7
	Muy Bueno	19	15,8
	Total	120	100,0

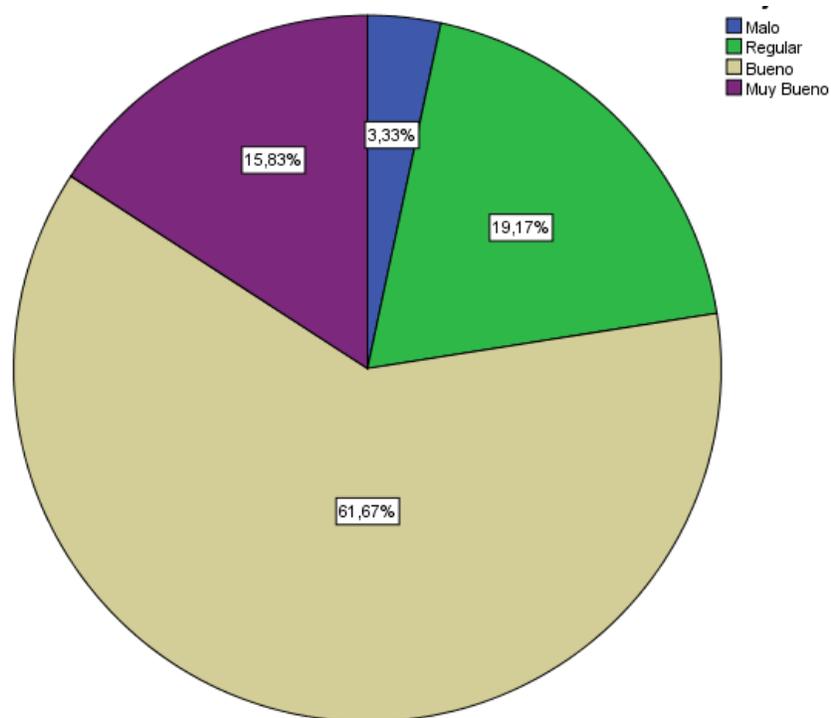


Figura N° 16. Gráfica circular de la distribución porcentual de los trabajadores según Como define el clima laboral en su centro de trabajo

Podemos ver que el 61.67% y el 15.83% definen el clima laboral de su trabajo como bueno y muy bueno respectivamente. Mientras que únicamente el 3.33% afirma que el clima laboral es malo.

Tabla N° 17. Distribución porcentual de los trabajadores según siCuál es su apreciación acerca de la productividad de la empresa en el último año

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Regular	30	25,0
	Bueno	83	69,2
	Muy Bueno	7	5,8
	Total	120	100,0

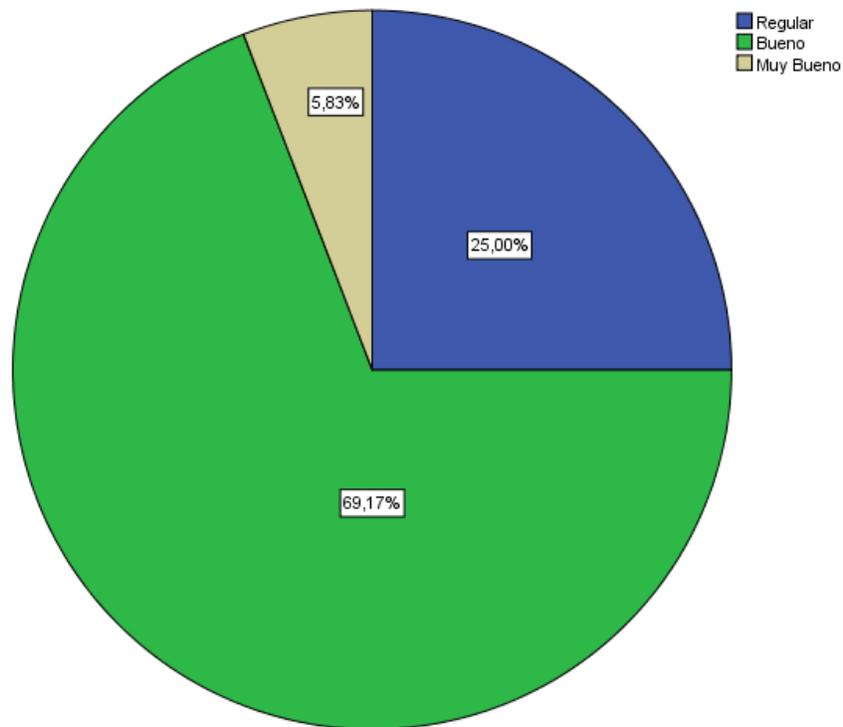


Figura N° 17. Gráfica circular de la distribución porcentual de los trabajadores según siCuál es su apreciación acerca de la productividad de la empresa en el último año

Podemos ver que aproximadamente el 70% de los trabajadores afirma que la productividad de la empresa en el último año es buena, además se tienen que una cuarta parte de los trabajadores indica que es regular.

Tabla N° 18. Distribución porcentual de los trabajadores según si Cree usted que le brinda una buena atención al usuario

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	3	2,5
	A veces	108	90,0
	Frecuentemente	7	5,8
	Siempre	2	1,7
	Total	120	100,0

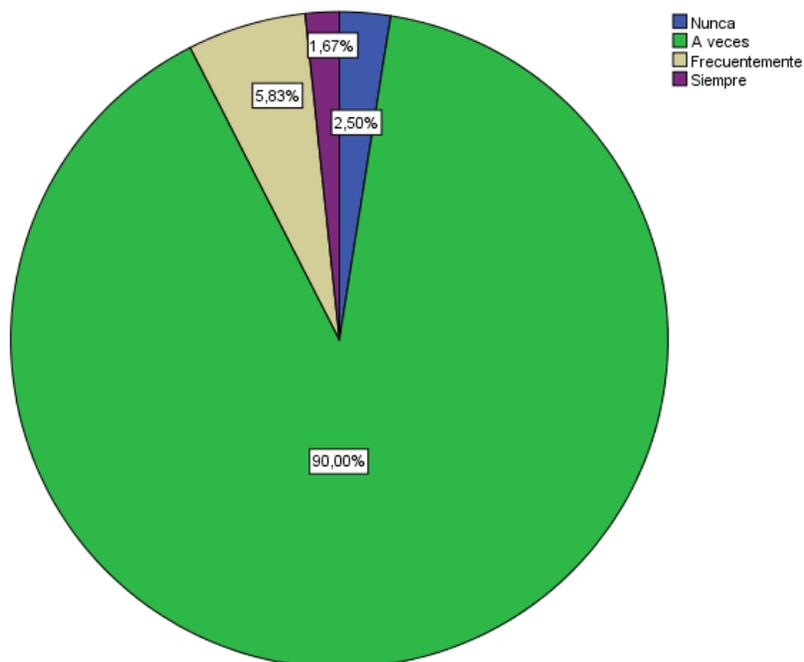


Figura N° 18. Gráfica circular de la distribución porcentual de los trabajadores según si Cree usted que le brinda una buena atención al usuario

El 90% de los trabajadores afirma que a veces cree que brinda buena atención al usuario, mientras que un 2.5% afirma que nunca ha sentido que brinda buena atención al usuario. Por otro lado, por cada persona que afirma que nunca brinda buena atención hay dos que frecuentemente afirman que brinda buena atención al usuario.

Tabla N° 19. Distribución porcentual de los trabajadores según si Cree usted que el cliente está satisfecho con el servicio que se le brinda

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	1	,8
	A veces	70	58,3
	Frecuentemente	38	31,7
	Siempre	11	9,2
	Total	120	100,0

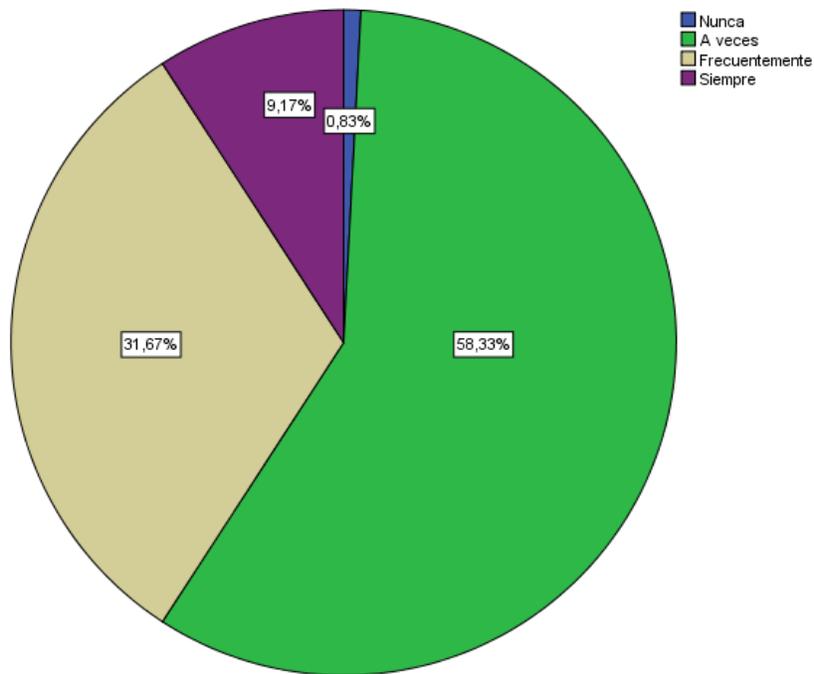


Figura N° 19. Gráfica circular de la distribución porcentual de los trabajadores según si Cree usted que el cliente está satisfecho con el servicio que se le brinda

Encontramos que 1 persona piensa que el cliente nunca está satisfecho con el servicio que brinda; por otro lado, el 58.33% afirma que solo a veces el cliente está satisfecho con el servicio que se le brinda, mientras que por cada dos personas de ese grupo existe una persona que piensa que frecuentemente el cliente se encuentra satisfecho con el servicio que recibe.

Tabla N° 20. Distribución porcentual de los trabajadores según si Ha recibido alguna queja y/o reclamo de algún cliente en el último año

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	14	11,7
	A veces	6	5,0
	Frecuentemente	31	25,8
	Siempre	69	57,5
	Total	120	100,0

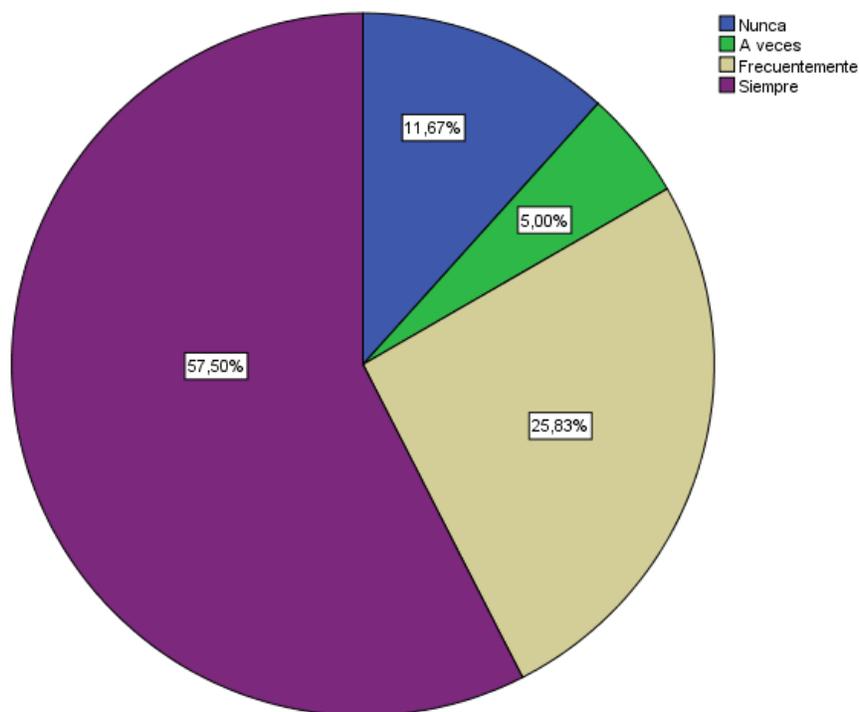


Figura N° 20. Gráfica circular de la distribución porcentual de los trabajadores según si Ha recibido alguna queja y/o reclamo de algún cliente en el último año

Por último, se puede ver que el 57.5% de los trabajadores afirman que siempre han recibido al menos una queja o reclamo por parte de algún cliente en el último año, mientras que por cada 5 de ellos hay uno que nunca ha recibido quejas.

5.2. Análisis Inferencial

✓ **Objetivo Específico N° 1:**

El objetivo específico N°1 de la investigación enuncia lo siguiente: “Determinar Cómo el exceso de peso se relaciona con las Competencias del personal obrero del club Regatas Lima en su sede de Chorrillos en el año 2016.”.

Tabla N° 21. Correlaciones Exceso de peso vs Competencias

	Competencias
Índice de Masa Corporal	-,036
Sig. (bilateral)	,699
Hábitos Alimenticios	,662
Sig. (bilateral)	,000
Actividad Física	,260
Sig. (bilateral)	,004

Como podemos ver en la tabla N° 21 encontramos que no existe relación entre el índice de masa corporal y las competencias. Por otro lado, encontramos que existe relación entre los hábitos alimenticios y las competencias; es decir, las competencias aumentan a medida que las personas tienen mejores hábitos alimenticios. Por otro lado, existe relación directa entre la actividad física y las competencias, pero esta relación no es muy fuerte.

✓ **Objetivo Específico N° 2**

El objetivo específico N°2 de la investigación enuncia lo siguiente: “Determinar cómo el exceso de peso se relaciona con las Relaciones interpersonales del personal obrero del club Regatas Lima en su sede de Chorrillos en el año 2016”.

Tabla N° 22. Correlaciones Exceso de peso vs Relaciones interpersonales

	Relaciones Interpersonales
Índice de Masa Corporal	,044
Sig. (bilateral)	,630
Hábitos Alimenticios	,521
Sig. (bilateral)	,000
Actividad Física	,458
Sig. (bilateral)	,000

En la tabla N°22 encontramos que existe relación entre la actividad física y los hábitos alimenticios, puesto que hay una significancia de 0.00; por tanto a mejores hábitos alimenticios, mejores relaciones interpersonales; por otro lado, la actividad

física también mejora las relaciones interpersonales. Por último, el índice de masa corporal no tiene relación con las relaciones interpersonales.

✓ **Objetivo Específico N° 3**

El objetivo específico N°3 de la investigación enuncia lo siguiente: “Determinar cómo el exceso de peso se relaciona con la Calidad de servicio del personal obrero del club Regatas Lima en su sede de chorrillos en el año 2016.”.

Tabla N° 23. Correlaciones Exceso de peso vs Calidad de servicio

		Calidad de Servicio
Índice de Masa Corporal	Correlación de Pearson	,377
	Sig. (bilateral)	,000
	N	120
Hábitos Alimenticios	Correlación de Pearson	,277
	Sig. (bilateral)	,002
	N	120
Actividad Física	Correlación de Pearson	,566
	Sig. (bilateral)	,000
	N	120

Encontramos que en la tabla N° 23 que la calidad de servicio tiene relación directa con el índice de masa Corporal, los hábitos alimenticios y la actividad física (p valor menor a 0.05). Por tanto, encontramos que cada una de las dimensiones están directamente relacionadas con la calidad de servicio, recalcando que la actividad física tiene una relación cuantitativamente mayor.

5.3. Objetivo General

El objetivo general nos indica lo siguiente: “Identificar cómo el exceso de peso se relaciona con el desempeño laboral del personal obrero del club Regatas Lima en su sede de chorrillos en el año 2016”

Como se pudo ver en los objetivos específicos uno, dos y tres, encontramos que la hipótesis se prueba con un 5% de significancia, dado que las hipótesis específicas fueron probadas con el rigor estadístico que se merecen.

5.4. Alfa de Cronbach

Para revisar la consistencia interna del instrumento se realizó el alfa de Cronbach sobre la base de datos que fue utilizada. Los resultados fueron los siguientes:

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,836	20

Como podemos ver se puede ver que los resultados son confiables puesto que se tiene un alfa de Cronbach igual a 0.836 el cual supera los parámetros de aceptación.

CAPÍTULO VI

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Entre los resultados obtenidos y contrastados con el de Graciela Patraca Hernández en su estudio Desempeño Laboral y Obesidad encontró relación entre estas dos variables, que podemos relacionar a nuestro trabajo de investigación con resultados similares.

En un estudio realizado por el CENAN a 35 personas, se determinó que entre los 20 y 29 años de edad, el 30,9% presentó sobrepeso y 8,7% presentó obesidad, no habiendo diferencia por sexo para el sobrepeso, pero si para la obesidad que fue mayor en las mujeres (11%) que para los varones (7%). Entre los 30 a 59 años el 42,5% de la población presento sobrepeso y el 19,8% obesidad, el sobrepeso fue mayor en los varones. En mayores de 60 años el 21,7% presentó sobrepeso y el 10,6% obesidad, siendo mayor para el sexo femenino que para el masculino.

En caso de este trabajo de investigación podemos observar que el estudio fue hecho en 120 trabajadores pero se determinó un mayor porcentaje de sobrepeso y uno menor de obesidad siendo éstos 75% y 25% respectivamente teniendo el 100% algún grado de sobrepeso y la mayor

cantidad de trabajadores del sexo masculino, relacionándolo con el desempeño laboral por las siguientes razones: el 92.5% aceptó que en algún momento ha tenido una mala y/o regular atención al cliente, el 66.3% refiere que los clientes no están satisfechos al recibir la atención, mientras que el 83.3, han recibido quejas de su atención.

El tener sobrepeso u obesidad tiene muchos estigmas sociales, entre ellos que son personas flojas, que se les dificultan ciertas actividades, y el aspecto más importante a relucir es que el sobrepeso u obesidad están directamente relacionados con un mal estado de nutrición y esto impacta directamente al sistema nervioso el cual presenta alteraciones en la conducta por lo que disminuye la rapidez y eficacia de nuestras decisiones y acciones.

Hay que tener en cuenta que no existe ningún estudio igual al presente, por consiguiente se analizan trabajos similares donde se involucren las variables objetos del estudio en la cual se pueden observar resultados similares.

CONCLUSIONES

Después de haber evaluado y analizado todos los datos obtenidos mediante la aplicación de los diferentes instrumentos utilizados en esta investigación, se concluye lo siguiente:

1.- Se acepta la Hipótesis General, afirmando categóricamente que existe una relación directa entre el exceso de peso y el desempeño laboral teniendo como base los resultados obtenidos los cuales nos indican que el 100% de trabajadores tiene exceso de peso en diferentes grados dividiéndose en 75% con sobre peso con un índice de masa corporal (IMC) por encima de los valores normales y un 25% con problemas de Obesidad de Tipo I y Tipo II. (Ver Anexo N° 2); relacionándose las dos variables observando que el 92.5% aceptó que en algún momento ha tenido una mala y/o regular atención al cliente, el 66.3% refiere que los clientes no están satisfechos al recibir la atención, mientras que el 83.3, han recibido quejas de su atención, los cuáles nos dan un claro indicio de un mal desempeño laboral por parte de los trabajadores del club Regatas de la sede de Chorrillos.

2.- En la presente investigación se pudo determinar que no existe relación entre el índice de masa corporal y las competencias. Por otro lado, encontramos que existe relación entre los hábitos alimenticios y las competencias; es decir, las competencias aumentan a medida que las personas tienen mejores hábitos alimenticios.

Por último, se puede afirmar que existe relación directa entre la actividad física y las competencias, pero esta relación no es muy fuerte. (Ver tabla n° 21)

3.- Se pudo concluir que existe relación entre la actividad física y los hábitos alimenticios, puesto que hay una significancia de 0.00; por tanto, a mejores hábitos alimenticios, mayor actividad física; por otro lado, la actividad física también mejora las relaciones interpersonales. Por último, el índice de masa corporal no tiene relación con las relaciones interpersonales. (Ver tabla n° 22)

4.- En la presente investigación se pudo concluir que la calidad de servicio tiene relación directa con el índice de masa corporal, los hábitos alimenticios y la actividad física (p valor menor a 0.05). Por tanto, encontramos que cada una de las dimensiones están directamente relacionadas con la calidad de servicio, recalcando que la actividad física tiene una relación cuantitativamente mayor. (ver tabla 23).

RECOMENDACIONES

El investigador hace las siguientes recomendaciones:

1.- Se recomienda controles médicos periódicos de IMC, pero también evaluaciones médicas que incluyan:

- Evaluación Cardiológica : Control de presión arterial
- Evaluación Endocrinológica: Descartar enfermedad Tiroidea y Diabetes.
- Evaluación y consejería Nutricional
- Análisis Clínicos (Hemoglobina, perfil lipídico, Bioquímica Sanguínea, Perfil hepático)

2.- Se recomienda la concientización de la empresa en evaluar y ofrecer comidas más saludables a su personal y también del mismo personal para que tenga conciencia de que una alimentación balanceada y sana hará que salud se vea beneficiada.

3.- Se recomienda que la institución incentive a su personal fomentando la práctica deportiva dentro de sus instalaciones en días y/o horas libres y vacaciones, quizás formando y organizando actividades deportivas dentro de cada sede del club e intercedes, incentivando así el espíritu competitivo y a la vez la salud física de sus trabajadores.

4.- Se recomienda a la Institución brindar capacitación constante en atención al cliente mediante charlas, cursos y/o conferencias, con la certificación respectiva y brindar incentivos mensuales, semestrales y/o anuales de toda índole (Reconocimientos públicos y/o privados, incentivos económicos, beneficios laborales) a sus trabajadores destacados después de las evaluaciones necesarias de las instancias respectivas.

FUENTES DE INFORMACIÓN

1. International Obesity Taskforce. Obesity the global epidemic. 2010 [citado 2011 Dic. 14];
2. Bray GA. Obesity: Historical development of scientific and cultural ideas. Int J Obes Relat Metab Disord 1990;14:909-926.
3. Ministerio de Salud. 2011. Manual de aplicación del examen de medicina preventiva del adulto mayor. Programa de salud del adulto mayor Santiago de Chile.: Ministerio de Salud
4. Bohórquez, R. 2007: Comunicación Organizacional y Desempeño laboral. Trabajo especial de grado para optar al Título de Maestría en Gerencia Educativa en la universidad Rafael Urdaneta
5. Chiavenato, I. (2002). Gestión del Talento Humano. Primera Edición. México: Editorial McGraw – Hill.
6. Stoner, James; Freeman, R. Edward y Gilbert Jr, Daniel R. Administración 6a. Edición. Editorial Pearson.
7. Resolución Ministerial N° 771-2004/MINSA
8. HOFFMAN, D., 2001. Obesity in developing countries: Causes and implications. Food, Nutrition and Agriculture, 28:35-44.
9. Garmendia, F: (2007) Fisiopatología de la Obesidad». Rev. Diagnóstico, 40: 60-67.
10. Obesidad y sobrepeso. Nota descriptiva N°311. Enero de 2015 OMS
11. Hernández, S. R. (2014). Metodología de la investigación. México: Mc Graw Hill.
12. Dirección Ejecutiva de Vigilancia Alimentaria y Nutricional. SALA SITUACIONAL ALIMENTARIA NUTRICIONAL 5 SOBREPESO Y OBESIDAD
13. Patraca, Graciela; Tesis “Desempeño Laboral y Obesidad”. México 2006
14. Sobrepeso y obesidad afectan rendimiento laboral: OIT; jue, 25 dic 2014 19:57 (La Jornada Diario México)

15. Pino, R. (2015). Metodología de Investigación: Desarrollo de diseños para contrastar hipótesis Lima. San Marcos.
16. BRAIER, L. "Diccionario Enciclopédico de Medicina". Editorial López Libreros Editores. 2da Edición. Buenos Aires 1994.
17. Cecchini, Simone y Andras (2005). Pobreza y Empleo en América latina .p.20
18. COELLO. V. (2014) "Condiciones laborales que afectan el desempeño laboral de los asesores de American Call Center (ACC) del Departamento Inbound Pymes, empresa contratada para prestar servicios a Conecel (CLARO)". Guayaquil Ecuador.
19. Chiavenato, I. (2004). Administración de recurso humanos. Santafé, Colombia: McGraw Hill.
20. Faria, F. (1995). Desarrollo Organizacional. Enfoque Integral. México: Noriega Editores.
21. Pino, R. (2013) "Metodología de la investigación: editorial san marcos. Lima Perú.
22. Farreras R. (2000) Tratado de Medicina Interna. 14 ed. Madrid: Ediciones Harcourt;
23. Hardman AE. "Physical activity, and blood lipids". International Journal
24. Haskell (1994), Haskell WL. "Health consequences of physical activity: understanding and challenges regarding dose-response". Medicine and Science in Sports and Exercise. 1994; 25:649-60.
25. Kokkinos PF., Fernhall B. "Physical activity and high density lipoprotein
26. cholesterol levels: what is the relationship?". Sports Medicine. 1999; 28: 307-
27. Mondy, R. Y Noe, R. (1997;273). Administración de recursos humanos. México, Editorial Prentice-Hall Hispanoamericana.
28. Palaci, F. (2005). Psicología de la Organización. Madrid, España: Pearson Prentice Hall.
29. Revista de Ciencias Sociales v.16 n.3 Marcaibo sep. 2010)
30. Peña M, Bacallao J. La Obesidad en la pobreza: un problema emergente en las Américas. En: Peña M, Bacallao J, eds. La obesidad en la pobreza: un

- nuevo reto para la salud pública. Washington, D. C.: Organización Panamericana de la Salud; 2000. pp. 3-11. (Publicación Científica No. 576).
31. Slattery ML. "How much physical activity do we need to maintain health and prevent disease?. Different diseases-different mechanisms". Research Quaterly Exercise Sport. 1996; 67: 209-212. Smith, Thier. Fisiopatología. Editorial Médica Panamericana, Buenos Aires. 1983
 32. Diccionario Enciclopédico de Medicina". Editorial López Libreros Editores. 2da Edición. Buenos Aires 1964
 33. Diccionario Enciclopédico Universal Interactivo. Editorial cultural S.A. Madrid. 2013. P. 781
 34. Relación entre identificación laboral y desempeño laboral en un grupo de trabajadores del área operativa de una empresa de abarrotes. Tesis de Grado de María Reyes. Enero 2014 Asunción. Guatemala.

WEBGRAFÍA

<http://www.gestiopolis.com/la-importancia-de-la-capacitacion-y-motivacion-dentro-de-la-empresa/>

<http://www.gestiopolis.com/la-importancia-de-la-capacitacion-y-motivacion-dentro-de-la-empresa/>

http://www.mercuriovalpo.cl/prontus4_noticias/site/artic/20091017/pags/20091017000402.html

<http://www.gestiopolis.com/relacion-liderazgo-habilidades-desempeno-papel-capacitacion/>

Cfr. <https://es.wikipedia.org/wiki/Sobrepeso>

https://es.wikipedia.org/wiki/Obesidad_m%C3%B3rbida

https://es.wikipedia.org/wiki/%C3%8Dndice_de_masa_corporal

https://es.wikipedia.org/wiki/Sedentarismo_estilo_de_vida

<https://es.wikipedia.org/wiki/Creatividad>

<https://es.wikipedia.org/wiki/Alimentaci%C3%B3n>

<http://www2.esmas.com/salud/nutricion/662441/habitos-alimenticios/>

https://www.google.com.pe/?gws_rd=ssl#q=DIETA+QUE+ES+UNA+DIETA%3F

ANEXOS

ANEXO I: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: EL EXCESO DE PESO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL OBRERO DEL CLUB DE REGATAS LIMA EN SU SEDE DE CHORRILLOS EN EL AÑO 2016.

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES DIMENSIONES E INDICADORES	METODOLOGÍA
¿Cuál es la relación entre el exceso de peso y el desempeño laboral del personal obrero del Club de Regatas Lima en su sede de Chorrillos en el año 2016?	Identificar la relación del exceso de peso con el desempeño laboral Servicio del personal obrero del Club de Regatas Lima en su sede de Chorrillos en el año 2016	El exceso de peso se relaciona significativamente con el desempeño laboral del personal obrero del club Regatas Lima en su sede de chorrillos en el año 2016	<p align="center">VARIABLE (X)</p> <p><input type="checkbox"/> EXCESO DE PESO</p> <p>1.- GRASA CORPORAL</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Índice de masa corporal ➤ Tipos de Obesidad ➤ Obesidad Mórbida <p>2.- ALIMENTACIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Hábitos alimenticios ➤ Comidas al día ➤ Dieta <p>3. ACTIVIDAD FÍSICA</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Sedentarismo ➤ Tipo de Transporte ➤ Deportes 	<p>Tipo de investigación</p> <p><input type="checkbox"/> Descriptivo</p> <p><input type="checkbox"/> Correlacional</p> <p><input type="checkbox"/> Diseño No experimental</p> <p>Estrategia de la Investigación</p> <p><input type="checkbox"/> Población: 205</p> <p>Muestra:</p> $m = \frac{z^2 \cdot P \cdot Q \cdot N}{e^2(N - 1) + Z^2 \cdot P \cdot Q}$ <p><input type="checkbox"/> m = 120 trabajadores</p> <p><input type="checkbox"/> Aspectos de inclusión: Personal administrativo del Club Regatas Lima que acepte ser parte del estudio</p> <p><input type="checkbox"/> Aspectos de exclusión: Trabajadores que no acepten ser parte del estudio</p> <p>Validación del Instrumento Binomial</p> <p>Nivel de confiabilidad</p> <p><input type="checkbox"/> Alfa Crombach</p> <p>Estadísticos de aplicación:</p> <p><input type="checkbox"/> Coeficiente de correlación</p> <p><input type="checkbox"/> Ji Cuadrado Bartlett</p> <p><input type="checkbox"/> Varianza r</p>
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS SECUNDARIAS		
1. ¿Cómo se relaciona el exceso de peso con las competencias del personal obrero del Club de Regatas Lima en su sede de Chorrillos en el año 2016?	1. Determinar Cómo el exceso de peso se relaciona con las Competencias del personal obrero del club Regatas Lima en su sede de chorrillos en el año 2016	1. El exceso de peso se relaciona significativamente con las Competencias del personal obrero del club Regatas Lima en su sede de chorrillos en el año 2016.		
2. ¿Cómo se relaciona el exceso de peso con las Relaciones interpersonales del personal obrero del Club de Regatas Lima en su sede de Chorrillos en el año 2016?	2..Establecer cómo el exceso de peso se relaciona con las Relaciones interpersonales del personal obrero del club Regatas Lima en su sede de chorrillos en el año 2016	2. El exceso de peso se relaciona significativamente con las Relaciones interpersonales del personal obrero del club Regatas Lima en su sede de chorrillos en el año 2016.		
3. ¿Cómo se relaciona el exceso de peso con la Calidad de Servicio del personal obrero del Club de Regatas Lima en su sede de Chorrillos en el año 2016?	3. Precisar cómo el exceso de peso se relaciona con la Calidad de servicio del personal obrero del club Regatas Lima en su sede de chorrillos en el año 2016.	3. El exceso de peso se relacionaría significativamente con la Calidad de servicio que brinda el personal obrero del club Regatas Lima en su sede de chorrillos en el año 2016.		

			<p>VARIABLE (Y)</p> <p>☐ DESEMPEÑO LABORAL</p> <p>1.- COMPETENCIAS</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Capacitación ➤ Nivel de conocimiento de las tareas. ➤ Aptitud para el cargo <p>2.- RELACIONES INTERPERSONALES</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Liderazgo ➤ Empatía ➤ Clima Laboral <p>3.-CALIDAD DE SERVICIO</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Aumento de la Productividad ➤ Disminución de la productividad ➤ Servicio al cliente ➤ Satisfacción del cliente. 	
--	--	--	--	--

ANEXO 2

MATRIZ DE ELABORACIÓN DEL INSTRUMENTO

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN
EXCESO DE PESO Y SU INFLUENCIA EN EL DESMEPEÑO LABORAL DEL PERSONAL OBRERO DEL CLUB REGATAS LIMA SEDE CHORRILLOS AÑO 2016

OBJETIVO GENERAL	Identificar cómo el exceso de peso se relaciona con el desempeño laboral del personal obrero del club Regatas Lima en su sede de chorrillos en el año 2016
VARIABLE X	Exceso de peso
DEFINICIÓN CONCEPTUAL	Es el aumento de peso corporal por encima de un patrón dado. Para evaluar si una persona presenta sobrepeso, los expertos emplean una fórmula llamada índice de masa corporal (IMC), que calcula el nivel de grasa corporal en relación con el peso, estatura y talla.
DEFINICIÓN OERACIONAL	<ul style="list-style-type: none"> • Índice de masa corporal • Tipos de Obesidad • Obesidad Mórbida • Hábitos alimenticios • Comidas al día • Dieta • Sedentarismo • Tipo de Transporte • Deportes.

DIMENSIONES	INDICADORES	REDACCIÓN DE ITEMS	TIPO DE INSTRUMENTO	ESCALA DE MEDICIÓN
GRASA CORPORAL	Índice de masa corporal	1.- Siente que ha subido de peso en el último año?	ENCUESTA	LICKERT
	Tipos de Obesidad	2.- Las personas le hacen notar de su aumento de peso?	ENCUESTA	LICKERT
	Obesidad Mórbida	3.-Se pesa periódicamente?	ENCUESTA	LICKERT
ALIMENTACIÓN	Hábitos alimenticios	4.- Cuantas veces al día come?	ENCUESTA	LICKERT
	Comidas al día	5.- Cree Ud. que Come sano?	ENCUESTA	LICKERT
	Dieta	6.- Prefiere comer cantidad que calidad?	ENCUESTA	LICKERT
	-Sedentarismo -Deportes	7.- Realiza actividad física?	ENCUESTA	LICKERT
	Tipo de Transporte	8.- Suele caminar al entrar o salir de su centro laboral?	ENCUESTA	LICKERT

OBJETIVO GENERAL	Identificar cómo el exceso de peso se relaciona con el desempeño laboral del personal obrero del club Regatas Lima en su sede de chorrillos en el año 2016
VARIABLE Y	DEPENDIENTE
DEFINICIÓN CONCEPTUAL	Es la conducta de una persona, ejecutando su trabajo, en términos de los resultados que produce y la satisfacción que logra haciéndola.
DEFINICIÓN OPERACIONAL	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación • Nivel de conocimiento de las tareas. • Aptitud para el cargo • Liderazgo • Empatía • Clima Laboral • Aumento de la Productividad • Disminución de la productividad • Servicio al cliente • Satisfacción del cliente.

DIMENSIONES	INDICADORES	REDACCIÓN DE ITEMS	TIPO DE INSTRUMENTO	ESCALA DE MEDICIÓN
1.- COMPETENCIAS	Capacitación	1.- Se siente capacitado para la labor que realiza?	ENCUESTA	LICKERT
	Nivel de conocimiento de las tareas.	2.- Conoce a cabalidad las tareas que le son encomendadas?	ENCUESTA	LICKERT
	Aptitud para el cargo	3.- Está satisfecho con el trabajo que realiza?	ENCUESTA	LICKERT

	Aptitud para el cargo	4.- Es evaluado por la empresa?	ENCUESTA	LICKERT
RELACIONES INTERPERSONALES	liderazgo	5.- Los cargos y jerarquías están bien definidos en su centro laboral?	ENCUESTA	LICKERT
	Empatía	6.- Se lleva bien con sus compañeros de trabajo?	ENCUESTA	LICKERT
	Clima laboral	7.- Como define el clima laboral en su centro de trabajo?	ENCUESTA	LICKERT
CALIDAD DE SERVICIO	Aumento y/o disminución de la productividad	8.- Cual es su apreciación acerca de la productividad de la empresa en el último año?	ENCUESTA	LICKERT
	Servicio al cliente	2.- Cree Ud. que le brinda una buena atención al usuario?	ENCUESTA	LICKERT
	Satisfacción al del cliente	3.- Cree Ud. que el cliente está satisfecho con el servicio que se le brinda?	ENCUESTA	LICKERT
	Satisfacción al del cliente	4.- Ha recibido alguna queja y/o reclamo de algún cliente en el último año?	ENCUESTA	LICKERT

ANEXO 3

FORMATO DE REGISTRO DE DATOS DE TRABAJADORES CON EXCESO DE PESO

N°	Apellidos y nombres	Edad	Genero	Área de trabajo	Puesto de Trabajo	Peso	Talla	IMC	Observación
1									
2									
3									
4									
5									
6									
7									
8									
9									
10									
11									
12									
13									
14									
15									
16									
17									
18									
19									
20									
21									
22									
23									
24									
25									
26									
27									
28									
29									
30									
31									
32									
33									
34									
35									
36									
37									
38									
39									
40									
41									
42									
43									
44									
45									
46									

ANEXO 4

ENCUESTA REALIZADA AL PERSONAL OBRERO DEL CLUB REGATAS LIMA SEDE CHORRILLOS

Indicaciones: Sírvase responder a las preguntas que se formulan con una **(X)** exigiendo solo que sus respuestas sean sinceras dado que la investigación se basa en la interpretación de sus respuestas.

1/a = Nunca/Malo 2/b = A veces/ Regular 3/c = Frecuentemente/Bueno 4/c = Siempre/Muy bueno

INDICADORES	ESCALA			
	1/a	2/b	3/c	4/c
1.- Siente que ha subido de peso en el último año?				
2.- Las personas le hacen notar de su aumento de peso?				
3.- Se pesa periódicamente?				
4.- Cuantas veces al día come?	1	2	3	Mas de 3
5.- Cree Ud. que Come sano?				
6.- Prefiere comer cantidad que calidad?				
7.- Realiza actividad física?				
8.- Suele caminar al entrar o salir de su centro laboral?				
9.- Realiza algún tipo de deporte?				
10.- Se siente capacitado para la labor que realiza?				
11.- Conoce a cabalidad las tareas que le son encomendadas?				
12.- Está satisfecho con el trabajo que realiza?				

13.- Es evaluado periódicamente por la empresa?				
14.- Los cargos y jerarquías están bien definidos en su centro laboral?				
15.- Se lleva bien con sus compañeros de trabajo?				
16.- Como define el clima laboral en su centro de trabajo?				
17.- Cual es su apreciación acerca de la productividad de la empresa en el último año?				
18.- Cree Ud. que le brinda una buena atención al usuario?				
19.- Cree Ud. que el cliente está satisfecho con el servicio que se le brinda?				
20.- Ha recibido alguna queja y/o reclamo de algún cliente en el último año?				

ANEXO N° 5

VALIDACIÓN BINOMIAL

Prueba Binomial	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Juez 4	Juez 5	Juez 6	Juez 7	Juez 8	Juez 9	Juez 10	Significancia
Preg. 1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0.01
Preg. 2	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0.01
Preg. 3	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0.01
Preg. 4	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0.01
Preg. 5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.01
Preg. 6	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0.01
Preg. 7	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0.49
Preg. 8	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0.01
Preg. 9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.01
Preg. 10	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0.01
Preg. 11	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0.01
Preg. 12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.01
Preg. 13	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0.01
Preg. 14	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0.01
Preg. 15	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.01
Preg. 16	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0.01
Preg. 17	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0.01
Preg. 18	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0.01
Preg. 19	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0.01
Preg. 20	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.49

Como se puede ver, la significancia de cada una de las preguntas es menor a 0.05 (según la tabla de la prueba binomial dirigida a jueces expertos). Por tanto, con un 5% de significancia podríamos decir que el instrumento es válido para realizar el experimento.



UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
 FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
 JUICIO DE EXPERTOS

- I. DATOS GENERALES
- 1.1 APELLIDOS Y NOMBRES : *FIGUEROA Cervantes Carlos*
 - 1.2 GRADO ACADÉMICO : *DOCTOR*
 - 1.3 INSTITUCIÓN QUE LABORA : *VAP-UI6V*
 - 1.4 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN : *El Exceso de peso y su relación con el desempeño laboral de los obreros del club Regatas Lima Chorrillos en el año 2016*
 - 1.5 AUTOR DEL INSTRUMENTO : *Marco Antonio Lara Silva*
 - 1.6 MAESTRÍA/DOCTORADO : *Maestría*
 - 1.7 MENCIÓN : *Salud Ocupacional*
 - 1.8 NOMBRE DEL INSTRUMENTO : *Encuesta*
 - 1.9 CRITERIOS DE APLICABILIDAD :
 - a) De 01 a 09: (No valido, reformular)
 - b) De 10 a 12: (No valido, modificar)
 - c) De 12 a 15: (Valido, mejorar)
 - d) De 15 a 18: (Valido, precisar)
 - e) De 18 a 20: (Valido, aplicar)

II. ASPECTOS A EVALUAR

INDICADORES DE EVALUCION DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUANTITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(01-09) 01	(10-12) 02	(12-15) 03	(15-18) 04	(18-20) 05
1. CLARIDAD/VALORACIÓN CUANTITATIVA	Está formulado con lenguaje apropiado					<i>19</i>
2. OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables					<i>19</i>
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					<i>19</i>
4. ORGANIZACIÓN	Existe un organismo y lógica					<i>19</i>
5. SIFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					<i>19</i>
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio					<i>19</i>
7. CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teórico científico y del tema de estudio					<i>19</i>
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones y variables					<i>19</i>
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio					<i>19</i>
10. CONVIVENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías					<i>19</i>
Sub total						<i>190</i>
Total						<i>190</i>

VALORACIÓN CUANTITATIVA (Total x 0.4) : *190 x 0.4 = 76*

VALORACIÓN CUALITATIVA : *Muy bueno*

OPINIÓN APLICABILIDAD : *Aplicable*

Lugar y Fecha : *10 de Diciembre 201*

Carlos Figueroa Cervantes

Firma y Postfirma del experto

DNI: *40281836*

VICERRECTORADO
 ESCUELA DE POSGRADO
 FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: Chavez Caceres, Luis Manuel
 1.2 Grado académico: Maestro
 1.3 Cargo o institución que labora: U. Alas Peruanas
 1.4 Título de la investigación: EXCESO DE PESO Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL OBRERO DEL CLUB DE REGATAS LIMA SEPA CHOCAYLOS EN EL AÑO 2016
 1.5 Autor del instrumento: Marco Antonio Lara Silva
 1.6 Maestría/Doctorado/ Mención: Salud Ocupacional
 1.7 Nombre del instrumento: ENCUESTA

II. ASPECTOS A EVALUAR

INDICADORES DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					95%
2. OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables					95%
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					95%
4. ORGANIZACIÓN	Existe un organismo y lógica					95%
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					95%
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio					95%
7. CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teórico científico y del tema de estudio.					95%
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones y variables					95%
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio					95%
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías					95%
Sub total						
Total						

VALORACIÓN CUANTITATIVA (Total x 0.20): 950 x 0.20 = 190

VALORACIÓN CUALITATIVA: Muy Buena

OPINIÓN APLICABILIDAD: Aplicable

Lugar y Fecha: Lima 15 febrero 2018

Firma y Posfirma del experto

DNI: 40908383

VICERRECTORADO
ESCUELA DE POSGRADO
FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: MALCA HERNANDEZ SELENE.
- 1.2 Grado académico: DOCTOR
- 1.3 Cargo o institución que labora: UNIVERSIDAD PERUANA DE LOS ANDES
- 1.4 Título de la Investigación: EXCESO DE PESO Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL OBRERO DEL CLUB REGATAS LIMA SEDE CHORRILLOS AÑOS 2016.
- 1.5 Autor del instrumento: LARA SILVA, MARCO ANTONIO
- 1.6 Maestría/Doctorado/ Mención: MAESTRÍA SALUD OCUPACIONAL
- 1.7 Nombre del instrumento: ENCUESTA

II. ASPECTOS A EVALUAR

INDICADORES DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					95%
2. OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables					95%
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					95%
4. ORGANIZACIÓN	Existe un organismo y lógica					95%
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					95%
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio					95%
7. CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teórico científico y del tema de estudio.					95%
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones y variables					95%
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio					95%
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías					95%
Sub total						950
Total						950

VALORACIÓN CUANTITATIVA (Total x 0.20) : 950 x 0.20 = 190

VALORACIÓN CUALITATIVA: MUY BUENO

OPINIÓN APLICABILIDAD: APLICABLE

Lugar y Fecha: 19 de Febrero del 2018.

Firma y Posfirma del experto

DNI: 48332457

Dr. Selene Malca Hernandez

VICERRECTORADO
 ESCUELA DE POSGRADO
FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: ARELLAN O SACRAMENTO, CÉSAR
- 1.2 Grado académico: MAGISTER
- 1.3 Cargo o institución que labora: UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS
- 1.4 Título de la Investigación: EXCESO DE PESO Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL OBRERO DEL CLUB REGATAS LIMA SEDE CHORRILLOS AÑOS 2016.
- 1.5 Autor del instrumento: LARA SILVA, MARCO ANTONIO
- 1.6 Maestría/Doctorado/ Mención: MAESTRÍA EN SALUD OCUPACIONAL
- 1.7 Nombre del instrumento: ENCUESTA

II. ASPECTOS A EVALUAR

INDICADORES DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUANLITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					90%
2. OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables					90%
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					90%
4. ORGANIZACIÓN	Existe un organismo y lógica					90%
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					90%
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio					90%
7. CONSITENCIA	Basado en el aspecto teórico científico y del tema de estudio.					90%
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones y variables					90%
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio					90%
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías					90%
Sub total						900
Total						900

VALORACIÓN CUANTITATIVA (Total x 0.20): 900 x 0.20 = 180

VALORACIÓN CUALITATIVA: MUY BUENO

OPINIÓN APLICABILIDAD: APLICABLE

Lugar y Fecha: 17 de Febrero del 2018



Firma y Posfirma del experto

DNI: 90259542

ANEXO N° 7 DATA PROCESADA

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
1	Apellidos y Nombres	DNI	Edad	Sexo	Cargo	Aptitud	Nutricion	peso	talla	IMC	número de encuesta
2	ACUÑA QUISPE CAROLINA	42226720	36	F	OPERARIO DE ROPERIA	APTO CON RESTRICCIONES	Sobrepeso	64	1.55	26.64	1
3	AGUILAR LA NEGRA JOSE LUIS	00822502	42	M	OPERARIO NAUTICO	APTO CON RESTRICCIONES	Sobrepeso	79.5	1.64	29.56	2
4	ALARCON RIVEROS JONATHAN JESUS	44512202	29	M	OPERARIO DE ROPERIA	APTO CON RESTRICCIONES	Sobrepeso	73	1.63	27.48	3
5	ALLPAJA FALCONI LUIS ALEXIS	78066726	19	M	OPERARIO DE SERVICIOS GENERALES	APTO	Sobrepeso	73.5	1.63	27.66	4
6	ALVAREZ ARAUJO ELIZABETH	00222221	48	F	OPERARIO DE SERVICIOS GENERALES	APTO	Obesidad Tipo II	89	1.5	39.56	5
7	ANDAMAYO BALBIN RUBEN	10070252	51	M	OPERARIO DE SERVICIOS GENERALES	APTO CON RESTRICCIONES	Sobrepeso	64	1.56	26.30	6
8	ANGULO MALASQUEZ LUIS ANTONIO	08755507	50	M	PINTOR	APTO CON RESTRICCIONES	Sobrepeso	64.5	1.59	25.51	7
9	AVALOS GOICOCHEA ALEX DAVID	7007640	21	M	GASFITERO	APTO	Sobrepeso	66	1.62	25.15	8
10	AYALA GOMEZ SABINO	07052222	51	M	OPERARIO DE SERVICIOS GENERALES	APTO CON RESTRICCIONES	Sobrepeso	65	1.53	27.77	9
11	BARRERA CASTRO CESAR AUGUSTO	00222076	47	M	OPERARIO NAUTICO	APTO	Sobrepeso	68.5	1.61	26.43	10
12	BAYONA TORRES JIMMY LUIS	05662762	45	M	OPERARIO NAUTICO	APTO CON RESTRICCIONES	Sobrepeso	84.5	1.68	29.94	11
13	BLAS BALDO JANETH CECILIA	41552000	34	F	OPERARIA DE ROPERIA	APTO	Obesidad Tipo I	69	1.51	30.26	12
14	BLAS PASACHE MAXIMO DANIEL	41188851	36	M	OPERARIO DE SERVICIOS GENERALES	APTO	Sobrepeso	77	1.63	28.98	13
15	BURGA LUYO SONIA CONSUELO	07222275	44	F	OPERARIO DE SERVICIOS GENERALES	APTO CON RESTRICCIONES	Sobrepeso	64.5	1.51	28.29	14
16	BURGA RODRIGUEZ MARLI	41001060	34	F	OPERARIO DE SERVICIOS GENERALES	APTO CON RESTRICCIONES	Sobrepeso	63	1.51	27.63	15
17	CABRERA TELLO HUMBERTO EDINSON	00821626	48	M	OPERARIO DE SERVICIOS GENERALES	APTO CON RESTRICCIONES	Sobrepeso	66	1.59	26.11	16
18	CALDAS RUBIO CESAR RAMON	06078507	66	M	OPERARIO DE SERVICIOS GENERALES	APTO CON RESTRICCIONES	Sobrepeso	65.5	1.6	25.59	17
19	CALLE GASTELU MIGUEL ANGEL	42270585	34	M	OPERARIO DE SERVICIOS GENERALES	APTO	Sobrepeso	79.5	1.66	28.85	18
20	CAMARENA CASTILLO CARLOS ALONSO	44206226	29	M	OPERARIO DE SERVICIOS GENERALES	APTO CON RESTRICCIONES	Sobrepeso	76	1.69	26.61	19
21	CAMARENA MELGAR GERMAN EMILIO	07222202	66	M	OPERARIO DE SERVICIOS GENERALES	APTO CON RESTRICCIONES	Sobrepeso	67.5	1.57	27.38	20
22	CAMPOS GONZALES YSMAEL ROBERTO	06005070	58	M	OPERARIO DE SERVICIOS GENERALES	APTO CON RESTRICCIONES	Obesidad Tipo I	78	1.59	30.85	21
23	CANDELA LINO OSCAR MANUEL	45754020	31	M	OPERARIO DE SERVICIOS GENERALES	APTO CON RESTRICCIONES	Sobrepeso	77.5	1.63	29.17	22
24	CANO ESPINOZA MARIA MAGDALENA	07010242	61	F	OPERARIO DE SERVICIOS GENERALES	APTO CON RESTRICCIONES	Sobrepeso	60	1.46	28.15	23
25	CARRERA VALENZUELA RUCIELA	12222222	44	F	OPERARIO DE SERVICIOS GENERALES	APTO CON RESTRICCIONES	Sobrepeso	64.5	1.54	27.20	24

A2		fx ACUÑA QUISPE CAROLINA									
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
26	CASTRO REYNA AZUCENA HILDA	DNI 18162122	40	F	OPERARIO DE SERVICIOS GENERALES	APTO	Obesidad Tipo II	84.5	1.55	35.17	25
27	CCORIMANYA CCASANI JOSE	DNI 00908524	53	M	CAPATAZ JARDINERO	APTO CON RESTRICCIONES	Sobrepeso	77.5	1.65	28.47	26
28	CHACON SOTERO ALBERTO	DNI 10227177	41	M	OPERARIO NAUTICO	APTO CON RESTRICCIONES	Obesidad Tipo II	103	1.62	39.06	27
29	CHAPARRO GOYCOCHEA VICTOR CRISTOBAL	DNI 46006222	26	M	OPERARIO NAUTICO	APTO	Sobrepeso	77	1.67	27.61	28
30	CHAVEZ RAMOS SARA JUDITH	DNI 40042500	40	F	OPERARIA DE ROPERIA	APTO	Sobrepeso	59	1.47	27.30	29
31	CHIRCCA RODAS JOSEFINA	DNI 10632284	38	F	OPERARIO DE SERVICIOS GENERALES	APTO CON RESTRICCIONES	Obesidad Tipo I	64.5	1.38	33.87	30
32	CIEZA CHERRES JAIRO DAVID	DNI 75465214	22	M	OPERARIO DE PISCINAS	APTO	Sobrepeso	66	1.6	25.78	31
33	COILA PACHECO JUAN MIGUEL ANTONY	DNI 44470078	29	M	OPERARIO DE SERVICIOS GENERALES	APTO CON RESTRICCIONES	Obesidad Tipo II	98	1.67	35.14	32
34	CRISTOBAL MEDRANO MANZUETO	DNI 00147210	51	M	OPERARIO DE SERVICIOS GENERALES	APTO CON RESTRICCIONES	Sobrepeso	70.5	1.57	28.60	33
35	CUCCHE APONTE PABLO	DNI 41716720	33	M	OPERARIO DE SERVICIOS GENERALES	APTO	Sobrepeso	73.5	1.69	25.73	34
36	DAMIAN CARRERA MIDELBINA MATEA	DNI 10632010	42	F	OPERARIO DE SERVICIOS GENERALES	APTO CON RESTRICCIONES	Obesidad Tipo I	68.5	1.5	30.44	35
37	DOLMOS GUTIERREZ SAMUEL CARLOS	DNI 41804288	33	M	OPERARIO DE SERVICIOS GENERALES	APTO	Sobrepeso	81	1.66	29.39	36
38	ESCALANTE DE LA VEGA RODOLFO	DNI 42786852	31	M	OPERARIO DE SERVICIOS GENERALES	APTO	Sobrepeso	71.5	1.67	25.64	37
39	ESCALANTE RAMOS ZOILA MARITZA	DNI 41768277	34	F	OPERARIO DE SERVICIOS GENERALES	APTO CON RESTRICCIONES	Obesidad Tipo I	76	1.57	30.83	38
40	ESPINOZA CACHIQUE LUIS PABLO	DNI 46080288	29	M	OPERARIO DE ROPERIA	APTO	Obesidad Tipo I	82	1.61	31.63	39
41	ESPINOZA CUYA CHRISTIAN JOEL	DNI 41642526	33	M	OPERARIO DE SERVICIOS GENERALES	APTO CON RESTRICCIONES	Obesidad Tipo I	94	1.68	33.30	40
42	ESPINOZA LUQUE PATRICIA LILIANA	DNI 10227672	44	F	OPERARIO DE SERVICIOS GENERALES	APTO CON RESTRICCIONES	Sobrepeso	70.5	1.61	27.20	41
43	ESQUIVEL VERTIZ CHRISTIAN POOL	DNI 10678121	38	M	OPERARIO DE SERVICIOS GENERALES	APTO	Obesidad Tipo I	107	1.76	34.38	42
44	FARFAN REYES MARIA SUSANA	DNI 02880022	39	F	OPERARIO DE SERVICIOS GENERALES	APTO CON RESTRICCIONES	Sobrepeso	62	1.49	27.93	43
45	FELIX ASTO DANIEL ALBERTO	DNI 46027412	27	M	OPERARIO DE SERVICIOS GENERALES	APTO CON RESTRICCIONES	Sobrepeso	72.5	1.66	26.31	44
46	FERNANDEZ NUNEZ DEL ARCO JACK WADREN	DNI 41500280	37	M	OPERARIO NAUTICO	APTO CON RESTRICCIONES	Sobrepeso	77	1.65	28.28	45
47	FLORES FARFAN CLARA LUZ	DNI 00400585	46	F	OPERARIA DE ROPERIA	APTO CON RESTRICCIONES	Sobrepeso	52	1.43	25.43	46
48	GARCIA GODOZ BERNARDINI ROSA MILAGROS	DNI 40282744	37	F	OPERARIO DE SERVICIOS GENERALES	APTO CON RESTRICCIONES	Obesidad Tipo I	79	1.52	34.19	47
49	GARRIDO ESCALANTE FELIPE EUSEBIO	DNI 06000448	61	M	OPERARIO DE SERVICIOS GENERALES	APTO CON RESTRICCIONES	Obesidad Tipo I	76.5	1.59	30.26	48
50	GONZA GARCIA URBANO	DNI 10204680	61	M	OPERARIO DE MANTENIMIENTO	APTO CON RESTRICCIONES	Obesidad Tipo I	68.5	1.48	31.27	49

A2 fx ACUÑA QUISPE CAROLINA											
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
51	GONZALES ANAYA ALBERTO MANUEL	UNI 42051285	31	M	OPERARIO DE ROPERIA	APTO CON RESTRICCIONES	Sobrepeso	89.5	1.8	27.62	50
52	GUZMAN BARRIOS HEBERT	UNI 00925445	44	M	OPERARIO DE SERVICIOS GENERALES	APTO	Obesidad Tipo I	82.5	1.62	31.44	51
53	HERAZO CALDERON MAXIMILIANA JESUSA	UNI 07018007	51	F	OPERARIA DE ROPERIA	APTO CON RESTRICCIONES	Sobrepeso	63	1.51	27.63	52
54	HERNANDEZ FERNANDEZ JULIO MARTIN	UNI 07031402	49	M	OPERARIO DE MANTENIMIENTO	APTO CON RESTRICCIONES	Sobrepeso	70	1.6	27.34	53
55	HERRERA LAZARO ROGELIO	UNI 42518052	38	M	ARENERO	APTO CON RESTRICCIONES	Sobrepeso	72.5	1.69	25.38	54
56	HIDALGO BARZOLA MARIVEL VILMA	UNI 40300702	38	F	OPERARIO DE SERVICIOS GENERALES	APTO	Obesidad Tipo I	75	1.49	33.78	55
57	HIGINIO CERNA MARIA JULIA	UNI 00400056	46	F	OPERARIO DE SERVICIOS GENERALES	APTO CON RESTRICCIONES	Obesidad Tipo I	78	1.57	31.64	56
58	HIUMETTRI AGUIRRE JUAN GABRIEL	UNI 42434720	30	M	OPERARIO DE SERVICIOS GENERALES	APTO CON RESTRICCIONES	Sobrepeso	88.5	1.76	28.57	57
59	HONISMAN CORPUS ANGEL MIGUEL	UNI 77510748	20	M	OPERARIO DE SERVICIOS GENERALES	APTO CON RESTRICCIONES	Sobrepeso	79	1.69	27.66	58
60	HUANCA RAMOS CIRILO	UNI 21485124	45	M	JARDINERO	APTO CON RESTRICCIONES	Sobrepeso	74.5	1.64	27.70	59
61	HUAPAYA MORAN OSCAR ALBERTO	UNI 44856222	28	M	OPERARIO DE SERVICIOS GENERALES	APTO CON RESTRICCIONES	Obesidad Tipo I	92.5	1.68	32.77	60
62	HUAPAYA QUIJANDRIA ROSA ELIZABETH	UNI 60040727	22	F	OPERARIA DE ROPERIA	APTO CON RESTRICCIONES	Sobrepeso	64.5	1.58	25.84	61
63	HUAPAYA SAMANIEGO ANGEL RICARDO	UNI 00928077	43	M	OPERARIO DE SERVICIOS GENERALES	APTO	Sobrepeso	71.5	1.59	28.28	62
64	INGA INGA JOEL ANIVAL	UNI 45240268	28	M	ALBAÑIL	APTO	Obesidad Tipo I	80.5	1.6	31.45	63
65	LARA CENTENO DIEGO SEGUNDO	UNI 76557024	19	M	OPERARIO DE ROPERIA	APTO CON RESTRICCIONES	Obesidad Tipo I	84	1.58	33.65	64
66	LAYNES CASTILLO MARIA MILAGROS	UNI 06000707	55	F	OPERARIO DE SERVICIOS GENERALES	APTO CON RESTRICCIONES	Obesidad Tipo I	65.5	1.47	30.31	65
67	LLANLLA HUARACA SUSANA BEATRIZ	UNI 00350225	48	F	OPERARIO DE ROPERIA	APTO CON RESTRICCIONES	Sobrepeso	61	1.46	28.62	66
68	LOPEZ CORDOVA ESTEFITA	UNI 06678222	47	F	OPERARIO DE SERVICIOS GENERALES	APTO CON RESTRICCIONES	Sobrepeso	66	1.51	28.95	67
69	LUNA CAMPOMANES ISIDRO	UNI 08478027	57	M	OPERARIO DE SERVICIOS GENERALES	APTO CON RESTRICCIONES	Obesidad Tipo I	75	1.56	30.82	68
70	MANCHEGO VICUÑA PEDRO MANUEL	UNI 06057610	64	M	OPERARIO DE SERVICIOS GENERALES	APTO CON RESTRICCIONES	Sobrepeso	67	1.52	29.00	69
71	MARCAS CHAMPI VICTOR DANIEL	UNI 40736840	35	M	OPERARIO DE SERVICIOS GENERALES	APTO	Sobrepeso	79.5	1.68	28.17	70
72	MARTINEZ RAMIREZ WILFREDO	UNI 08275224	66	M	SOLDADOR	APTO CON RESTRICCIONES	Sobrepeso	62	1.56	25.48	71
73	MATOS VERDE GUADALUPE	UNI 00358014	49	F	OPERARIO DE SERVICIOS GENERALES	APTO CON RESTRICCIONES	Sobrepeso	70.5	1.55	29.34	72
74	MEDINA BERNAL JULIO CESAR SEGUNDO	UNI 40312862	37	M	OPERARIO DE SERVICIOS GENERALES	APTO	Sobrepeso	86	1.72	29.07	73
75	MENDOZA CLAUDIO JUDITH	UNI 00350076	47	F	OPERARIA DE ROPERIA	APTO	Sobrepeso	59	1.52	25.54	74

ACUÑA QUISPE CAROLINA											
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
76	MEZA CASANOVA RONALD	UNI 42404688	35	M	OPERARIO DE SERVICIOS GENERALES	APTO	Sobrepeso	81	1.69	28.36	75
77	MEZA MOSCOSO NATALI	UNI 76477252	19	F	OPERARIA DE ROPERIA	APTO	Sobrepeso	79.5	1.64	29.56	76
78	MOLERO CHUQUICHANCA SILVIA BEATRIZ	UNI 41638286	33	F	OPERARIO DE SERVICIOS GENERALES	APTO CON RESTRICCIONES	Sobrepeso	55.5	1.46	26.04	77
79	MONTAÑEZ PRADO MARCO ANTONIO	UNI 06077250	56	M	OPERARIO DE SERVICIOS GENERALES	APTO CON RESTRICCIONES	Sobrepeso	82	1.7	28.37	78
80	MUÑANTE CUETO LIDIA ANGELICA	UNI 00822754	43	F	OPERARIO DE SERVICIOS GENERALES	APTO CON RESTRICCIONES	Obesidad Tipo II	87.5	1.55	36.42	79
81	MUÑANTE FRANCO BEATRIZ LORENA	UNI 41057478	34	F	OPERARIO DE SERVICIOS GENERALES	APTO CON RESTRICCIONES	Sobrepeso	59	1.52	25.54	80
82	NEYRA LAYA VIVIANA MILAGROS	UNI 42608052	33	F	OPERARIO DE SERVICIOS GENERALES	APTO CON RESTRICCIONES	Sobrepeso	78.5	1.65	28.83	81
83	NOGUERA ORTIZ FLOR YVANA	UNI 10470110	41	F	OPERARIO DE SERVICIOS GENERALES	APTO CON RESTRICCIONES	Sobrepeso	62.5	1.58	25.04	82
84	NOLASCO MENDOZA DIEGO SEGUNDO	UNI 45952208	27	M	OPERARIO DE MANTENIMIENTO	APTO CON RESTRICCIONES	Sobrepeso	66.5	1.53	28.41	83
85	ÑAHUIS CUYA ALBERTO SEGUNDO	UNI 10055336	41	M	OPERARIO DE SERVICIOS GENERALES	APTO	Sobrepeso	71.5	1.61	27.58	84
86	ÑAHUIS CUYA EUSTAQUIO	UNI 08750687	54	M	JARDINERO	APTO CON RESTRICCIONES	Sobrepeso	62	1.52	26.84	85
87	ONOFRE SALAZAR GUSTAVO SERAFIN	UNI 10228154	41	M	OPERARIO DE ROPERIA	APTO CON RESTRICCIONES	Sobrepeso	87.5	1.72	29.58	86
88	ORTIZ QUISPE AQUILINO	UNI 40821652	35	M	OPERARIO DE SERVICIOS GENERALES	APTO	Sobrepeso	63	1.55	26.22	87
89	PACHAS GAVIDIA ELOY SAUL	UNI 45020656	29	M	OPERARIO DE SERVICIOS GENERALES	APTO CON RESTRICCIONES	Sobrepeso	57.5	1.49	25.90	88
90	PACHECO QUISPE FRANCO GIOVANNI	UNI 46201787	26	M	OPERARIO DE SERVICIOS GENERALES	APTO CON RESTRICCIONES	Sobrepeso	72.5	1.65	26.63	89
91	PACHECO SANCHEZ EDWIN NEIL	UNI 00402280	46	M	OPERARIO DE SERVICIOS GENERALES	APTO CON RESTRICCIONES	Obesidad Tipo II	111	1.76	35.83	90
92	PALOMINO HUASCO JULIA	UNI 80375534	41	F	OPERARIO DE SERVICIOS GENERALES	APTO	Sobrepeso	59	1.52	25.54	91
93	PALOMINO RICRA BENEDICTA	UNI 07008776	53	F	OPERARIO DE SERVICIOS GENERALES	APTO CON RESTRICCIONES	Sobrepeso	59	1.48	26.94	92
94	PANTIGOSO CAYCHO CLARA INES	UNI 40722711	35	F	OPERARIO DE SERVICIOS GENERALES	APTO	Obesidad Tipo I	80.5	1.56	33.08	93
95	PATIÑO RAMOS DANIEL EMILIO	UNI 46700240	25	M	OPERARIO DE SERVICIOS GENERALES	APTO CON RESTRICCIONES	Sobrepeso	73.5	1.64	27.33	94
96	PINTO CAYO MARIO	UNI 10000602	48	M	OPERARIO DE SERVICIOS GENERALES	APTO CON RESTRICCIONES	Sobrepeso	65	1.58	26.04	95
97	QUISPE ALHUAY MARIBEL	UNI 42410222	32	F	OPERARIO DE SERVICIOS GENERALES	APTO CON RESTRICCIONES	Obesidad Tipo I	73.5	1.55	30.59	96
98	RAMIREZ QUISPE PATRICIA MARIELA	UNI 00710277	46	F	OPERARIO DE SERVICIOS GENERALES	APTO CON RESTRICCIONES	Sobrepeso	66.5	1.53	28.41	97
99	REAÑO MARTINEZ PAULO CESAR ROBERTO	UNI 46800102	25	M	OPERARIO DE SERVICIOS GENERALES	APTO	Obesidad Tipo I	96	1.76	30.99	98
100	REBATA LOPEZ YESSICA MARINA	UNI 00825678	41	F	OPERARIO DE SERVICIOS GENERALES	APTO CON RESTRICCIONES	Obesidad Tipo II	92.5	1.62	35.25	99

A2 fx ACUÑA QUISPE CAROLINA											
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
100	REBATA LOPEZ YESSICA MARINA	DNI 00835678	41	F	OPERARIO DE SERVICIOS GENERALES	APTO CON RESTRICCIONES	Obesidad Tipo II	92.5	1.62	35.25	99
101	RICRA CALDERON DEYSI WENDOLY	DNI 73707720	20	F	OPERARIA DE ROPERIA	APTO	Sobrepeso	65	1.54	27.41	100
102	RIVAS HERNANDEZ LUIS AVELINO	DNI 05084281	55	M	OPERARIO DE SERVICIOS GENERALES	APTO CON RESTRICCIONES	Sobrepeso	72	1.62	27.43	101
103	ROBLES RAYMUNDO JOSE ENRIQUE	DNI 40317814	37	M	OPERARIO DE SERVICIOS GENERALES	APTO CON RESTRICCIONES	Sobrepeso	87.5	1.74	28.90	102
104	ROMAINA HUAYUNGA ERICKA ARELI	DNI 44755184	36	F	OPERARIO DE SERVICIOS GENERALES	APTO CON RESTRICCIONES	Obesidad Tipo I	69.5	1.49	31.30	103
105	ROMAINA HUAYUNGA YURI AILY	DNI 47858517	26	F	OPERARIA DE ROPERIA	APTO	Sobrepeso	56	1.4	28.57	104
106	SALAZAR BUENDIA CHRISTIAN JESUS	DNI 40677701	35	M	OPERARIO DE SERVICIOS GENERALES	APTO CON RESTRICCIONES	Sobrepeso	70.5	1.64	26.21	105
107	SANCHEZ PACHAS DANIEL OMAR	DNI 40442500	37	M	OPERARIO DE SERVICIOS GENERALES	APTO CON RESTRICCIONES	Sobrepeso	83.5	1.8	25.77	106
108	SANCHEZ PANEBRA ROBERTO CARLOS	DNI 40671787	38	M	OPERARIO DE SERVICIOS GENERALES	APTO CON RESTRICCIONES	Sobrepeso	66	1.56	27.12	107
109	SANCHEZ VILLEGAS EDWIN JULIAN	DNI 25560705	48	M	OPERARIO NAUTICO	APTO CON RESTRICCIONES	Obesidad Tipo I	81	1.61	31.25	108
110	SANDOVAL CAMPOS FREDDY MARCELINO	DNI 00366445	51	M	OPERARIO DE SERVICIOS GENERALES	APTO CON RESTRICCIONES	Obesidad Tipo I	73	1.54	30.78	109
111	SOSA ZUÑIGA SAUL	DNI 45730227	25	M	OPERARIO DE SERVICIOS GENERALES	APTO CON RESTRICCIONES	Sobrepeso	71	1.67	25.46	110
112	SOTO PERALES RICHARD JORGE	DNI 41180801	34	M	OPERARIO DE SERVICIOS GENERALES	APTO CON RESTRICCIONES	Sobrepeso	70	1.6	27.34	111
113	SOUQUON CALATAYUD JULIO CESAR	DNI 00254722	48	M	OPERARIO NAUTICO	APTO CON RESTRICCIONES	Sobrepeso	77.5	1.66	28.12	112
114	TABOADA SAENZ RAUL FERNANDO	DNI 41222277	34	M	OPERARIO DE MANTENIMIENTO	APTO CON RESTRICCIONES	Sobrepeso	79	1.74	26.09	113
115	TAPIA CASTAÑEDA GERMAN ROBERTO	DNI 04008272	66	M	OPERARIO DE SERVICIOS GENERALES	APTO CON RESTRICCIONES	Sobrepeso	73	1.7	25.26	114
116	TORRES PHOCCO VICTOR RAUL	DNI 44504602	28	M	OPERARIO DE SERVICIOS GENERALES	APTO CON RESTRICCIONES	Sobrepeso	65	1.57	26.37	115
117	TORRES RODRIGUEZ HECTOR JUNIOR	DNI 48705474	21	M	OPERARIO DE ROPERIA	APTO	Obesidad Tipo I	98	1.71	33.51	116
118	TORRES VILLAVICENCIO GLADYS IDALIA	DNI 40930050	35	F	OPERARIO DE SERVICIOS GENERALES	APTO CON RESTRICCIONES	Sobrepeso	68	1.6	26.56	117
119	VALQUI CHAVEZ MARIELA	DNI 70021114	26	F	OPERARIA DE ROPERIA	APTO	Sobrepeso	58	1.51	25.44	118
120	VEGA CASTILLO NOEMI RAQUEL	DNI 40024211	35	F	OPERARIA DE ROPERIA	APTO	Sobrepeso	65.5	1.6	25.59	119

ANEXO N° 8



ANEXO 04

CONSENTIMIENTO INFORMADO

(Debe ser redactado por el investigador de acuerdo a la estructura de su investigación y los principios éticos correspondiente)

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN
Exceso de peso y su relación con el desempeño laboral del personal obrero del Club de Regatas "Lima" Sede Chorrillos en el año 2016.
PROPÓSITO DEL ESTUDIO
Identificar como el exceso de peso influye en el desempeño laboral en el personal obrero de la sede Chorrillos del Club de Regatas "Lima"
PROCEDIMIENTO PARA LA TOMA DE INFORMACIÓN
Para la recolección de información del presente trabajo se realizará una encuesta anónima, con la reserva total de información brindada.
RIESGOS
La información brindada por el encuestado, al ser de manera anónima, no genera ningún riesgo en su puesto de trabajo.
BENEFICIOS
Con el análisis de los resultados obtenidos en el presente estudio, vamos a poder realizar las coordinaciones con las diferentes áreas del club, para generar dietas adecuadas según los requerimientos de cada trabajador, con ello buscar generar el peso adecuado y disminuir los efectos adversos del exceso de peso sobre la salud de los trabajadores.
COSTOS
La información brindada por el colaborador no le genera ningún gasto para él ni para el Club de Regatas "Lima"
INCENTIVOS O COMPENSACIONES
La información brindada en la presente encuesta no genera ningún beneficio económico para el trabajador
TIEMPO

En tiempo necesario para realizar la encuesta es de aproximadamente 7 min., no generando alteración en el desarrollo de las actividades laborales del trabajador

CONFIDENCIABILIDAD

Los datos obtenidos serán utilizados estrictamente por el investigador en la realización del presente estudio, respetando estrictamente su confidencialidad, y serán eliminados al término del mismo.

CONSENTIMIENTO:

Acepto voluntariamente participar en esta investigación. Tengo pleno conocimiento del mismo y entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio si los acuerdos establecidos se incumplen.

En fe de lo cual firmo a continuación:

Jessica Rebatto

Apellidos y Nombres
DNI N° 09835678

ANEXO 04

CONSENTIMIENTO INFORMADO

(Debe ser redactado por el investigador de acuerdo a la estructura de su investigación y los principios éticos correspondiente)

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN
Exceso de peso y su relación con el desempeño laboral del personal obrero del Club de Regatas "Lima" Sede Chorrillos en el año 2026
PROPÓSITO DEL ESTUDIO
Identificar como el exceso de peso influye en el desempeño laboral en el personal obrero de la sede Chorrillos del Club de Regatas "Lima"
PROCEDIMIENTO PARA LA TOMA DE INFORMACIÓN
Para la recolección de información del presente trabajo se realizará una encuesta anónima, con la reserva total de información brindada.
RIESGOS
La información brindada por el encuestado, al ser de manera anónima, no genera ningún riesgo en su puesto de trabajo.
BENEFICIOS
Con el análisis de los resultados obtenidos en el presente estudio, vamos a poder realizar las coordinaciones con las diferentes áreas del club, para generar: dietas adecuadas según los requerimientos de cada trabajador, con ello buscar generar el peso adecuado y disminuir los efectos adversos del exceso de peso sobre la salud de los trabajadores.
COSTOS
La información brindada por el colaborador no le genera ningún gasto para él ni para el Club de Regatas "Lima"
INCENTIVOS O COMPENSACIONES
La información brindada en la presente encuesta no genera ningún beneficio económico para el trabajador
TIEMPO

En tiempo necesario para realizar la encuesta es de aproximadamente 7 min., no generando alteración en el desarrollo de las actividades laborales del trabajador

CONFIDENCIABILIDAD

Los datos obtenidos serán utilizados estrictamente por el investigador en la realización del presente estudio, respetando estrictamente su confidencialidad, y serán eliminados al término del mismo.

CONSENTIMIENTO:

Acepto voluntariamente participar en esta investigación. Tengo pleno conocimiento del mismo y entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio si los acuerdos establecidos se incumplen.

En fe de lo cual firmo a continuación:



Apellidos y Nombres
DNI N° 41691969

ANEXO N° 9
Autorización de la entidad para realizar la investigación



AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR LA INVESTIGACIÓN

Mediante la presente hago constar que la Administración del Club Regatas Lima autorizó en su debido momento Médico Marco Antonio Lara Silva la realización de su trabajo de Investigación "EL EXCESO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL OBRERO DEL CLUB REGATAS LIMA SEDE CHORRILLOS EN EL AÑO 2016 ", habiéndose realizado todo el procedimiento de acuerdo a reglamentación, y la completa colaboración de todo el personal para la ejecución de dicho trabajo de Investigación.

Se remite la presente para los fines que el interesado crea conveniente.

Club de Regatas "Lima"

JENNY CASTRO GARCÍA
DGO. DEPORTES CHORRILLOS

ANEXO N° 10
Declaración jurada

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Marco Antonio Lara Silva, identificado con DNI N° 07969482 y domiciliado en: Jr. Alejo Bezada N° 290, distrito de Cercando de Lima, declaro bajo juramento que la Tesis "EXCESO DE PESO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL OBRERO DEL CLUB REGATAS LIMA SEDE CHORRILLOS EN ELAÑO 2016 " es de mi completa autoría y no es copia de ningún trabajo anterior ni nacional e internacional.


.....
MARCO ANTONIO LARA SILVA
DNI N° 07969482