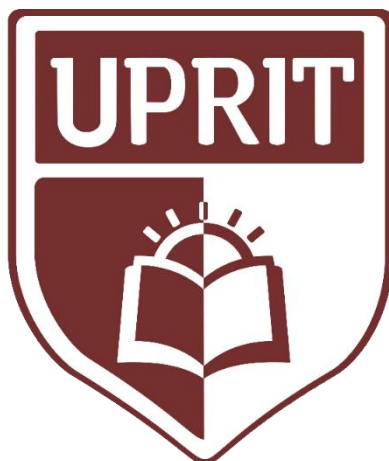


# **UNIVERSIDAD PRIVADA DE TRUJILLO**

## **FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**CARRERA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS**



**“ESTILO DE VIDA Y SU IMPACTO EN LA PRODUCTIVIDAD  
DE LOS TRABAJADORES DEL AREA DE PRESUPUESTO DE  
LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA ESPERANZA.”**

**TRABAJO INVESTIGACIÓN (TESINA) PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE  
BACHILLER EN CONTABILIDAD Y FINANZAS**

**AUTOR:**

**ARÉVALO RODRÍGUEZ LEONARDO EMANUEL**

**ASESOR:**

**DR. MARCO ANTONIO SEVILLA GAMARRA**

**TRUJILLO - PERÚ**

**2019**



2.3. Operacionalización de las variables	22
III. Resultados y discusión	23
3.1. Resultados cuantitativos	24
3.1.1. Variables demográficas	24
3.1.2. Determinar el nivel de estilo de vida de los trabajadores del área de presupuesto de la Municipalidad Distrital de La Esperanza.	27
3.1.3. Determinar el nivel de productividad de los trabajadores del área de presupuesto de la Municipalidad Distrital de La Esperanza.	51
3.1.4. Determinar si existe relación entre el estilo de vida y el rendimiento laboral de los trabajadores del área de presupuesto de la Municipalidad Distrital de la Esperanza.	75
3.1.5. Nivel de ambas variables. Determinar cuáles son los factores más influyentes de estilo de vida y productividad de los trabajadores del área de presupuesto de la Municipalidad Distrital de La Esperanza.	76
3.2. DISCUSIÓN	77
IV. PROPUESTA DE APLICACIÓN PROFESIONAL	81
V. CONCLUSIONES	85
VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	87
ANEXOS	90

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general, determinar si existe relación entre el estilo de vida y el rendimiento laboral de los trabajadores del área de presupuesto de la Municipalidad Distrital de la Esperanza, tomando como referencia trabajos de autores de estudios similares, se estableció como muestra de estudio a los 12 trabajadores del área de presupuesto de la Municipalidad de la Esperanza, el tipo de investigación fue de correlacional, no experimental, transversal y descriptiva, se realizó dentro del marco de normas éticas, principios, valores, y donde se utilizaron medios lícitos. El problema formulado fue: ¿El estilo de vida tiene relación en la productividad de los trabajadores del área de presupuesto de la Municipalidad Distrital de la Esperanza? Tras el análisis estadístico de la información recolectada por medio de las encuestas a los trabajadores, se determinó que si existe relación entre el estilo de vida y el rendimiento laboral de los trabajadores del área de presupuesto de la Municipalidad Distrital de la Esperanza.

Palabras Clave: *estilo, vida, municipalidad, rendimiento, laboral, La Esperanza.*

## **Abstract**

The main objective of this research was to determine if there is a relationship between lifestyle and work performance of workers in the budget area of the District Municipality of La Esperanza, taking as a reference the work of authors of similar studies. As a study sample to the 12 workers of the budget area of the Municipality of La Esperanza, the type of research was correlational, not experimental, transversal and descriptive, it was carried out within the framework of ethical norms, principles, values, and where licit means were used. The problem formulated was: Does the lifestyle have a relation in the productivity of the workers of the budget area of the District Municipality of La Esperanza? After the statistical analysis of the information collected through the surveys of the workers, it was determined that there is a relationship between the lifestyle and the work performance of the workers in the budget area of the District Municipality of La Esperanza.

**Keywords:** style, life, municipality, performance, work, La Esperanza

# I. INTRODUCCIÓN

### **1.1. Realidad problemática**

“El cuerpo humano está diseñado para estar en movimiento, a pesar de que gran parte del día la pasamos sentados o tumbados, nuestro organismo se siente mucho mejor cuando nos movemos: la actividad física nos hace generar endorfinas, las famosas “hormonas de la felicidad”, y además nos permite mantenernos sanos y en forma, pero no sólo se trata de realizar ejercicio físico, sino de mantenernos activos en nuestro día a día cada vez que podamos, siempre tenemos el poder de elegir entre una opción más cómoda y otra que puede suponer algo de esfuerzo físico pero que nos hará sentirnos mejor física y mentalmente: usar las escaleras en lugar del ascensor; ir andando en lugar de coger el autobús, tú puedes elegir llevar una vida más activa y alejarte del sedentarismo para cuidar de tu cuerpo, las enfermedades crónicas son causa de absentismo laboral repercutiendo directa o indirectamente en la falta de productividad de las empresas y siendo una carga para los sistemas económicos, muchas de estas enfermedades se deben a procesos multifactoriales, entre los que destacan el sedentarismo o la falta de actividad física diaria, por eso el contexto laboral es un medio idóneo para la peculiaridad de tener recluida parte de la población, sentirse con el apoyo social y poder así establecer programas que estimulen, se aproximen y refuercen la actividad física, de esta manera, se ha comprobado que la intervención mediante programas de salud laboral, es un buen método coste-efectivo de los recursos sociosanitarios ya que disminuyen los días de absentismo laboral además de los costes derivados, de esta manera, los poderes públicos y las empresas deben velar por la buena salud del trabajador ofreciendo programas que faciliten la información, educación y el entorno para la adopción de estilos de vida saludables, un estudio llevado a cabo por la organización centers for disease control and prevention (cdc) detectó que las personas físicamente activas tienen, en promedio, menos costes médicos directos al cabo del año

que las sedentarias, el mismo estudio estimó que: un aumento de la actividad física moderada entre los más de 88 millones de estadounidenses sedentarios de más de 15 años de edad, habría reducido en 76,600 millones de dólares los costes médicos directos en 2000 en eeuu, las personas físicamente activas tienen menos días de ingresos hospitalarios y menos visitas médicas, y utilizan menos medicación que las sedentarias, el ahorro del gasto se observa tanto en hombres como en mujeres, con enfermedades y sin, e incluso entre fumadores y no fumadores, los investigadores concluyen que la adopción de estrategias poblacionales de promoción de la actividad física puede producir ahorros en los costes de salud en diferentes grupos de adultos, los programas de actividad física en la empresa pueden reducir los días de baja entre el 6 y el 32%, reducir los costes sanitarios entre el 20 y el 55% y aumentar la productividad entre el 2 y el 52%.” (Martínez, 2015).

Los servidores públicos de La Municipalidad Distrital de La Esperanza, no escapan a estas nuevas tendencias en su gran mayoría, ya que por el estilo de vida que presentan, no tienen el suficiente tiempo para dedicarse a otras actividades como son deportes, tiempo con la familia, lectura, actividades de relajamiento o viajes; las mismas que son necesarias para poder recuperar el cuerpo del stress, tenciones laborales, malos hábitos, u otros factores negativos que puedan afectar el desempeño laboral y por ende el rendimiento del colaborador en su lugar de trabajo.

Debido al poco tiempo que el servidor público tiene disponible después de su jornada laboral, se torna en un estilo de vida rutinario, sedentario, con poca actividad física, que a largo plazo va a perjudicar su salud, con la aparición de enfermedades, colesterol, presión alta entre otras.



El presente estudio tiene por finalidad identificar cuáles son los estilos de vida de los colaboradores de La Municipalidad Distrital de La Esperanza y como estos tiene incidencia o efecto en su productividad, tema de mucha relevancia para el colaborador mismo, la empresa y la sociedad, ya que de encontrarse algún factor negativo se puedan tomar las medidas correctivas necesarias y no esperar daños a futuro.

### **1.2. Formulación del problema.**

¿El estilo de vida tiene relación en la productividad de los trabajadores del área de presupuesto de la Municipalidad Distrital de la Esperanza ?

### **1.3. Justificación.**

Según los principios de Hernández, Fernández y Baptista (2014), (pp.40-41).

Conveniencia. Esta Investigación ayudara al área de presupuesto de la municipalidad distrital de La Esperanza a tener un mayor conocimiento acerca de cómo impactan los estilos de vida de sus trabajadores en la productividad laboral.

Relevancia social. En la presente investigación se analizó el impacto en de los estilos de vida en la productividad de los trabajadores del área de presupuesto de la municipalidad distrital de La Esperanza; pudiendo ser una ayuda como antecedentes del tema; para la realización de futuras investigaciones en el sector de educación.

Implicaciones prácticas. Esta investigación, ha iniciado de una problemática real y existente que se está dando en la actualidad, como son las malas prácticas en el estilo de vida del trabajador y como ésta impacta en su productividad; no solo afectando al colaborador, sino también a la calidad de servicio que brinda y directamente a la entidad.

Valor teórico. En la investigación se sistematizo información relacionado con los costos de los servicios, sus categorías y clases, por lo mismo que esta investigación tiene información muy importante para las empresas de servicios educativos que manejan una selecta clase de costos diferentes a las demás empresas y se ha enfatizado en resolver la incidencia de los costos en su rentabilidad.

Utilidad metodológica. Esta investigación sirve como ayuda de instrumento para la recolección de datos, así también contiene concepto de varios autores, la cual ayuda a tener un concepto más claro en relación a las variables (pp.40).

#### **1.4. Objetivos.**

##### **1.4.1. Objetivo general**

Determinar si existe relación entre el estilo de vida y el rendimiento laboral de los trabajadores del área de presupuesto de la Municipalidad Distrital de la Esperanza.

##### **1.4.2. Objetivos específicos**

- ✓ Determinar el nivel de estilo de vida de los trabajadores del área de presupuesto de la Municipalidad Distrital de La Esperanza.
- ✓ Determinar el nivel de productividad de los trabajadores del área de presupuesto de la Municipalidad Distrital de La Esperanza.
- ✓ Determinar cuáles son los factores más influyentes de estilo de vida y productividad de los trabajadores del área de presupuesto de la Municipalidad Distrital de La Esperanza.

### 1.5. Antecedentes

Cifuentes, L., (2016). *“Relación entre el estilo de vida y el rendimiento laboral en un grupo de trabajadores del área administrativa de una organización dedicada.”*

Tesis de grado. Universidad Rafael Landívar. Asunción - Guatemala. Concluyó que:

- ✓ Se pudo observar que el nivel de rendimiento laboral del universo según los resultados fue un desempeño medio alto.
- ✓ El nivel de estilo de vida que tienen los participantes de la presente investigación se clasifica como bastante satisfactorio.
- ✓ La investigación mostró que no existe una correlación estadísticamente significativa al nivel de 0.05 entre horas de sueño, recreación familiar, uso de técnicas de relajación, actividades al aire libre, práctica de deportes y ejercicio y el rendimiento laboral.
- ✓ El estilo de vida no es un factor que influya en el rendimiento que pueda tener un trabajador del área administrativa.

Evaristo, T., (2012). *“Calidad de vida y su relación con el rendimiento académico según características sociodemográficas de estudiantes de Odontología.”*

Tesis de grado. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima - Perú. Concluyó que:

- ✓ El dominio de la calidad de vida con menor puntaje fue el medio ambiental y el de mayor puntaje el estado psicológico.
- ✓ Las estudiantes de género femenino presentan una mejor calidad de vida y un mejor rendimiento académico.
- ✓ A mayor grado de instrucción del jefe de familia mayor calidad de vida del estudiante.

- ✓ Los estudiantes que viven con sus padres y cuyo mantenimiento de los estudios son a través de ellos presentan una mejor calidad de vida.
- ✓ A menor suficiencia económica del estudiante, presenta menor calidad de vida.
- ✓ La poca salubridad del ambiente físico alrededor del estudiante, el bajo acceso a los servicios de salud y el tipo de mantenimiento de los estudios son estimadores de la calidad de vida del estudiante de odontología.
- ✓ Los estudiantes del género masculino que trabajan durante el año tienen menor rendimiento académico.

Fuentes, S., (2012). *“Satisfacción laboral y su influencia en la productividad. (Estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenango.”* Tesis de grado. Universidad Rafael Landívar. Asunción – Guatemala. Concluyó que:

- ✓ Se estableció que no existe influencia entre la satisfacción laboral y productividad.
- ✓ Los 20 encuestados manifestaron tener un nivel de satisfacción laboral alto (de 67 a 100 puntos) Esto se puede confirmar con los resultados obtenidos en la pregunta
- ✓ Se concluye que la estabilidad laboral, las relaciones interpersonales, el gusto por el trabajo las condiciones generales y la antigüedad dentro de la Delegación de Recursos Humanos son indicadores que influyen para que los trabajadores estén satisfechos.
- ✓ Según la evaluación que realizaron los jefes inmediatos los empleados de la Delegación son productivos y se sienten satisfechos, debido a que el entorno de su trabajo es agradable y el Organismo Judicial les brinda el material y la

infraestructura adecuada para llevar a cabo sus funciones de la mejor manera, así mismo les da los beneficios (compensaciones, permisos, salario, prestaciones) a todos los empleados y reciben beneficios extras por ser empleados de una institución del estado.

- ✓ Se concluye que los empleados de la Delegación tienen alta la satisfacción laboral, pero es conveniente que exista comunicación asertiva y armonía con las diferentes unidades que conforma la Delegación de Recursos Humanos.

Sandoval, M., (2013). "Relación entre hábitos de vida y actitud laboral en trabajadores de una empresa privada dedicada al ramo de la repostería." Tesis de grado. Universidad Rafael Landívar. Asunción - Guatemala. Concluyó que:

- ✓ Los resultados obtenidos reflejan una relación significativa a nivel de 0.05 entre hábitos de vida y actitud laboral en los sujetos del área de producción de una empresa privada dedicada al ramo de la repostería. Esto indica que a mayor nivel de hábitos saludables de vida existe una mejor actitud laboral los sujetos.
- ✓ Por medio del cuestionario que se utilizó para conocer los hábitos de vida de los trabajadores estudiados, se pudo identificar que ellos manejan con mayor constancia los hábitos morales y de higiene, manifestando un nivel bastante alto.
- ✓ Durante la investigación se pudo identificar que dentro de las actitudes laborales que predominan en los trabajadores dentro de la empresa, se encuentran la actitud positiva.
- ✓ Se pudo determinar que, el sexo, la edad y los años de laborar de los sujetos con los que se trabajó no son factores que influyan con relación a hábitos de vida y actitud laboral.

## **1.6. Bases teóricas**

### **1.6.1. Estilo de vida**

“El estilo de vida es el conjunto de actitudes y comportamientos que adoptan y desarrollan las personas de forma individual o colectiva para satisfacer sus necesidades como seres humanos y alcanzar su desarrollo personal.” (Consumoteca, 2017).

El estilo de vida es un constructo que se ha usado de manera genérica, como equivalente a la forma en que se entiende el modo de vivir “estar en el mundo”, expresado en los ámbitos del comportamiento, fundamentalmente en las costumbres, también está moldeado por la vivienda, el urbanismo, la posesión de bienes, la relación con el entorno y las relaciones interpersonales (Guerrero, L. & León A., 2010).

Perea, (2004), en su forma más llana el estilo de vida es el modo, forma y manera de vivir.

Definidos como los procesos sociales, las tradiciones, los hábitos, conductas y comportamientos de los individuos y grupos de población que conllevan a la satisfacción de las necesidades humanas para alcanzar el bienestar y la vida.

Los estilos de vida son determinados de la presencia de factores de riesgo y/o de factores protectores para el bienestar, por lo cual deben ser vistos como un proceso dinámico que no solo se compone de acciones o comportamientos individuales, sino también de acciones de naturaleza social (Saludppública, 2017).

Definidos como los procesos sociales, las tradiciones, los hábitos, conductas y comportamientos de los individuos y grupos de población que conllevan a la satisfacción de las necesidades humanas para alcanzar el bienestar y la vida.

Los estilos de vida son determinados de la presencia de factores de riesgo y/o de factores protectores para el bienestar, por lo cual deben ser vistos como un proceso dinámico que no solo se compone de acciones o comportamientos individuales, sino también de acciones de naturaleza social (Wong, C, 2012).

#### **1.6.1.1. Dimensiones del estilo de vida.**

##### **A) Hábitos de descanso y recreación.**

Según el portal Definición (2018). Con origen en el término latino recreativo, la palabra recreación define a la acción y efecto de recrear. Por lo tanto, puede hacer referencia a crear o producir de nuevo algo. También se refiere a divertirse, alegrar o deleitar, en una búsqueda de distracción en medio del trabajo y de las obligaciones cotidianas, es el uso del tiempo que se considera como un refresco terapéutico del cuerpo y de la mente. La recreación implica una participación activa del sujeto, a diferencia del ocio que refiere generalmente al descanso o a otra forma de entretenimiento más relajada, los especialistas afirman que el entretenimiento es importante para mantener un equilibrio entre los deberes y la salud física y mental. Por eso, cuando la gente lleva una vida cada vez más sedentaria y con mayor estrés, la necesidad de recreación aumenta, entre las actividades recreativas más tradicionales, pueden mencionarse aquellas que se realizan al aire libre. La pesca, por ejemplo, es considerada como una actividad recreativa que permite distenderse y disfrutar de la naturaleza.

## **B) Salud.**

Afirman que la seguridad se refiere a evitar los riesgos de cualquier circunstancia que pueda repercutir sobre la salud.

Temas que pueden repercutir sobre la salud de los trabajadores son (Ray, C. & Rieske, W., 2010).

Ambiente y Ruido: para mantener personal con salud es necesario tener en cuenta medir evaluar contaminantes en el aire y también los riesgos por el ruido, dentro de esta área se pueden desglosar varias partes que son:

- ✓ ventilación: para evitar problemas de contaminantes del aire es importante manejar una buena ventilación en el área de trabajo.
- ✓ Aire de reposición: se refiere al aire de purificación, normalmente se mantienen puertas y ventanas abiertas, sin embargo, hay maneras de cómo realizar esto, siendo un reciclar el aire de escape después de filtrarlo y pasar por un proceso donde se descontamina, esta solución ayuda a reducir gastos de energía grandes, reduce la contaminación del aire que tiene por la atmosfera externa.
- ✓ Ruido industrial: el tener constante relación con el ruido es un problema que puede afectar directo a la salud., por eso es de importancia el manejo de Decibles y llevar una medición de la misma.

Peligros de no tener buenos hábitos de salud

Según Kittredge, (2011), el no manejar hábitos de salud en especial de sueño, puede provocar problemas como:

- ✓ Problemas cardiovasculares
- ✓ Baja respuesta del sistema inmunológico
- ✓ Disfunción cognitiva



- ✓ Problemas con glucosa
- ✓ Anemia
- ✓ Cambios de animo
- ✓ Falta de energía
- ✓ Depresión
- ✓ Ansiedad
- ✓ Problemas de memoria
- ✓ Problemas de aprendizaje
- ✓ Hábitos de sueño.

### **C) Vacaciones**

Según Cordón, C. & González, E. (2013), es importante aprovechar al máximo las vacaciones, aprovechar la época de descanso para hacer actividades de recreación.

Desconectarse del mundo, ya que las vacaciones tienen como objetivo descansar y reparar el esfuerzo de las actividades realizadas en el ambiente laboral o escolar. Aprovechar a dedicar más tiempo a las actividades que se desea realizar y poder disfrutar de los amigos y de la familia sin tener presión de nada se entra en un estado de relajación, evitando quedar encerrado en la rutina y recargar la energía para realizar las actividades con mayor entusiasmo.

### **D) Cuidado mental**

Según Vásquez N. (2014), comenta que es necesario realizar un examen de conciencia sobre el Rendimiento, ya que constantemente se está expuesto a adoptar actitudes que afectan una carrera profesional. Lo importante es comenzar por detectarla buscar soluciones de cambio.

Cuando las personas se acomodan a determinada rutina, es decir se acomoda a comportamientos repetitivos y por lo que cambiar requiere de tiempo y voluntad ya que son comportamientos enraizados.

Los hábitos son los que determinan la mayoría de veces el éxito o fracaso del Rendimiento laboral y las relaciones personales.

- ✓ La señalización
- ✓ Es importante identificar el proceso de superación personal y los hábitos que se necesitan erradicar.
- ✓ Impuntualidad

Es sinónimo de poco compromiso con el equipo de trabajo, muestra falta de respeto hacia las normas de la empresa y hacia los compañeros de trabajo.

- ✓ Ineficiencia
- ✓ Se pueden observar en el mal rendimiento laboral por trabajos mal realizados.
- ✓ Falta de planificación
- ✓ Cuando hay falta de planificación todo sale mal, entonces se genera un escenario de estrés por lo que impide continuar con los proyectos a realizarse
- ✓ Abusar del trabajo
- ✓ Es importante esmerarse en el trabajo, pero reconocer la importancia de cuidarse física, mental y emocionalmente.
- ✓ Cuidado físico
- ✓ Para concluir se menciona a Enríquez (2013), que brinda maneras de mantener el cuerpo en óptimas condiciones.

- ✓ Estas recomendaciones son la clave para mantener en óptimas condiciones la salud en general.
- ✓ Existen recomendaciones que se deben poner en práctica, por ejemplo:
- ✓ Caminar, subir escalones, hacer ejercicios que aceleren el ritmo cardíaco.
- ✓ 20 minutos en una máquina trotadora es bueno para la presión arterial.
- ✓ Realizar un chequeo médico.
- ✓ Cuando se tienen molestias físicas inusuales requiere más atención de lo normal.
- ✓ El yoga es una práctica que disminuye la presión sanguínea.
- ✓ La meditación controla el estrés.
- ✓ Dormir de 7 a 8 horas diarias es vital para la salud, si se descansa menos de 6 o se duerme más de 9 se promueve la mortalidad cardíaca.

Después de mencionar información teórica sobre estilo de vida y Rendimiento laboral, se puede concluir que existen diversas maneras de lograr que un trabajador brinde su mejor aporte a la empresa, evaluando progresivamente su desarrollo, estando consciente de los factores que pueden causar bajo rendimiento, al igual se puede indicar que es de gran importancia el cuidado del cuerpo, la salud y para esto es necesario el tener buenos hábitos de descanso y manejar una adecuada recreación y es aún mejor si ambas variables pueden ir relacionadas para un mejor Rendimiento laboral.

#### **1.6.1.2. Rendimiento laboral.**

Según el portal Diccionarioempresarial (2018), “el rendimiento laboral es el producto del trabajo de un empleado o de un grupo de empleados”.

Las organizaciones suelen plantear para ese producto del trabajo unas expectativas mínimas de cantidad y calidad, que los empleados deben cumplir o superar. Para ello las organizaciones plantean incentivos con los que fomentar dicho rendimiento laboral.

El concepto del desempeño estima la manera en que se cumplen las tareas y funciones encomendadas.

La evaluación del rendimiento en ocasiones, es insuficiente para considerar el mérito de un empleado. Cómo se gestiona la información, la actitud de colaboración que se adopta con los compañeros, el uso de la cortesía y amabilidad con los clientes, son difíciles de incorporar en una evaluación del rendimiento, pero se podrían evaluar con sistemas complementarios de evaluación del desempeño.

#### **1.6.1.2.1. Evaluación del rendimiento laboral.**

Ivancevich, (2005), afirma que: “La evaluación del Rendimiento es manejada por muchas organizaciones como un proceso de valoración, donde se pretende medir a cada trabajador en función de sus actividades, los objetivos, metas y resultados que debe alcanzar, define este término como la actividad que realiza una organización para con el objetivo de determinar el grado en que un empleado se está desempeñando”.

#### **1.6.1.2.2. Objetivos de la evaluación del rendimiento laboral.**

Para tener un buen sistema de evaluación que indique los resultados deseados, se debe conocer cuáles son los principales objetivos de la evaluación, los cuales son:

1. Desarrollo: la evaluación ayuda a encontrar la necesidad de capacitación en áreas deficientes.
2. Relaciones: fomenta una mejor relación entre jefe y subordinado, al estar en constante asesoría.
3. Motivación: fomenta sentidos de responsabilidad, incita a tomar acciones de iniciativa, estimula a realizar esfuerzos para hacer mejor sus labores.
4. Planeación de Recursos Humanos y empleos: facilita el inventario de habilidades y planeación estratégica de recursos humanos.
5. Comunicaciones: mejora de comunicación entre trabajadores, superiores y subordinados, ayuda a mantener comunicaciones asertivas.

## **1.7. Definición de las variables**

### **1.7.1. Estilo de vida**

Es la manera de cómo vive una persona (o un grupo de personas). Incluyendo la forma de las relaciones personales, laborales, del consumo, deportivas, familiares y la forma de vestir. Una forma de vida típicamente también refleja las actitudes, los valores o la visión del mundo de un individuo, todo esto se estudiará en base a las dimensiones descritas con el instrumento de encuesta.

### **1.7.2. Productividad**

La productividad muestra la manera de como el talento humano producen bienes o servicios en su horario laboral. La habilidad del colaborador para transformar su esfuerzo y fuerza de trabajo en activos para la organización, todo esto se estudiará en base a las dimensiones descritas con el instrumento de encuesta.

**1.8. Formulación de hipótesis.**

El estilo de vida tiene relación en la productividad de los trabajadores del área de presupuesto de la Municipalidad Distrital de la Esperanza.

## **II. Materiales y metodología**

## 2.1. Material de estudio

### 2.1.1. Población

Según Hernández, Fernández, Baptista (2014, p. 239) “La población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” La población para el presente trabajo de investigación está constituida por 128 trabajadores de la Municipalidad de la Esperanza.

### 2.1.2. Muestra

La muestra según Hernández, Fernández, Baptista (2014. p. 236) se define de la siguiente manera: “La muestra es el subgrupo de la población”. La muestra para el presente trabajo de investigación está constituida por 12 trabajadores del área de presupuesto de la Municipalidad de la Esperanza.

## 2.2. Técnicas, procedimientos e instrumentos

Según la naturaleza de los indicadores, tanto de la variable dependiente como independiente, se utilizarán las técnicas e instrumentos que se indican en la siguiente tabla.

<b>Técnicas</b>	<b>Instrumentos</b>
- Encuestas	- Cuestionario
- Observación directa	- Guía de observación

### 2.2.1. Para recolectar datos

Las técnicas a utilizar serán las siguientes: Encuestas al personal, con sus instrumentos las fichas de investigación para obtener información sobre los estilos de vida de los colaboradores y su productividad.



### 2.2.1.1. Instrumentos

En nuestra investigación se utilizó el instrumento del cuestionario que, según Hernández, Fernández, Baptista (2014, p. 310). El cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir.

### 2.2.2. Para procesar datos

“El primer grupo, un conjunto de cuadros de doble entrada conformado por los datos de cada una de las preguntas de la encuesta, fusionando las preguntas similares tanto del cuestionario, con la finalidad de ver si existe o no asociación entre cada una de las variables dentro de un mismo tipo de muestra del cual se obtuvo los datos porcentuales y la respectiva prueba de significancia estadística.

Siendo validado estadísticamente:

#### A. Estadísticas de variable estilos de vida:

K:	El número de ítems	23
$S S_i^2$ :	Sumatoria de las Varianzas de los Ítems	1,819.8
$S_T^2$ :	La Varianza de la suma de los Ítems	11,296.3
$\alpha =$	Coefficiente de Alfa de Cronbach	0.88

#### B. Estadísticas de variable productividad:

K:	El número de ítems	23
$S S_i^2$ :	Sumatoria de las Varianzas de los Ítems	92,925.3
$S_T^2$ :	La Varianza de la suma de los Ítems	1,053,799.5
$\alpha =$	Coefficiente de Alfa de Cronbach	0.96

Coefficiente de correlación: El coeficiente de correlación de Pearson, pensado para variables cuantitativas (escala mínima de intervalo), es un índice que mide el grado de correlación entre distintas variables relacionadas linealmente.

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n\sum x^2 - (\sum x)^2][n\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Donde:

$r$  : Correlación entre las variables

$X$  : Desviación típica de la variable gestión del talento humano

$Y$  : Desviación típica de la variable calidad de servicio

$X^2$  : Varianza de gestión del talento humano

$Y^2$  : Varianza de la variable calidad de servicio

$n$  : Número de personas de la muestra

Para el análisis de la correlación entre variables se tuvo en cuenta la siguiente escala (Hernández, Fernández y Baptista, 2014):

0	Relación nula
0 - 0.2	Relación muy baja
0.2 - 0.4	Relación baja
0.4 - 0.6	Relación moderada
0.6 - 0.8	Relación alta
0.8 - 1	Relación muy alta
1	Relación perfecta

Aplicando la estadística inferencial se utilizará la verificación de hipótesis se realizará mediante una prueba Chi cuadrado.

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^k \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

## 2.3. Operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicador	Escala de medición
<b>Independiente:</b> Estilo de Vida	El estilo de vida es el conjunto de actitudes y comportamientos que adoptan y desarrollan las personas de forma individual o colectiva para satisfacer sus necesidades como seres humanos y alcanzar su desarrollo personal (Consumoteca, 2017).	Para medir esta variable se aplicará el instrumento de cuestionario dirigido a los trabajadores del área de presupuesto de la Municipalidad Distrital de La Esperanza	Sueño	Horas	<b>Ordinal</b>  Nunca  Muy Pocas V.  Algunas V.  Casi Siempre  Siempre
			Familia	Tiempo, actividades	
			Viajes	Destinos, actividades	
			Deportes	Tipos de actividades	
			Actividades de relajamiento	Tipos de actividades	
			Cumplimiento en el trabajo	Tareas, ideas	
			Emociones	Relaciones, impulsos	
Desempeño	Actividades, creatividad				
<b>Dependiente:</b> Rendimiento Laboral	Según el portal Diccionarioempresarial. (2018). El rendimiento laboral es el producto del trabajo de un empleado o de un grupo de empleados.	Para medir esta variable se aplicará el instrumento de cuestionario dirigido a los trabajadores del área de presupuesto de la Municipalidad Distrital de La Esperanza	Rendimiento en la tarea	Soluciones, tareas	<b>Ordinal</b>  Nunca  Algunas v.  Siempre
			Cumplimiento	Objetivos, metas	
			Desafíos	Retos, tareas	
			Comportamientos contraproducentes	Quejas, problemas	
			Comportamiento negativo	Aspectos negativos	
			Planificación del trabajo	Planes, apoyo	
			Reuniones de trabajo	Habilidades	
Puntualidad	Hora de entrada, salida				

### **III. Resultados y discusión**

### 3.1. Resultados cuantitativos

Del procesamiento de información obtenida de las encuestas a la muestra de estudio, se procesó lo siguiente.

#### 3.1.1. Variables demográficas

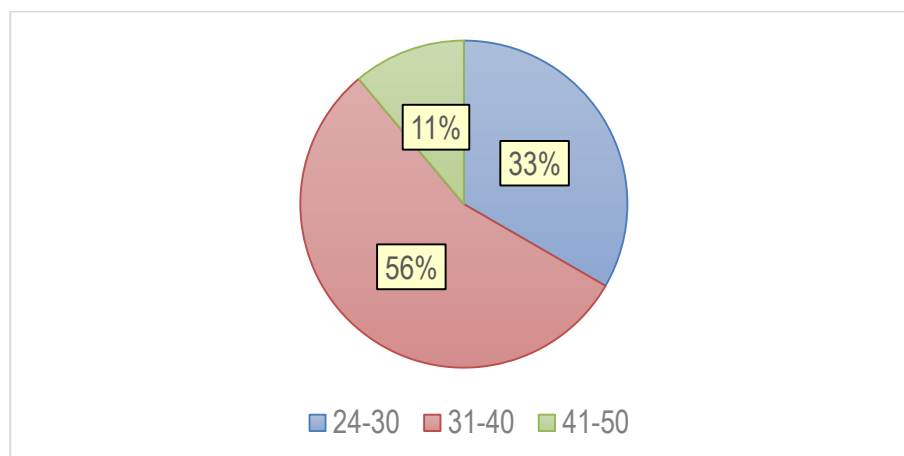
*Tabla 1*

¿Cuál es su edad?

Rango	N°	%
24-30	3	33%
31-40	5	56%
41-50	1	11%
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta 2018

Elaboración: El autor.



*Figura N° 1: Edad*

Fuente: Encuesta 2018

#### **Interpretación:**

Del número total de colaboradores encuestados, en la interrogante: ¿Cuál es su edad, el 33% respondió que está en un rango de 24-30 años, el 56% respondió que está en un rango de 31 – 40 años y el 11% respondió que está en un rango de 41-50 años.

Tabla 2

## Estado Civil

Rango	N°	%
Soltero/a	7	78%
Casado/a	2	22%
Divorciado/a	0	0%
Viudo/a	0	0%
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta 2018

Elaboración: El autor.

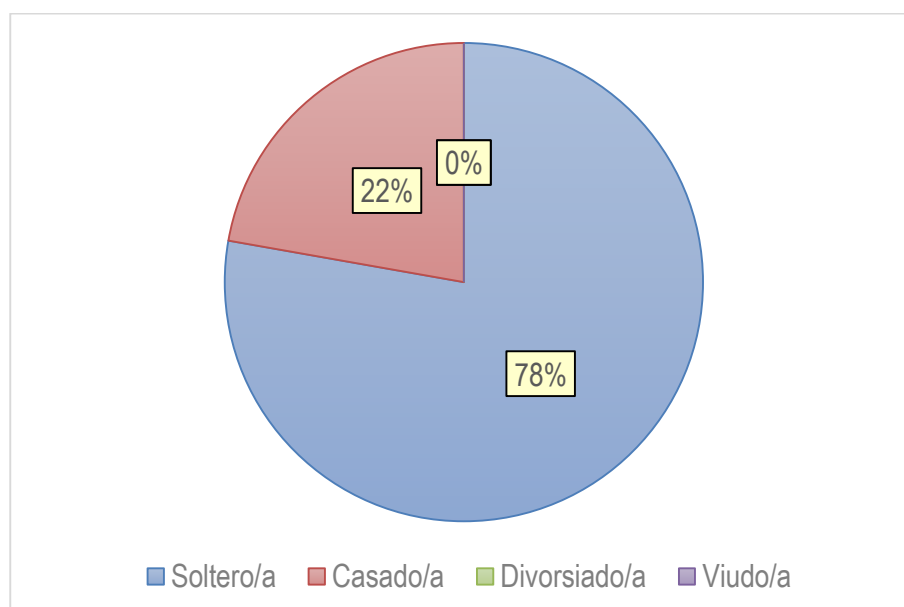


Figura N° 2: Estado civil

Fuente: Encuesta 2018

**Interpretación:**

Del número total de colaboradores encuestados, en la interrogante: Cuál es su estado civil, el 78% respondió que está soltero, el 22% respondió que está casado, el 0% respondió que está divorciado, y el 0% respondió que está viudo.

Tabla 3

## Grado de instrucción

Rango	N°	%
Estudios secundarios	0	0%
Estudios técnicos	0	0%
Estudios universitarios	8	89%
Estudios de post grado	1	11%
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta 2018

Elaboración: El autor.

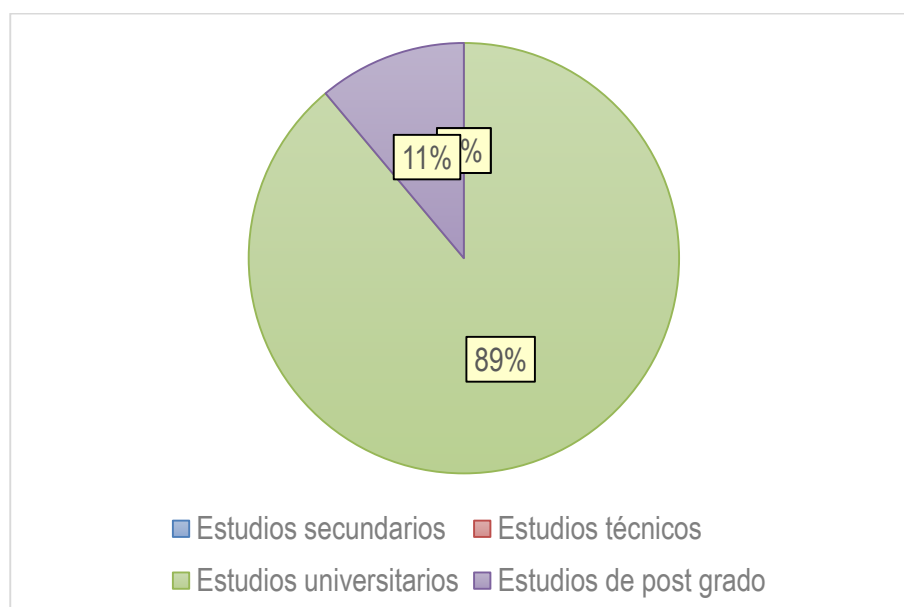


Figura N° 3: Grado de instrucción

Fuente: Encuesta 2018

**Interpretación:**

Del número total de colaboradores encuestados, en la interrogante: Cuál es su Grado de instrucción, el 0% respondió que tiene estudios secundarios, el 0% respondió que tiene estudios técnicos, el 89% respondió que tiene estudios universitarios, y el 11% respondió que tiene estudios de post grado.

### 3.1.2. Determinar el nivel de estilo de vida de los trabajadores del área de presupuesto de la Municipalidad Distrital de La Esperanza.

#### Dimensión Sueño

Tabla 4

En las noches duerme de 7 a 8 horas

Rango	N°	%
Nunca	1	11%
Muy Pocas V.	1	11%
Algunas V.	6	67%
Casi Siempre	0	0%
Siempre	1	11%
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta 2018

Elaboración: El autor.

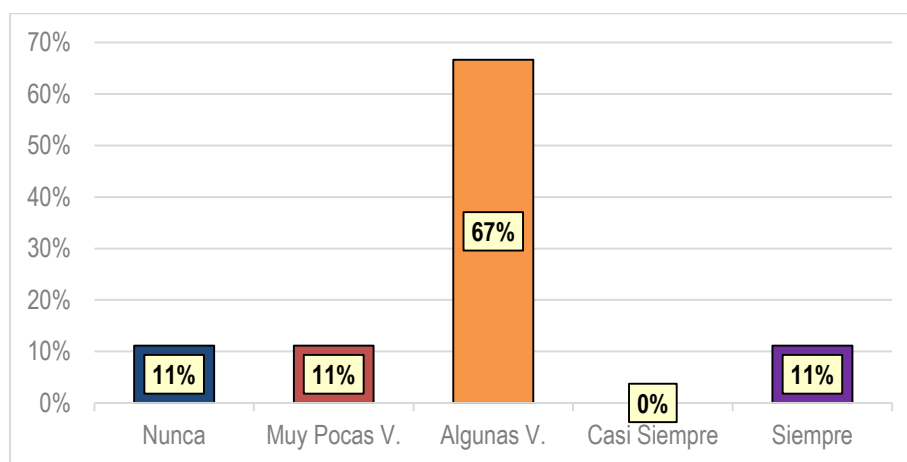


Figura N° 4: En las noches duerme de 7 a 8 horas

Fuente: Encuesta 2018

#### Interpretación:

Del número total de colaboradores encuestados, en la interrogante: En las noches duerme de 7 a 8 horas, el 11% respondió que nunca, el 11% respondió que muy pocas veces, el 67% respondió que algunas veces, el 0% respondió que casi siempre y el 11% respondió que siempre.



Tabla 5

Padezco problemas de insomnio

Rango	N°	%
Nunca	2	22%
Muy Pocas V.	2	22%
Algunas V.	4	44%
Casi Siempre	1	11%
Siempre	0	0%
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta 2018

Elaboración: El autor.

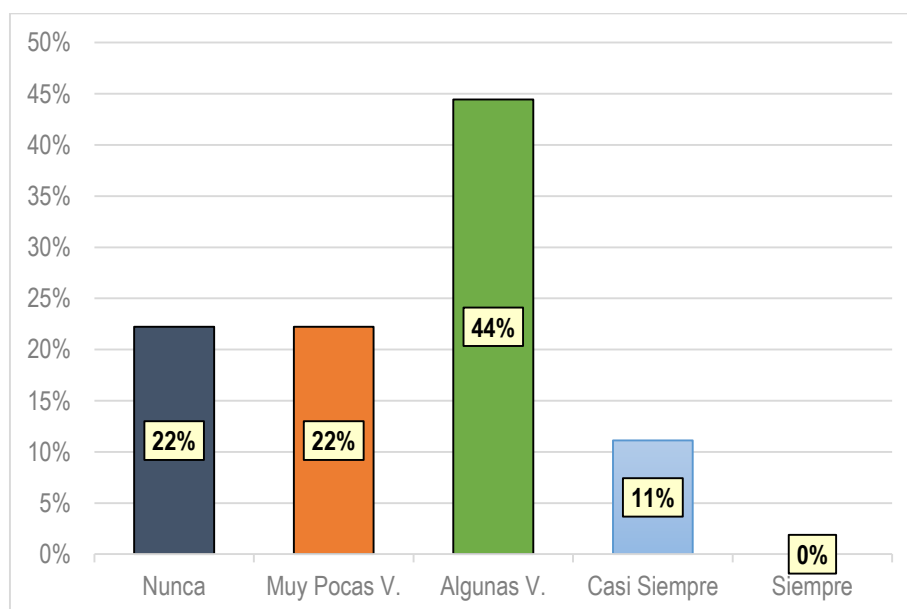


Figura N° 5: Padezco problemas de insomnio

Fuente: Encuesta 2018

**Interpretación:**

Del número total de colaboradores encuestados, en la interrogante: Padezco problemas de insomnio, el 22% respondió que nunca, el 22% respondió que muy pocas veces, el 44% respondió que algunas veces, el 11% respondió que casi siempre y el 11% respondió que siempre.

Tabla 6

Por las mañanas me despierto con cansancio

Rango	Nº	%
Nunca	1	11%
Muy Pocas V.	1	11%
Algunas V.	5	56%
Casi Siempre	2	22%
Siempre	0	0%
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta 2018

Elaboración: El autor.

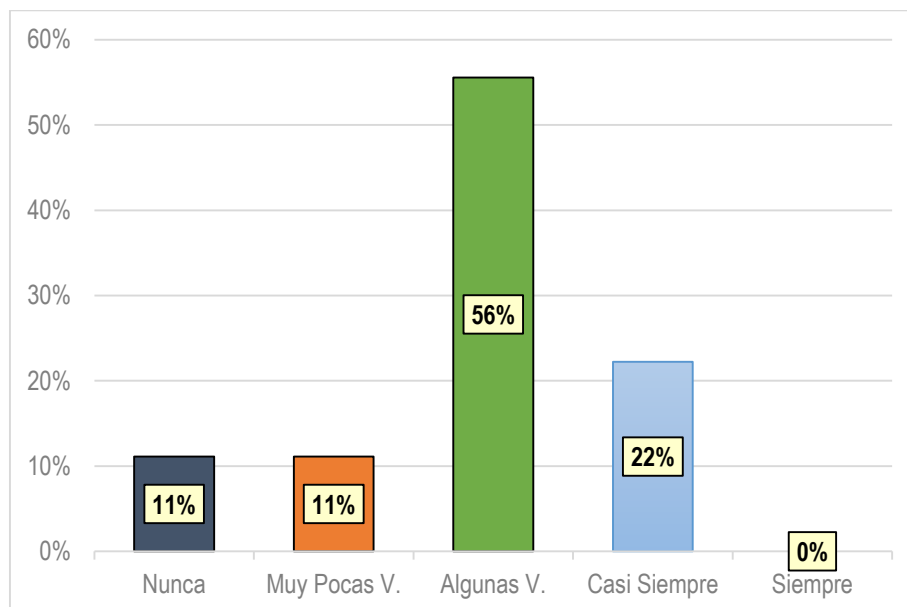


Figura N° 6: Por las mañanas me despierto con cansancio

Fuente: Encuesta 2018

**Interpretación:**

Del número total de colaboradores encuestados, en la interrogante: Por las mañanas me despierto con cansancio, el 11% respondió que nunca, el 11% respondió que muy pocas veces, el 56% respondió que algunas veces, el 22% respondió que casi siempre y el 11% respondió que siempre.

## Estilo de vida – Dimensión Familia

Tabla 7

Prefiero pasar mi tiempo libre con mi familia

Rango	N°	%
Nunca	0	0%
Muy Pocas V.	0	0%
Algunas V.	0	0%
Casi Siempre	5	56%
Siempre	4	44%
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta 2018

Elaboración: El autor.

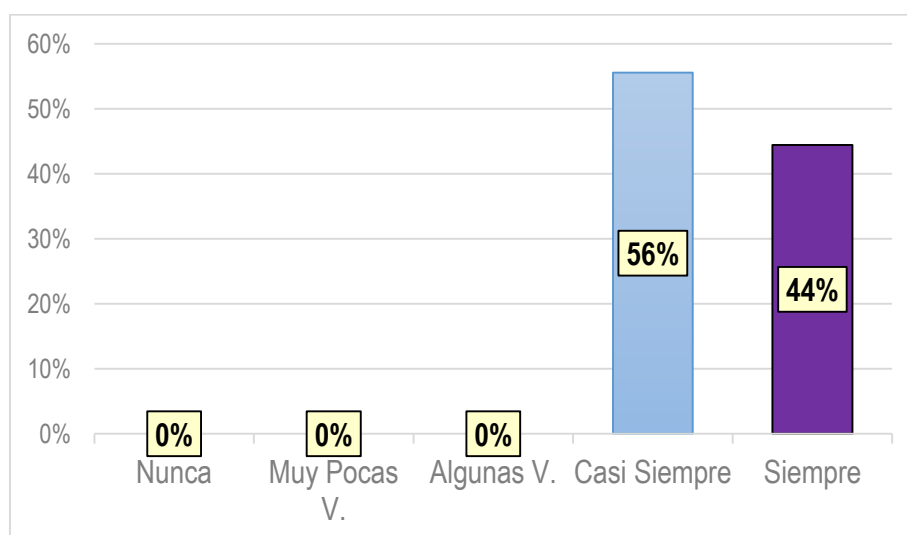


Figura N° 7: Prefiero pasar mi tiempo libre con mi familia

Fuente: Encuesta 2018

### Interpretación:

Del número total de colaboradores encuestados, en la interrogante: Prefiero pasar mi tiempo libre con mi familia, el 0% respondió que nunca, el 0% respondió que muy pocas veces, el 0% respondió que algunas veces, el 56% respondió que casi siempre y el 44% respondió que siempre.

Tabla 8

Me gusta ver películas con mi familia

Rango	Nº	%
Nunca	0	0%
Muy Pocas V.	0	0%
Algunas V.	2	22%
Casi Siempre	6	67%
Siempre	1	11%
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta 2018

Elaboración: El autor.

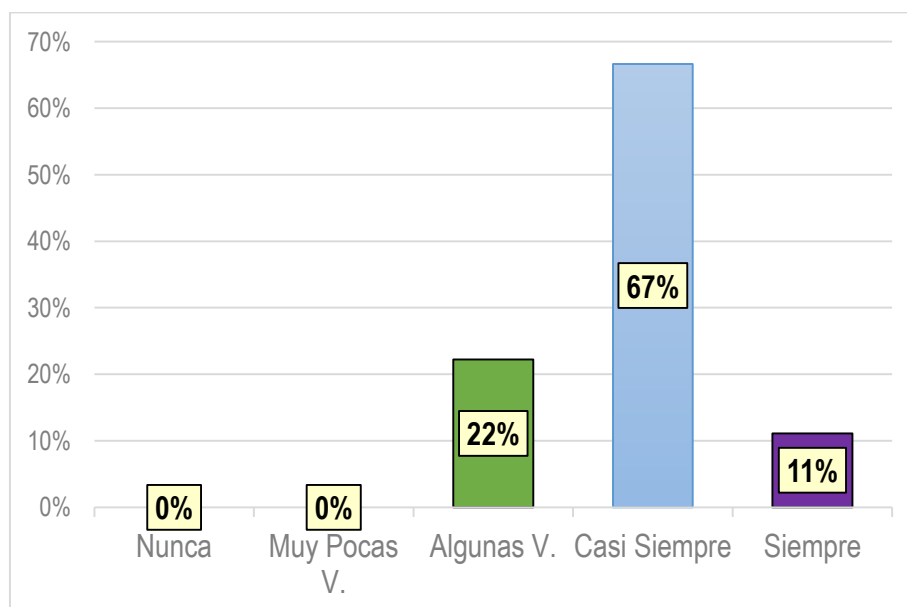


Figura N° 8: Me gusta ver películas con mi familia

Fuente: Encuesta 2018

**Interpretación:**

Del número total de colaboradores encuestados, en la interrogante: Me gusta ver películas con mi familia, el 0% respondió que nunca, el 0% respondió que muy pocas veces, el 22% respondió que algunas veces, el 67% respondió que casi siempre y el 11% respondió que siempre.

Tabla 9

Salgo con mi familia en mis días de descanso

Rango	Nº	%
Nunca	1	11%
Muy Pocas V.	0	0%
Algunas V.	3	33%
Casi Siempre	5	56%
Siempre	0	0%
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta 2018

Elaboración: El autor.

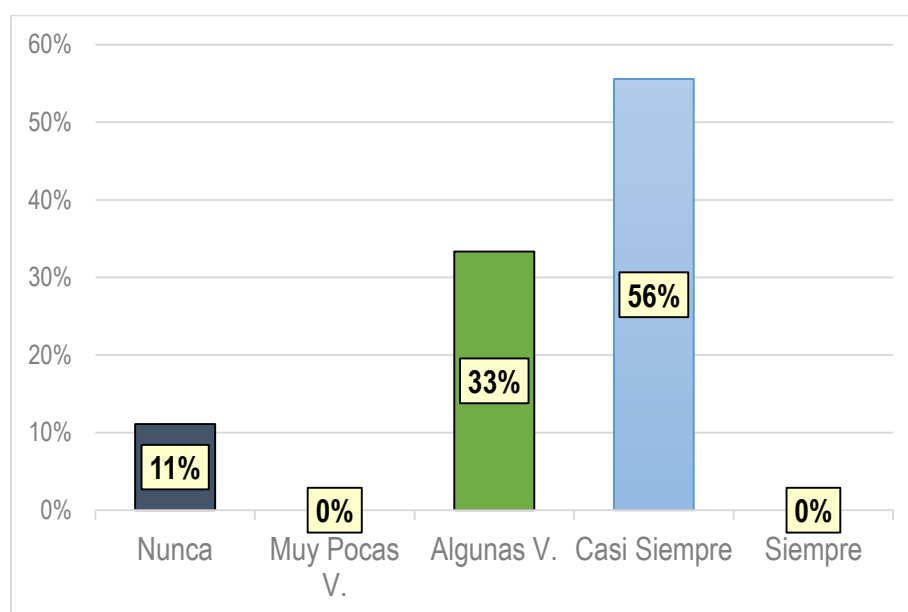


Figura N° 9: Salgo con mi familia en mis días de descanso

Fuente: Encuesta 2018

**Interpretación:**

Del número total de colaboradores encuestados, en la interrogante: Salgo con mi familia en mis días de descanso, el 11% respondió que nunca, el 0% respondió que muy pocas veces, el 33% respondió que algunas veces, el 56% respondió que casi siempre y el 0% respondió que siempre.

## Estilo de vida – Dimensión Viajes

Tabla 10

Acostumbro salir a la playa.

Rango	N°	%
Nunca	1	11%
Muy Pocas V.	4	44%
Algunas V.	2	22%
Casi Siempre	1	11%
Siempre	1	11%
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta 2018

Elaboración: El autor.

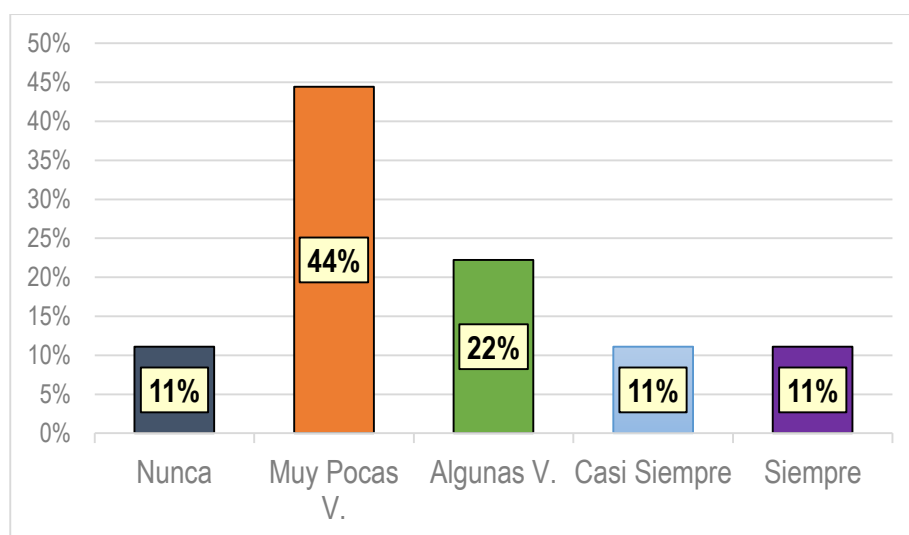


Figura N° 10: Acostumbro salir a la playa

Fuente: Encuesta 2018

### Interpretación:

Del número total de colaboradores encuestados, en la interrogante: Acostumbro salir a la playa, el 11% respondió que nunca, el 44% respondió que muy pocas veces, el 22% respondió que algunas veces, el 11% respondió que casi siempre y el 11% respondió que siempre.

Tabla 11

Disfruto actividades al aire libre

Rango	Nº	%
Nunca	0	0%
Muy Pocas V.	0	0%
Algunas V.	4	44%
Casi Siempre	4	44%
Siempre	1	11%
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta 2018

Elaboración: El autor.

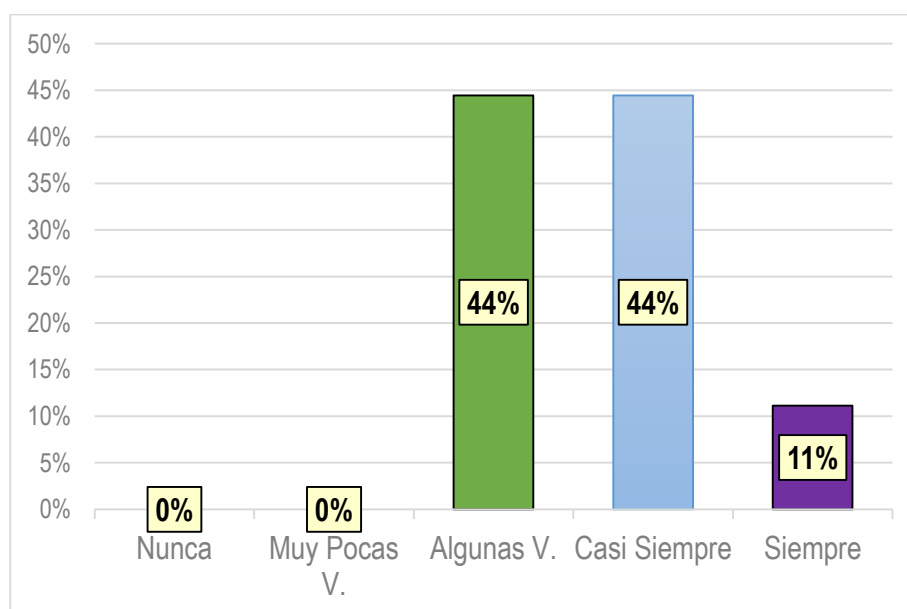


Figura N° 11: Disfruto actividades al aire libre

Fuente: Encuesta 2018

**Interpretación:**

Del número total de colaboradores encuestados, en la interrogante: Disfruto actividades al aire libre, el 0% respondió que nunca, el 0% respondió que muy pocas veces, el 44% respondió que algunas veces, el 44% respondió que casi siempre y el 11% respondió que siempre.

Tabla 12

Disfruto actividades donde debo acampar

Rango	N°	%
Nunca	1	11%
Muy Pocas V.	1	11%
Algunas V.	3	33%
Casi Siempre	3	33%
Siempre	1	11%
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta 2018

Elaboración: El autor.

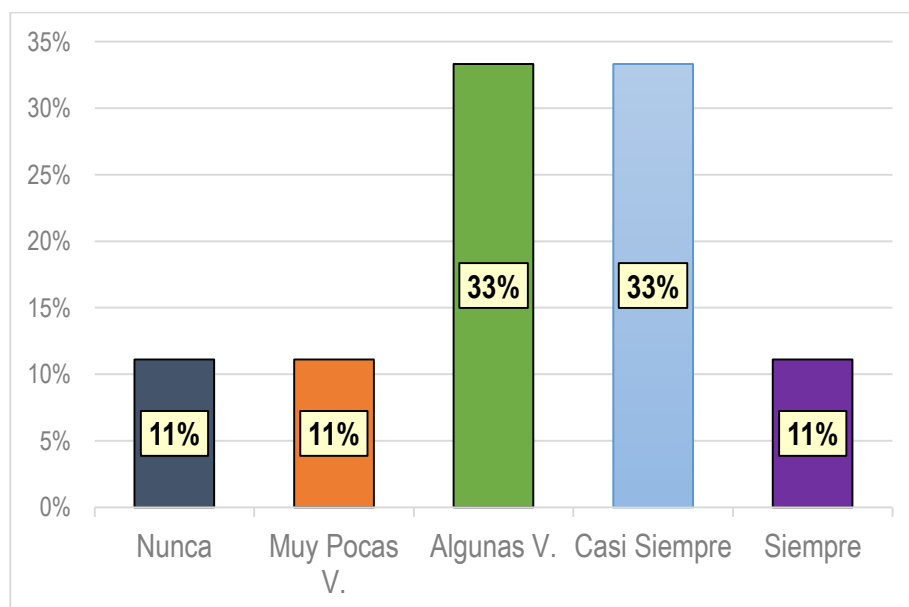


Figura N° 12: Disfruto actividades donde debo acampar

Fuente: Encuesta 2018

**Interpretación:**

Del número total de colaboradores encuestados, en la interrogante: Disfruto actividades donde debo acampar, el 11% respondió que nunca, el 11% respondió que muy pocas veces, el 33% respondió que algunas veces, el 44% respondió que casi siempre y el 11% respondió que siempre.



## Estilo de vida – Dimensión Deportes

Tabla 13

Practico algún deporte

Rango	N°	%
Nunca	2	22%
Muy Pocas V.	3	33%
Algunas V.	0	0%
Casi Siempre	3	33%
Siempre	1	11%
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta 2018

Elaboración: El autor.

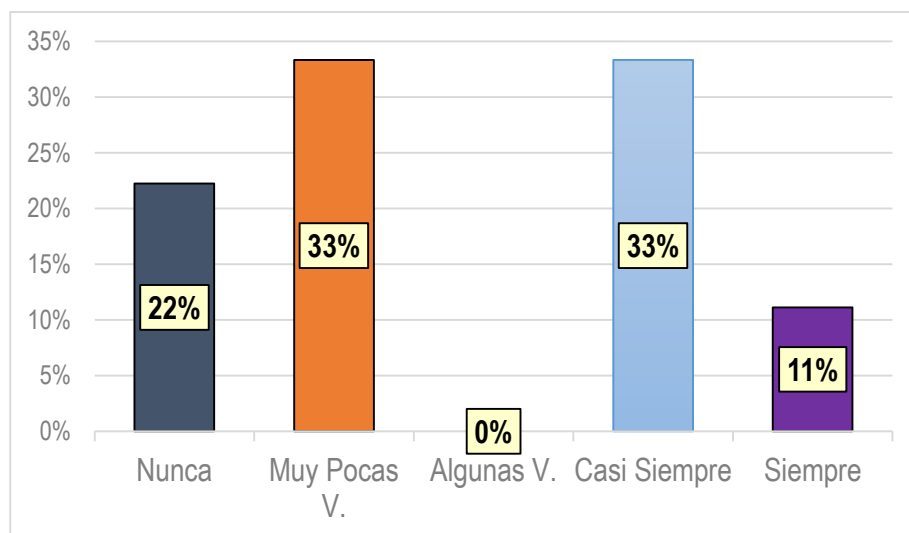


Figura N° 13: Practico algún deporte

Fuente: Encuesta 2018

### Interpretación:

Del número total de colaboradores encuestados, en la interrogante: Practico algún deporte, el 22% respondió que nunca, el 33% respondió que muy pocas veces, el 0% respondió que algunas veces, el 33% respondió que casi siempre y el 11% respondió que siempre.

Tabla 14

Realizo ejercicio por lo menos dos veces a la semana

Rango	N°	%
Nunca	0	0%
Muy Pocas V.	4	44%
Algunas V.	0	0%
Casi Siempre	3	33%
Siempre	2	22%
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta 2018

Elaboración: El autor.

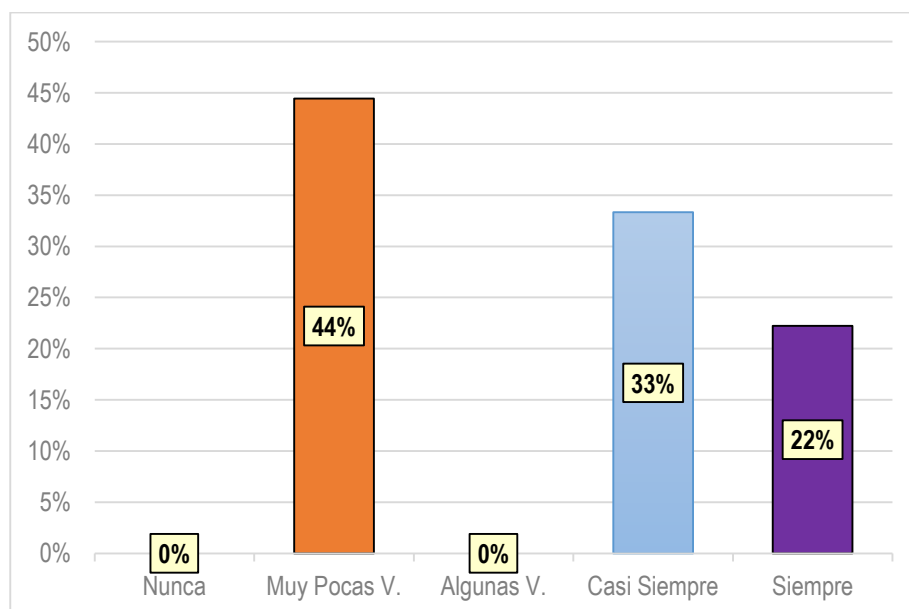


Figura N° 14: Realizo ejercicio por lo menos dos veces a la semana

Fuente: Encuesta 2018

**Interpretación:**

Del número total de colaboradores encuestados, en la interrogante: Realizo ejercicio por lo menos dos veces a la semana, el 0% respondió que nunca, el 44% respondió que muy pocas veces, el 0% respondió que algunas veces, el 33% respondió que casi siempre y el 22% respondió que siempre.

Tabla 15

Prefiero los deportes en equipo.

Rango	Nº	%
Nunca	0	0%
Muy Pocas V.	1	11%
Algunas V.	4	44%
Casi Siempre	3	33%
Siempre	1	11%
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta 2018

Elaboración: El autor.

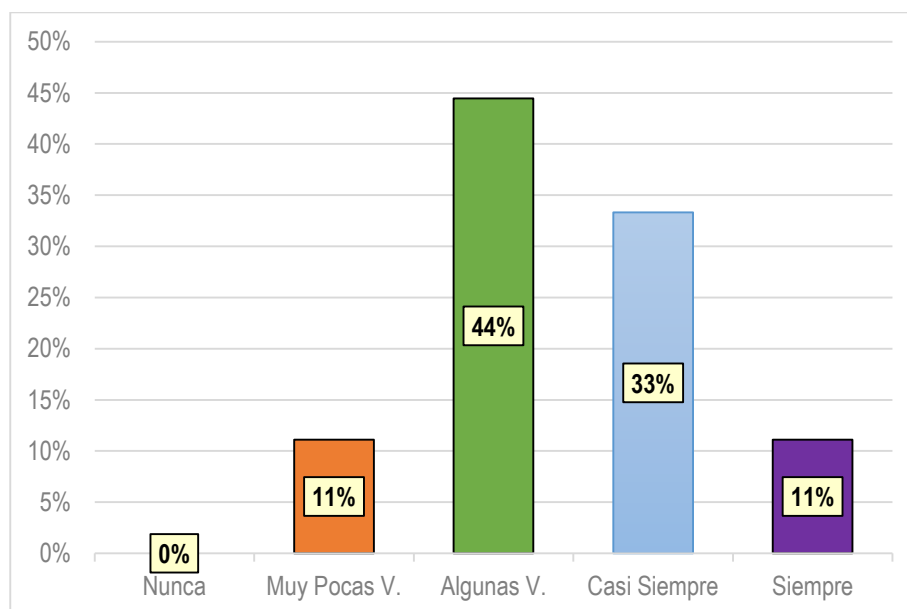


Figura N° 15: Prefiero los deportes en equipo.

Fuente: Encuesta 2018

**Interpretación:**

Del número total de colaboradores encuestados, en la interrogante: Prefiero los deportes en equipo., el 0% respondió que nunca, el 11% respondió que muy pocas veces, el 44% respondió que algunas veces, el 33% respondió que casi siempre y el 11% respondió que siempre.

## Estilo de vida – Dimensión Actividades de relajamiento

Tabla 16

Practico yoga u otras técnicas para relajación

Rango	N°	%
Nunca	4	44%
Muy Pocas V.	3	33%
Algunas V.	1	11%
Casi Siempre	1	11%
Siempre	0	0%
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta 2018

Elaboración: El autor.

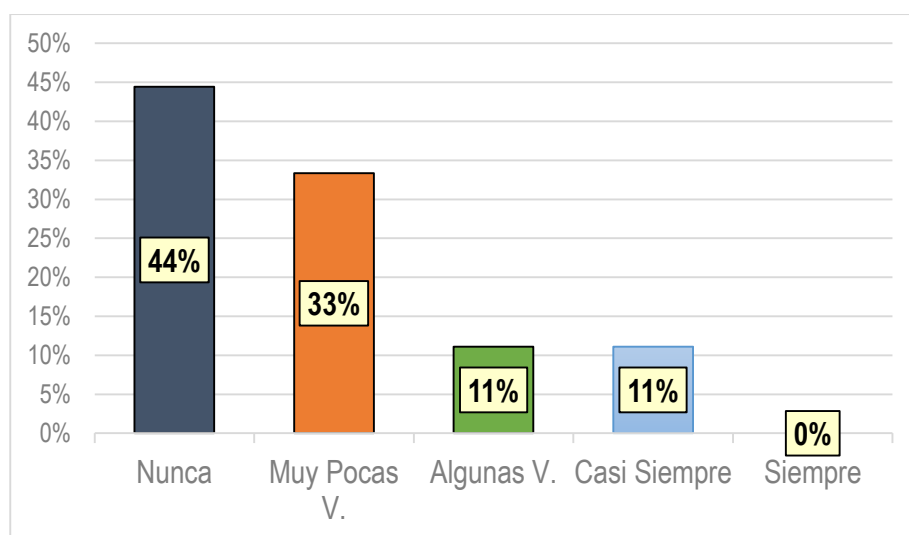


Figura N° 16: Practico yoga u otras técnicas para relajación

Fuente: Encuesta 2018

### Interpretación:

Del número total de colaboradores encuestados, en la interrogante: Practico yoga u otras técnicas para relajación, el 44% respondió que nunca, el 33% respondió que muy pocas veces, el 11% respondió que algunas veces, el 11% respondió que casi siempre y el 0% respondió que siempre.

Tabla 17

Por las noches tomo un tiempo para relajarme

Rango	N°	%
Nunca	0	0%
Muy Pocas V.	6	67%
Algunas V.	2	22%
Casi Siempre	1	11%
Siempre	0	0%
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta 2018

Elaboración: El autor.

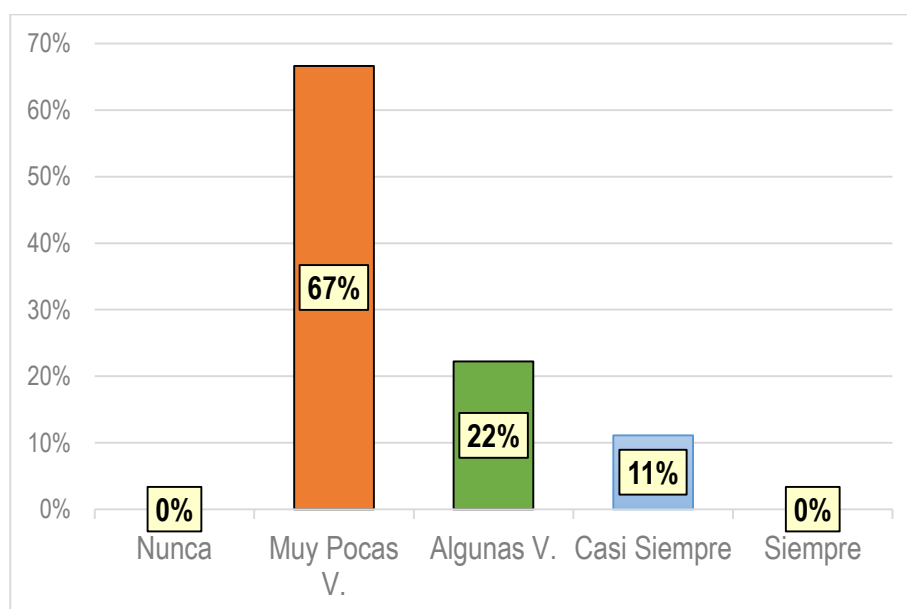


Figura N° 17: Por las noches tomo un tiempo para relajarme

Fuente: Encuesta 2018

**Interpretación:**

Del número total de colaboradores encuestados, en la interrogante: Por las noches tomo un tiempo para relajarme, el 0% respondió que nunca, el 67% respondió que muy pocas veces, el 22% respondió que algunas veces, el 11% respondió que casi siempre y el 0% respondió que siempre.

Tabla 18

## Suelo leer como una técnica de relajación

Rango	Nº	%
Nunca	2	22%
Muy Pocas V.	3	33%
Algunas V.	3	33%
Casi Siempre	1	11%
Siempre	0	0%
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta 2018

Elaboración: El autor.

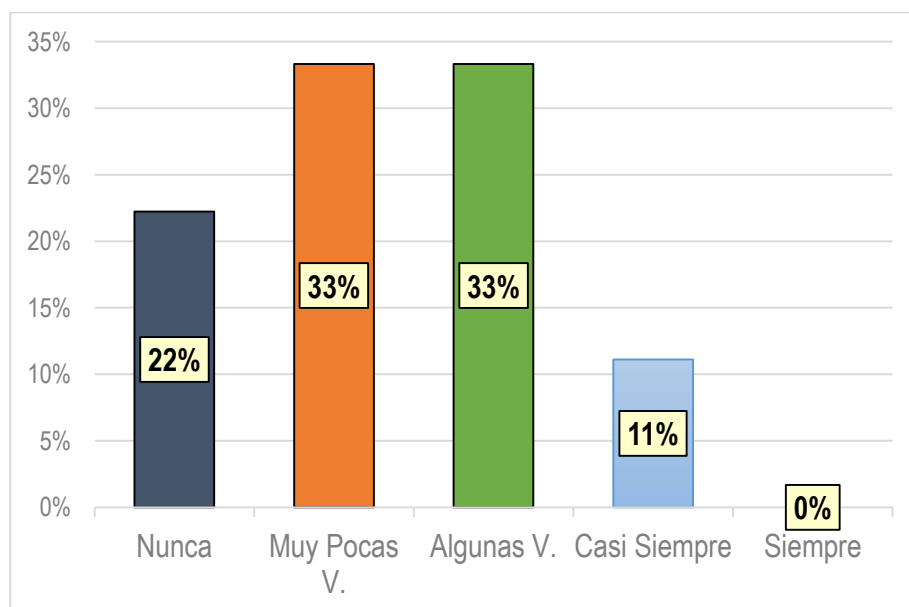


Figura N° 18: Suelo leer como una técnica de relajación

Fuente: Encuesta 2018

**Interpretación:**

Del número total de colaboradores encuestados, en la interrogante: ¿Suelo leer como una técnica de relajación?, el 22% respondió que nunca, el 33% respondió que muy pocas veces, el 33% respondió que algunas veces, el 11% respondió que casi siempre y el 0% respondió que siempre.

## Estilo de vida – Dimensión Cumplimiento en el trabajo

Tabla 19

Dado un límite de tareas asignadas, este/a las ha cumplido en forma:

Rango	N°	%
Nunca	0	0%
Muy Pocas V.	0	0%
Algunas V.	1	11%
Casi Siempre	7	78%
Siempre	1	11%
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta 2018

Elaboración: El autor.

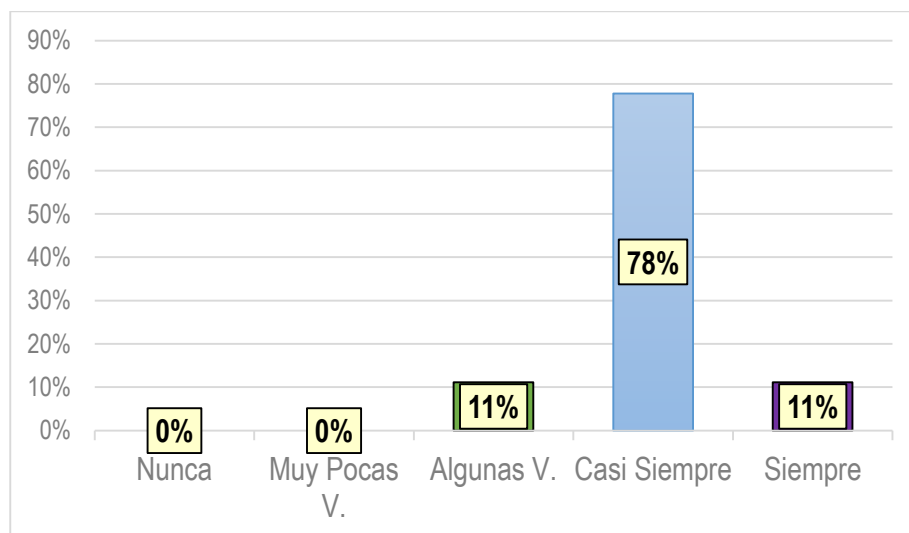


Figura N° 19: Dado un límite de tareas asignadas, este/a las ha cumplido en forma:

Fuente: Encuesta 2018

### Interpretación:

Del número total de colaboradores encuestados, en la interrogante: Dado un límite de tareas asignadas, este/a las ha cumplido en forma: el 0% respondió que nunca, el 0% respondió que muy pocas veces, el 11% respondió que algunas veces, el 78% respondió que casi siempre y el 11% respondió que siempre.

Tabla 20

Su interés en capacitarse, desarrollarse y superarse, es de un nivel:

Rango	N°	%
Nunca	0	0%
Muy Pocas V.	0	0%
Algunas V.	0	0%
Casi Siempre	6	67%
Siempre	3	33%
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta 2018

Elaboración: El autor.

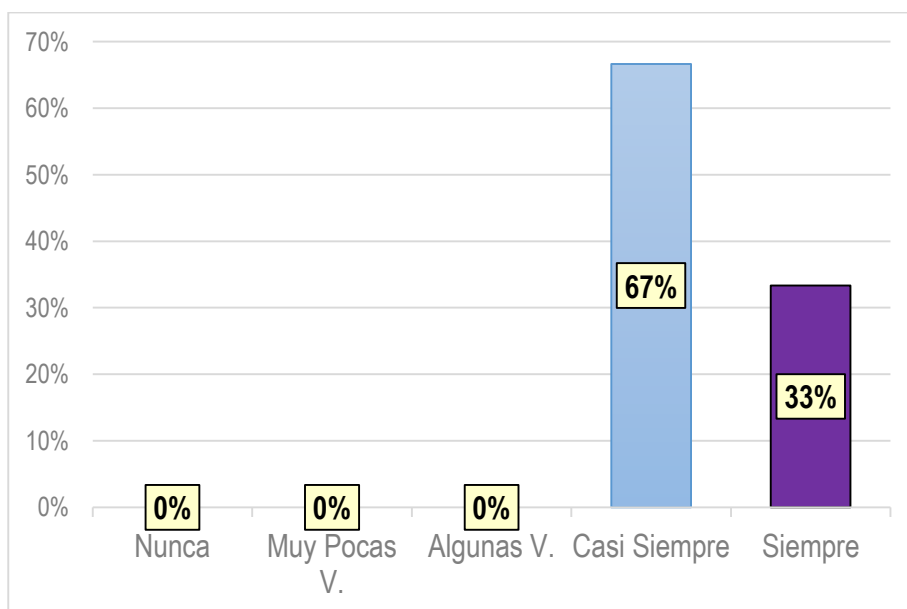


Figura N° 20: Su interés en capacitarse, desarrollarse y superarse, es de un nivel:

Fuente: Encuesta 2018

**Interpretación:**

Del número total de colaboradores encuestados, en la interrogante: Su interés en capacitarse, desarrollarse y superarse, es de un nivel: el 0% respondió que nunca, el 0% respondió que muy pocas veces, el 0% respondió que algunas veces, el 67% respondió que casi siempre y el 33% respondió que siempre.



Tabla 21

Suele aportar ideas o soluciones que benefician a la empresa u organización en un nivel:

Rango	N°	%
Nunca	0	0%
Muy Pocas V.	0	0%
Algunas V.	2	22%
Casi Siempre	5	56%
Siempre	2	22%
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta 2018

Elaboración: El autor.

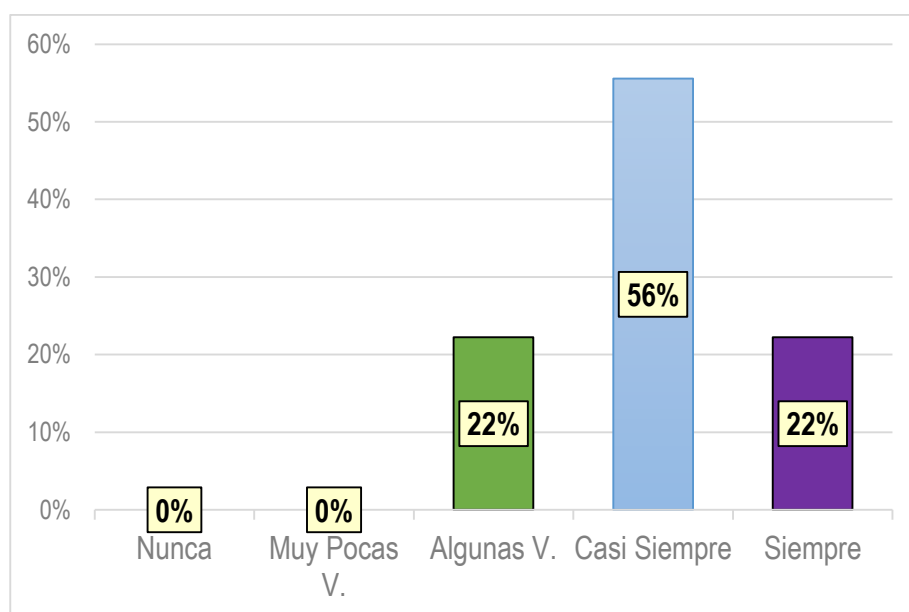


Figura N° 21: Suele aportar ideas o soluciones que benefician a la empresa u organización en un nivel:

Fuente: Encuesta 2018

### Interpretación:

Del número total de colaboradores encuestados, en la interrogante: Suele aportar ideas o soluciones que benefician a la empresa u organización en un nivel: el 0% respondió que nunca, el 0% respondió que muy pocas veces, el 22% respondió que algunas veces, el 56% respondió que casi siempre y el 22% respondió que siempre.

## Estilo de vida – Dimensión Emociones

Tabla 22

Demuestra ser una persona lógica y analítica en un nivel:

Rango	N°	%
Nunca	0	0%
Muy Pocas V.	0	0%
Algunas V.	0	0%
Casi Siempre	6	67%
Siempre	3	33%
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta 2018

Elaboración: El autor.

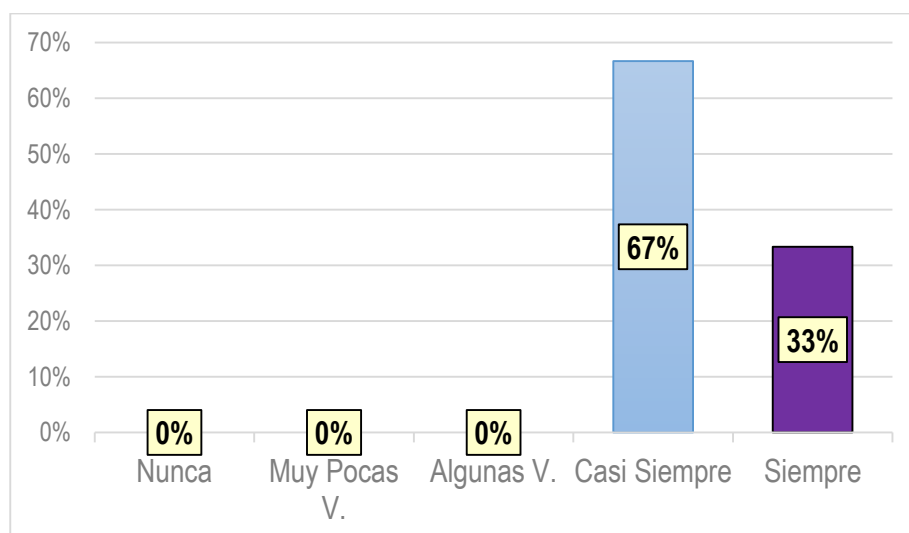


Figura N° 22: Demuestra ser una persona lógica y analítica en un nivel:

Fuente: Encuesta 2018

### Interpretación:

Del número total de colaboradores encuestados, en la interrogante: Demuestra ser una persona lógica y analítica en un nivel: el 0% respondió que nunca, el 0% respondió que muy pocas veces, el 0% respondió que algunas veces, el 67% respondió que casi siempre y el 33% respondió que siempre.

Tabla 23

Mantiene sus emociones en un nivel profesional en todo momento:

Rango	N°	%
Nunca	0	0%
Muy Pocas V.	0	0%
Algunas V.	6	67%
Casi Siempre	2	22%
Siempre	1	11%
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta 2018

Elaboración: El autor.

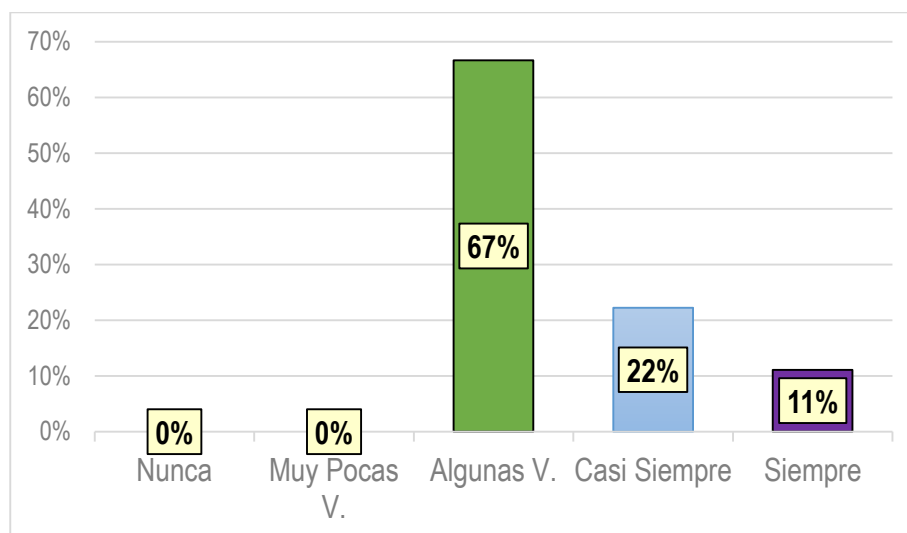


Figura N° 23: Mantiene sus emociones en un nivel profesional en todo momento:

Fuente: Encuesta 2018

**Interpretación:**

Del número total de colaboradores encuestados, en la interrogante: Mantiene sus emociones en un nivel profesional en todo momento: el 0% respondió que nunca, el 0% respondió que muy pocas veces, el 67% respondió que algunas veces, el 22% respondió que casi siempre y el 11% respondió que siempre.

Tabla 24

Su relación con sus compañeros es:

Rango	Nº	%
Nunca	0	0%
Muy Pocas V.	0	0%
Algunas V.	0	0%
Casi Siempre	8	89%
Siempre	1	11%
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta 2018

Elaboración: El autor.

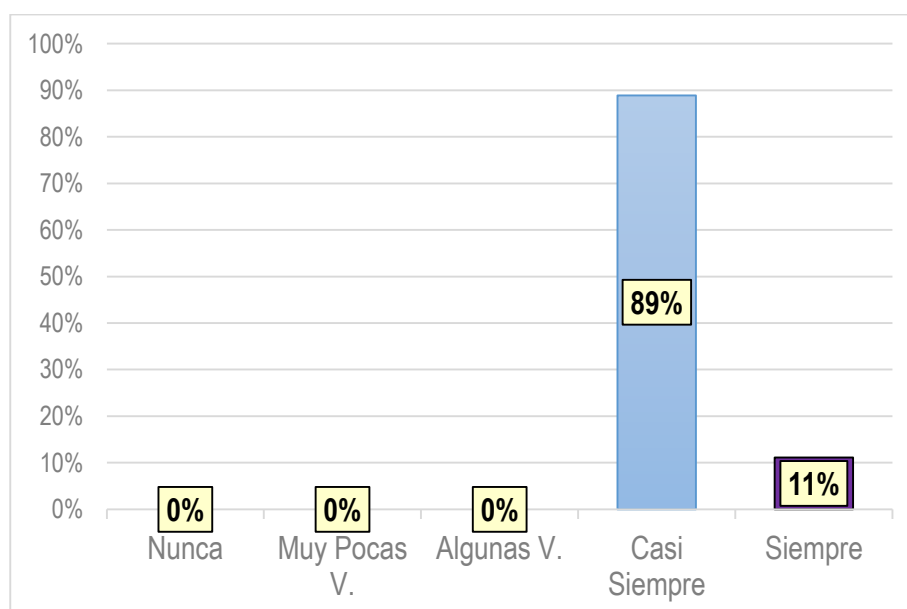


Figura N° 24: Su relación con sus compañeros es:

Fuente: Encuesta 2018

**Interpretación:**

Del número total de colaboradores encuestados, en la interrogante: Su relación con sus compañeros es: el 0% respondió que nunca, el 0% respondió que muy pocas veces, el 0% respondió que algunas veces, el 89% respondió que casi siempre y el 11% respondió que siempre.

## Estilo de vida – Dimensión Desempeño

Tabla 25

Es una persona creativa en un grado:

Rango	N°	%
Nunca	0	0%
Muy Pocas V.	0	0%
Algunas V.	4	44%
Casi Siempre	4	44%
Siempre	1	11%
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta 2018

Elaboración: El autor.

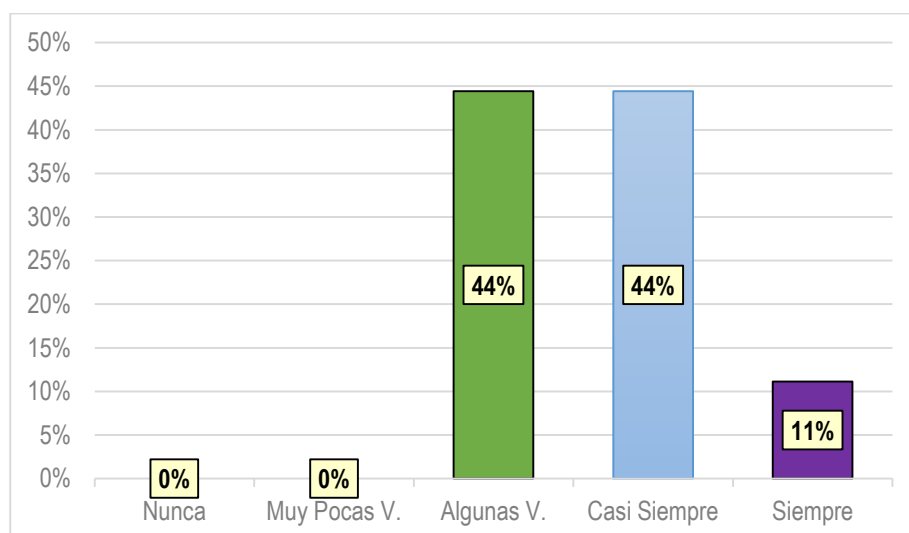


Figura N° 25: Es una persona creativa en un grado:

Fuente: Encuesta 2018

### Interpretación:

Del número total de colaboradores encuestados, en la interrogante: Es una persona creativa en un grado: el 0% respondió que nunca, el 0% respondió que muy pocas veces, el 44% respondió que algunas veces, el 44% respondió que casi siempre y el 11% respondió que siempre.

Tabla 26

Contribuye a aumentar el desempeño de sus compañeros a un nivel:

Rango	N°	%
Nunca	0	0%
Muy Pocas V.	0	0%
Algunas V.	1	11%
Casi Siempre	5	56%
Siempre	3	33%
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta 2018

Elaboración: El autor.

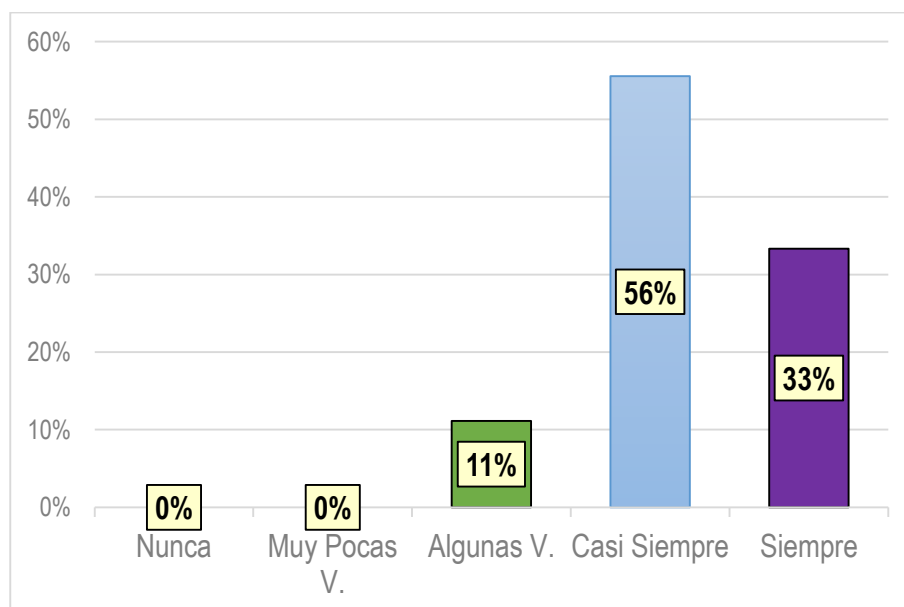


Figura N° 26: Es una persona creativa en un grado:

Fuente: Encuesta 2018

**Interpretación:**

Del número total de colaboradores encuestados, en la interrogante: Contribuye a aumentar el desempeño de sus compañeros a un nivel: el 0% respondió que nunca, el 0% respondió que muy pocas veces, el 11% respondió que algunas veces, el 56% respondió que casi siempre y el 33% respondió que siempre

Tabla 27

Respeta su horario laboral en forma:

Rango	N°	%
Nunca	0	0%
Muy Pocas V.	0	0%
Algunas V.	1	11%
Casi Siempre	7	78%
Siempre	1	11%
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta 2018

Elaboración: El autor.

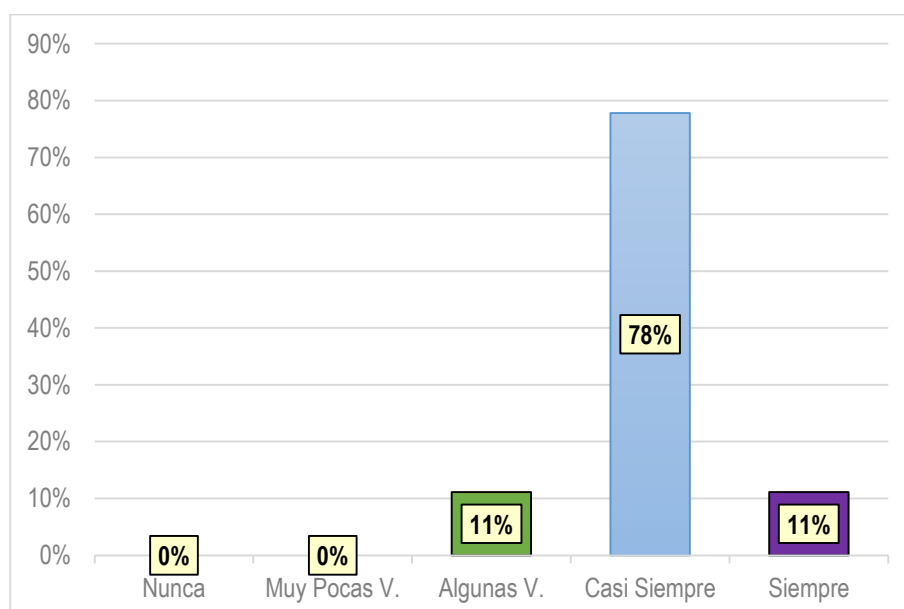


Figura N° 27: Respeta su horario laboral en forma:

Fuente: Encuesta 2018

**Interpretación:**

Del número total de colaboradores encuestados, en la interrogante:

Respeta su horario laboral en forma: el 0% respondió que nunca, el 0%

respondió que muy pocas veces, el 11% respondió que algunas veces, el

78% respondió que casi siempre y el 11% respondió que siempre

### 3.1.3. Determinar el nivel de productividad de los trabajadores del área de presupuesto de la Municipalidad Distrital de La Esperanza.

Tabla 28

Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios

Rango	N°	%
Nunca	0	0%
Algunas V.	5	56%
Siempre	4	44%
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta 2018

Elaboración: El autor.

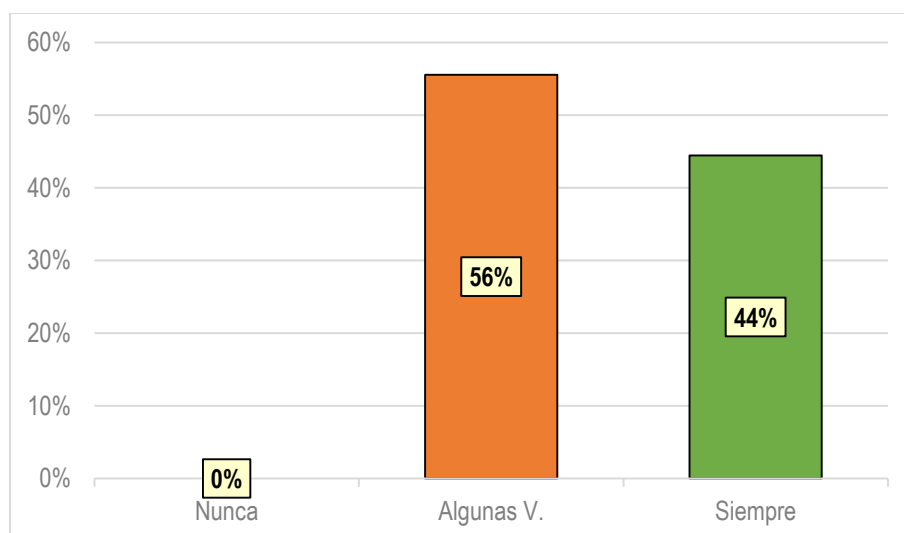


Figura N° 28: Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios

Fuente: Encuesta 2018

#### Interpretación:

Del número total de colaboradores encuestados, en la interrogante: Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios, el 0% respondió que nunca, el 56% respondió que algunas veces, y el 44% respondió que siempre



Tabla 29

Se me ocurrieron soluciones creativas frente los nuevos problemas

Rango	Nº	%
Nunca	0	0%
Algunas V.	6	67%
Siempre	3	33%
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta 2018

Elaboración: El autor.

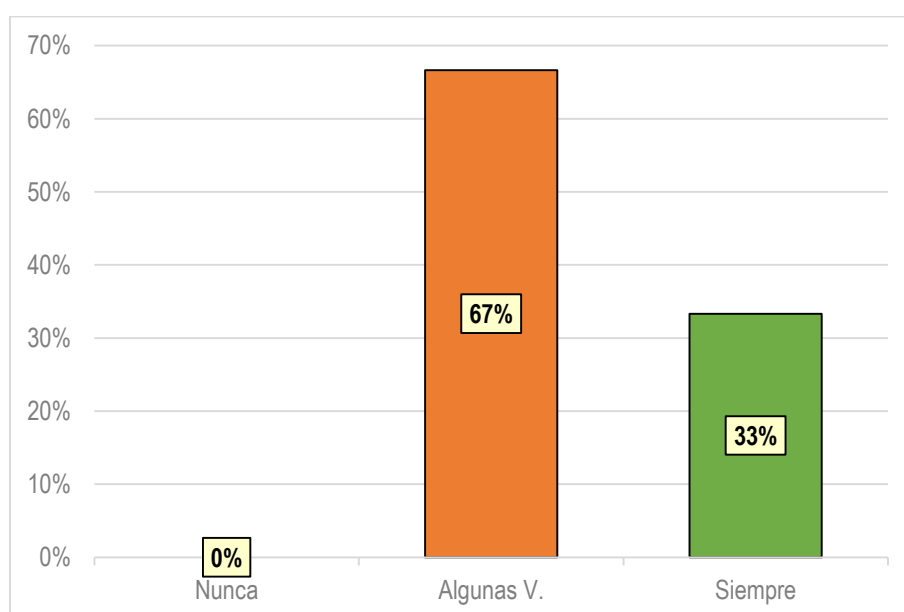


Figura N° 29: Se me ocurrieron soluciones creativas frente los nuevos problemas

Fuente: Encuesta 2018

**Interpretación:**

Del número total de colaboradores encuestados, en la interrogante: Se me ocurrieron soluciones creativas frente los nuevos problemas, el 0% respondió que nunca, el 67% respondió que algunas veces, y el 33% respondió que siempre

Tabla 30

Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes

Rango	Nº	%
Nunca	2	22%
Algunas V.	4	44%
Siempre	3	33%
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta 2018

Elaboración: El autor.

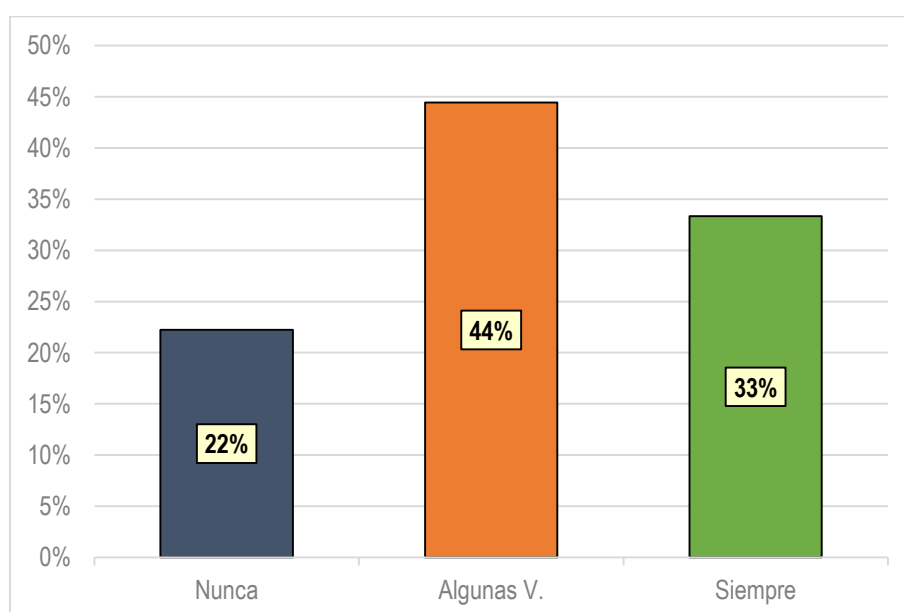


Figura N° 30: Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes

Fuente: Encuesta 2018

### Interpretación:

Del número total de colaboradores encuestados, en la interrogante: Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes, el 22% respondió que nunca, el 44% respondió que algunas veces, y el 33% respondió que siempre

## Productividad – Dimensión Iniciativa

Tabla 31

Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran

Rango	N°	%
Nunca	5	56%
Algunas V.	2	22%
Siempre	2	22%
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta 2018

Elaboración: El autor.

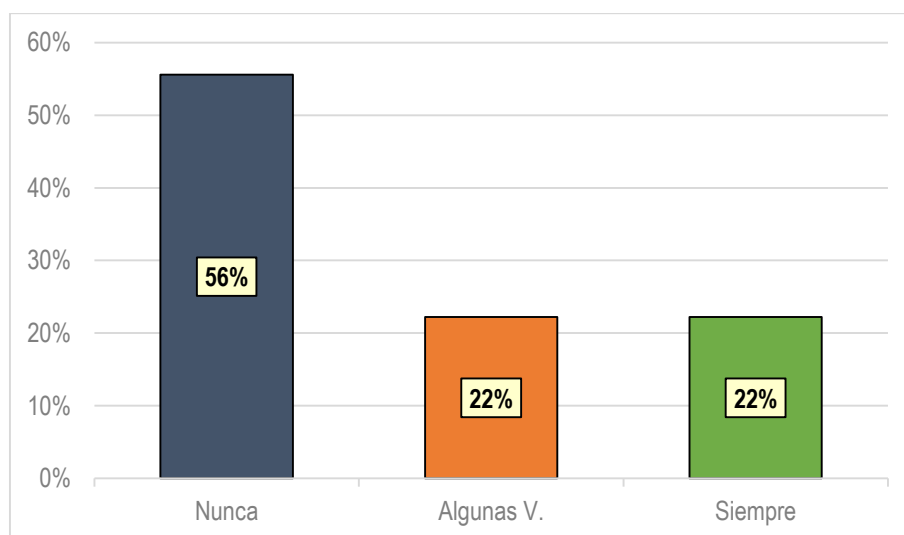


Figura N° 31: Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran

Fuente: Encuesta 2018

### Interpretación:

Del número total de colaboradores encuestados, en la interrogante: Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran, el 56% respondió que nunca, el 22% respondió que algunas veces, y el 22% respondió que siempre

Tabla 32

En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr

Rango	N°	%
Nunca	0	0%
Algunas V.	2	22%
Siempre	7	78%
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta 2018

Elaboración: El autor.

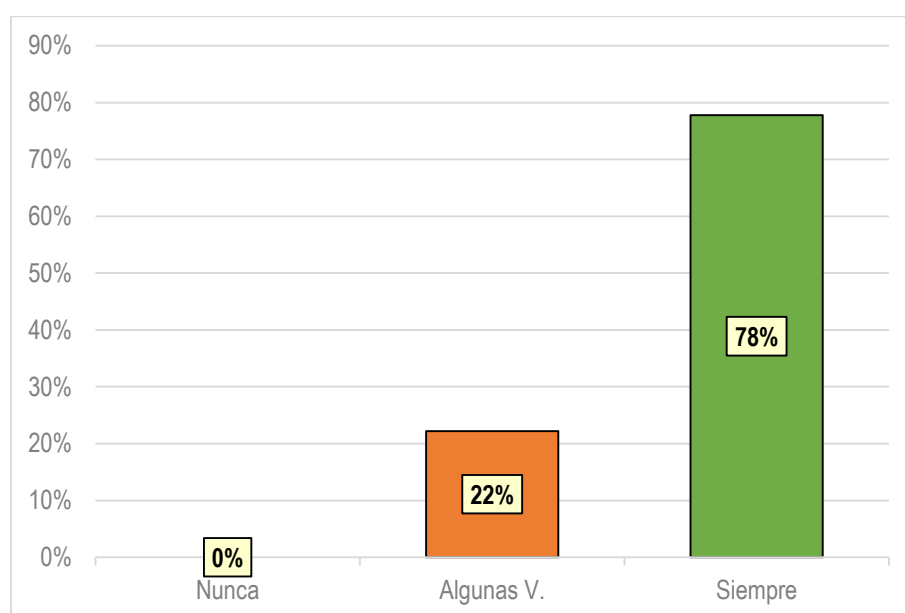


Figura N° 32: En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr

Fuente: Encuesta 2018

**Interpretación:**

Del número total de colaboradores encuestados, en la interrogante: En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr, el 0% respondió que nunca, el 22% respondió que algunas veces, y el 78% respondió que siempre

Tabla 33

Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados

Rango	N°	%
Nunca	0	0%
Algunas V.	1	11%
Siempre	8	89%
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta 2018

Elaboración: El autor.

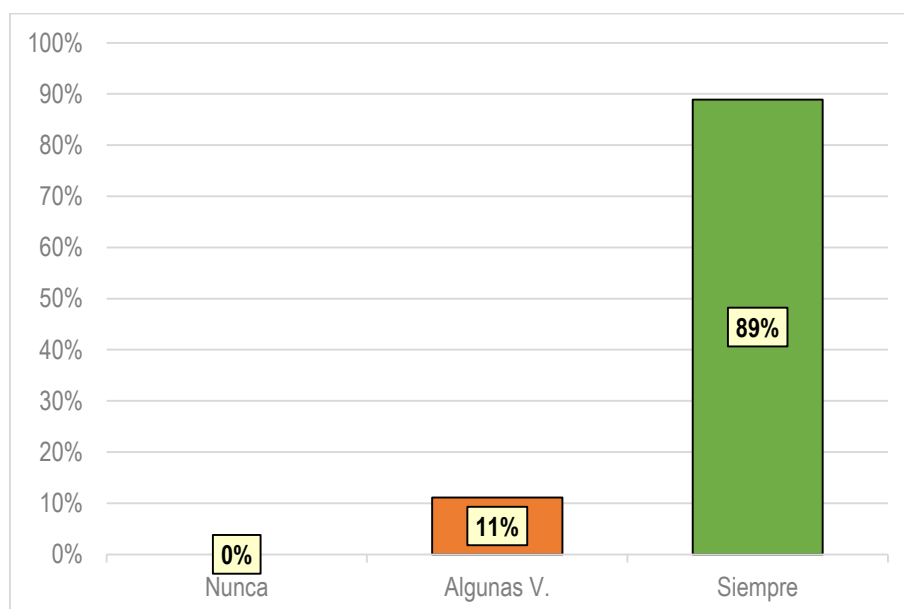


Figura N° 33: Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados

Fuente: Encuesta 2018

**Interpretación:**

Del número total de colaboradores encuestados, en la interrogante:

Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados, el 0%

respondió que nunca, el 11% respondió que algunas veces, y el 89%

respondió que siempre

## Productividad – Dimensión Desafío

Tabla 34

Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo

Rango	N°	%
Nunca	2	22%
Algunas V.	5	56%
Siempre	2	22%
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta 2018

Elaboración: El autor.

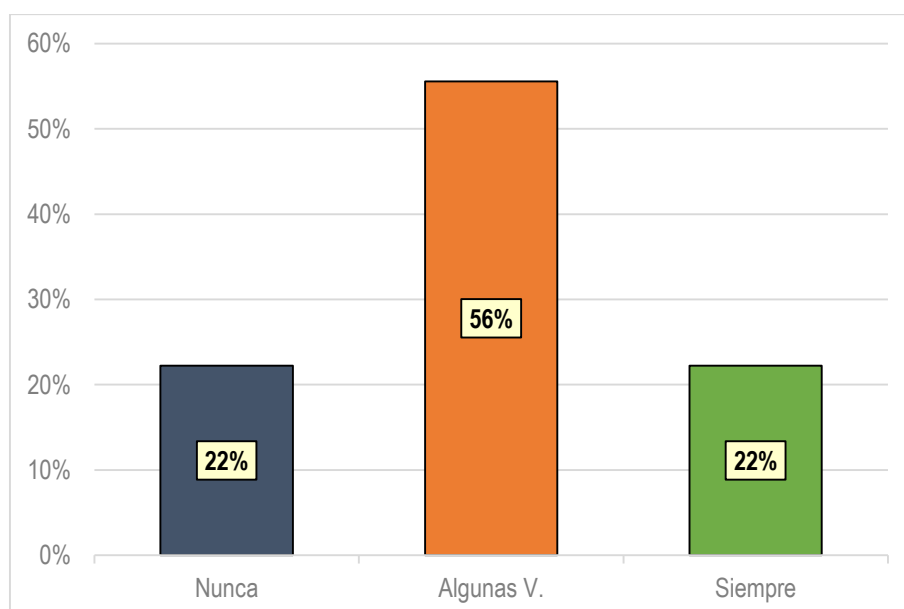


Figura N° 34: Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo

Fuente: Encuesta 2018

### Interpretación:

Del número total de colaboradores encuestados, en la interrogante: Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo, el 22% respondió que nunca, el 56% respondió que algunas veces, y el 22% respondió que siempre

Tabla 35

Me apasionan aceptar nuevas tareas o retos

Rango	Nº	%
Nunca	2	22%
Algunas V.	4	44%
Siempre	3	33%
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta 2018

Elaboración: El autor

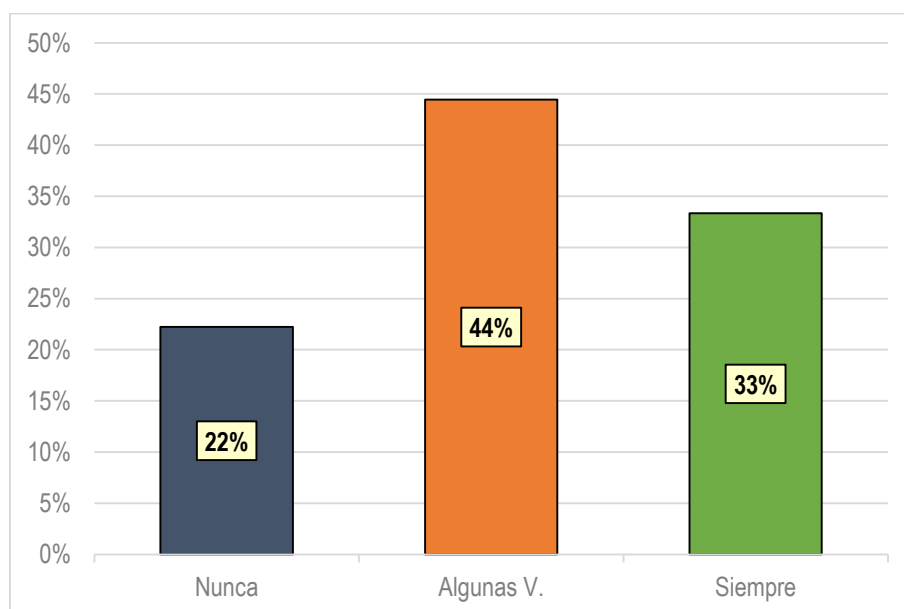


Figura N° 35: Me apasionan aceptar nuevas tareas o retos

Fuente: Encuesta 2018

**Interpretación:**

Del número total de colaboradores encuestados, en la interrogante: Me apasionan aceptar nuevas tareas o retos, el 22% respondió que nunca, el 44% respondió que algunas veces, y el 33% respondió que siempre

Tabla 36

Siempre busco rendir más del promedio

Rango	Nº	%
Nunca	1	11%
Algunas V.	4	44%
Siempre	4	44%
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta 2018

Elaboración: El autor

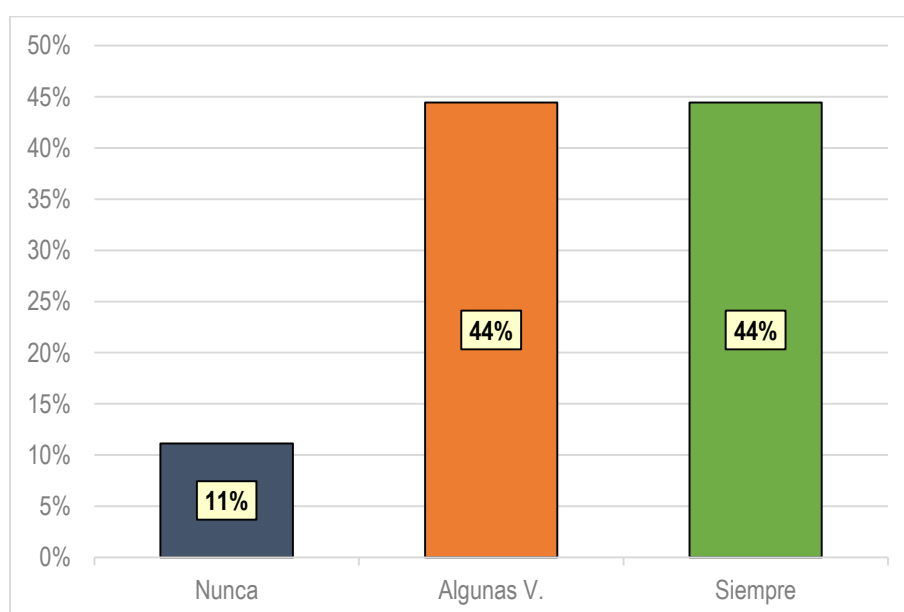


Figura N° 36: Siempre busco rendir más del promedio

Fuente: Encuesta 2018

**Interpretación:**

Del número total de colaboradores encuestados, en la interrogante:

Siempre busco rendir más del promedio, el 11% respondió que nunca, el

44% respondió que algunas veces, y el 44% respondió que siempre.



## Productividad – Comportamientos contraproducentes

Tabla 37

Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo

Rango	Nº	%
Nunca	3	33%
Algunas V.	4	44%
Siempre	2	22%
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta 2018

Elaboración: El autor.

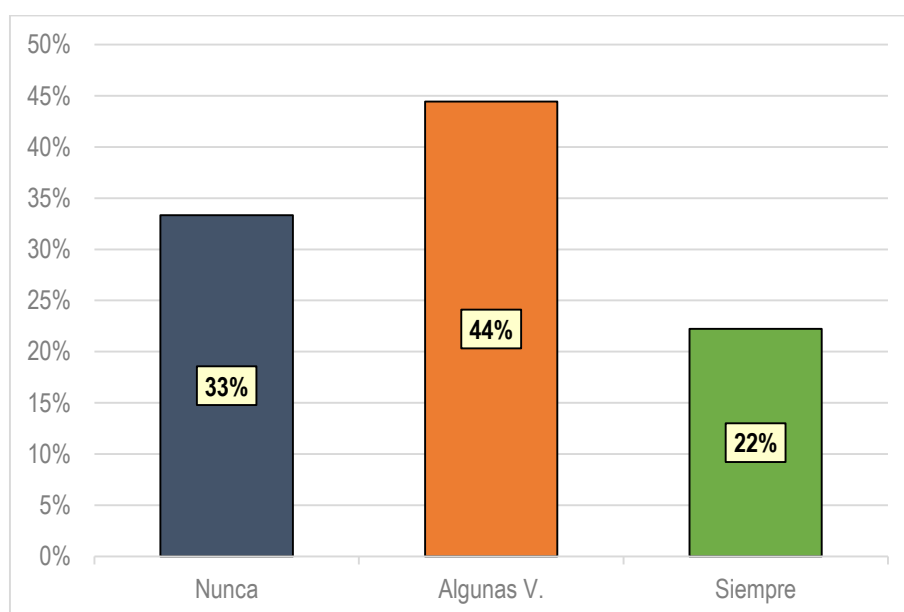


Figura N° 37: Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo

Fuente: Encuesta 2018

### Interpretación:

Del número total de colaboradores encuestados, en la interrogante: Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo, el 33% respondió que nunca, el 44% respondió que algunas veces, y el 22% respondió que siempre.

Tabla 38

Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros

Rango	Nº	%
Nunca	3	33%
Algunas V.	4	44%
Siempre	2	22%
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta 2018

Elaboración: El autor.

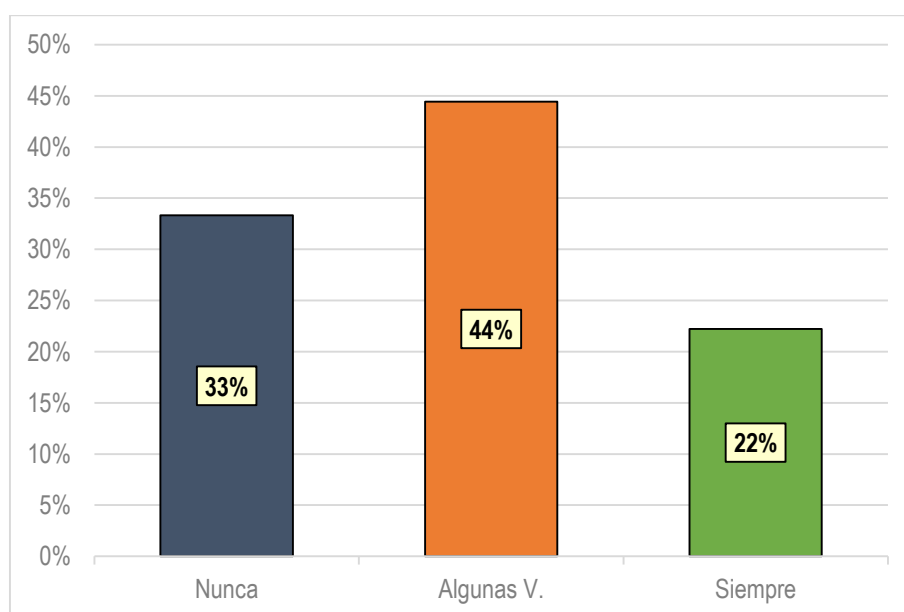


Figura N° 38: Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros

Fuente: Encuesta 2018

**Interpretación:**

Del número total de colaboradores encuestados, en la interrogante: Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros, el 33% respondió que nunca, el 44% respondió que algunas veces, y el 22% respondió que siempre.

Tabla 39

Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo

Rango	N°	%
Nunca	5	56%
Algunas V.	1	11%
Siempre	3	33%
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta 2018

Elaboración: El autor.

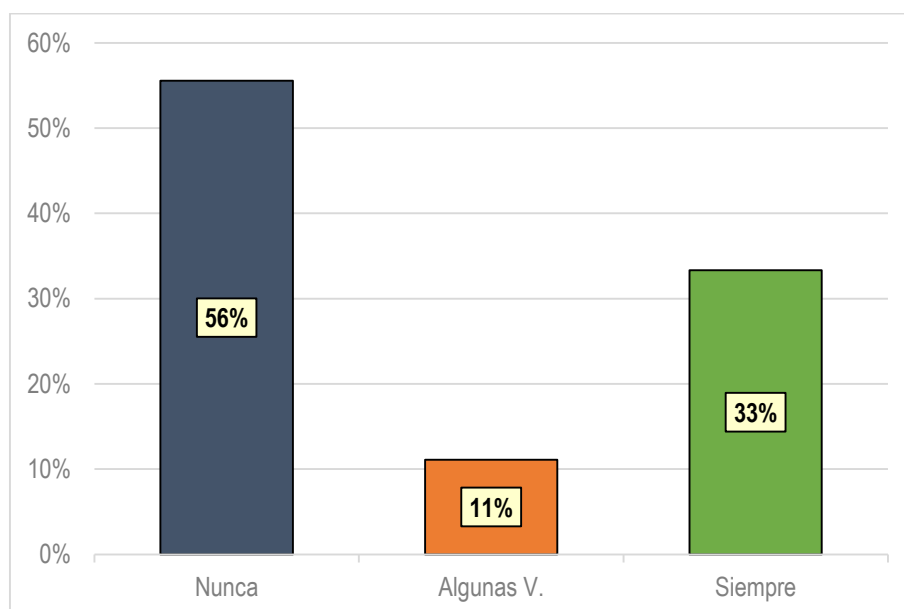


Figura N° 39: Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo

Fuente: Encuesta 2018

**Interpretación:**

Del número total de colaboradores encuestados, en la interrogante: Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo, el 56% respondió que nunca, el 11% respondió que algunas veces, y el 33% respondió que siempre.

## Productividad – Comportamiento negativo

Tabla 40

Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas.

Rango	Nº	%
Nunca	5	56%
Algunas V.	3	33%
Siempre	1	11%
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta 2018

Elaboración: El autor.

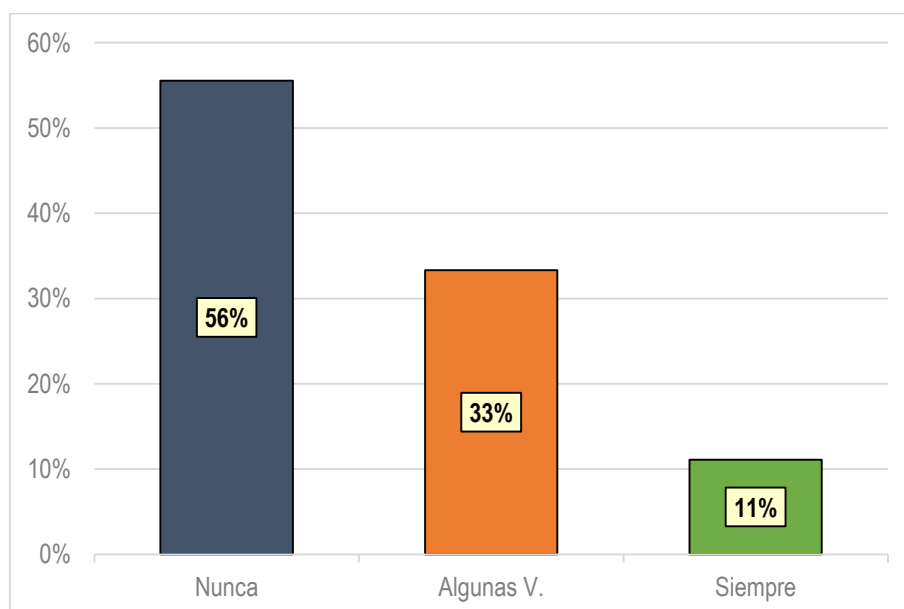


Figura N° 40: Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas.

Fuente: Encuesta 2018

### Interpretación:

Del número total de colaboradores encuestados, en la interrogante: Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas, el 56% respondió que nunca, el 33% respondió que algunas veces, y el 11% respondió que siempre.

Tabla 41

Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa

Rango	N°	%
Nunca	6	67%
Algunas V.	3	33%
Siempre	0	0%
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta 2018

Elaboración: El autor.

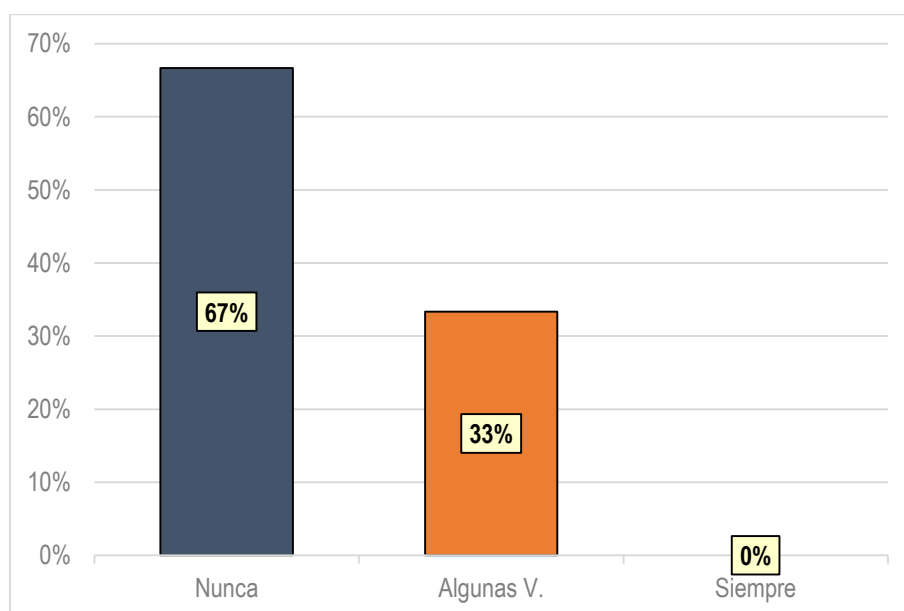


Figura N° 41: Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa

Fuente: Encuesta 2018

### Interpretación:

Del número total de colaboradores encuestados, en la interrogante: Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa, el 67% respondió que nunca, el 33% respondió que algunas veces, y el 0% respondió que siempre.

Tabla 42

A menudo me desanima seguir trabajando por los aspectos negativos de la entidad

Rango	N°	%
Nunca	4	44%
Algunas V.	4	44%
Siempre	1	11%
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta 2018

Elaboración: El autor.

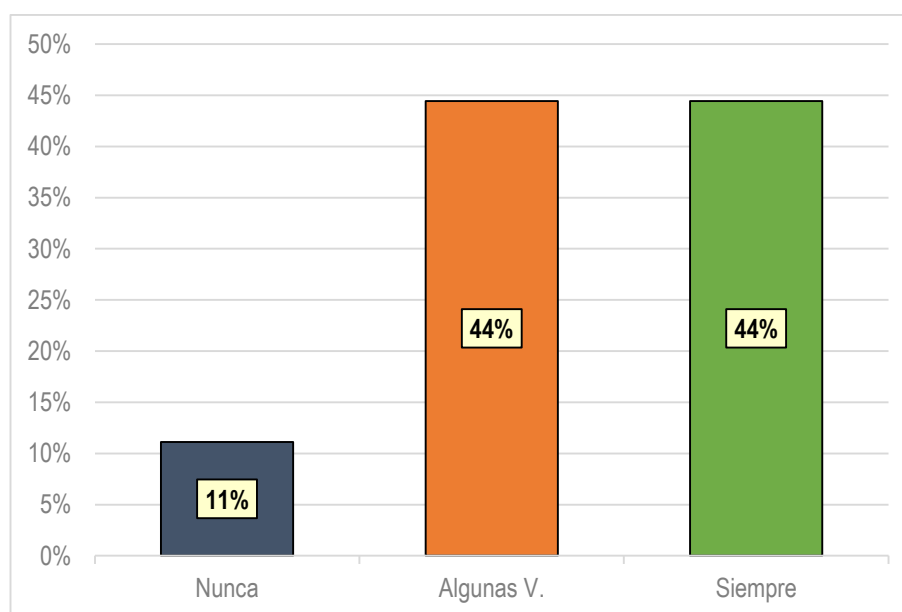


Figura N° 42: A menudo me desanima seguir trabajando por los aspectos negativos de la entidad

Fuente: Encuesta 2018

### Interpretación:

Del número total de colaboradores encuestados, en la interrogante: A menudo me desanima seguir trabajando por los aspectos negativos de la entidad, en lugar de enfocarme en las cosas positivas, el 44% respondió que nunca, el 44% respondió que algunas veces, y el 11% respondió que siempre.

## Productividad – Planificación del trabajo

Tabla 43

Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma

Rango	Nº	%
Nunca	0	0%
Algunas V.	3	33%
Siempre	6	67%
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta 2018

Elaboración: El autor.

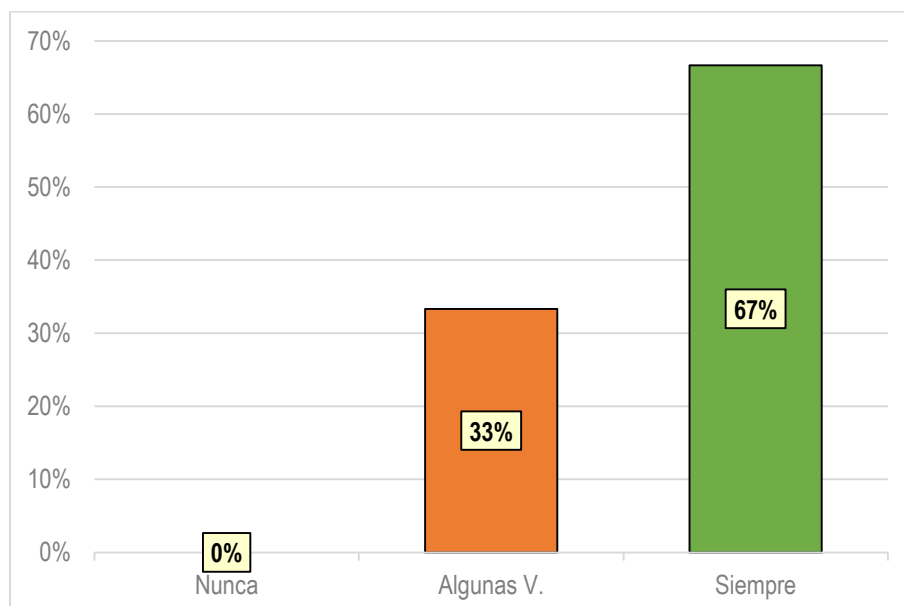


Figura N° 43: Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma

Fuente: Encuesta 2018

### Interpretación:

Del número total de colaboradores encuestados, en la interrogante:

Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma,

el 0% respondió que nunca, el 33% respondió que algunas veces, y el

67% respondió que siempre.

Tabla 44

Mi planificación laboral fue óptima

Rango	N°	%
Nunca	0	0%
Algunas V.	4	44%
Siempre	5	56%
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta 2018

Elaboración: El autor.

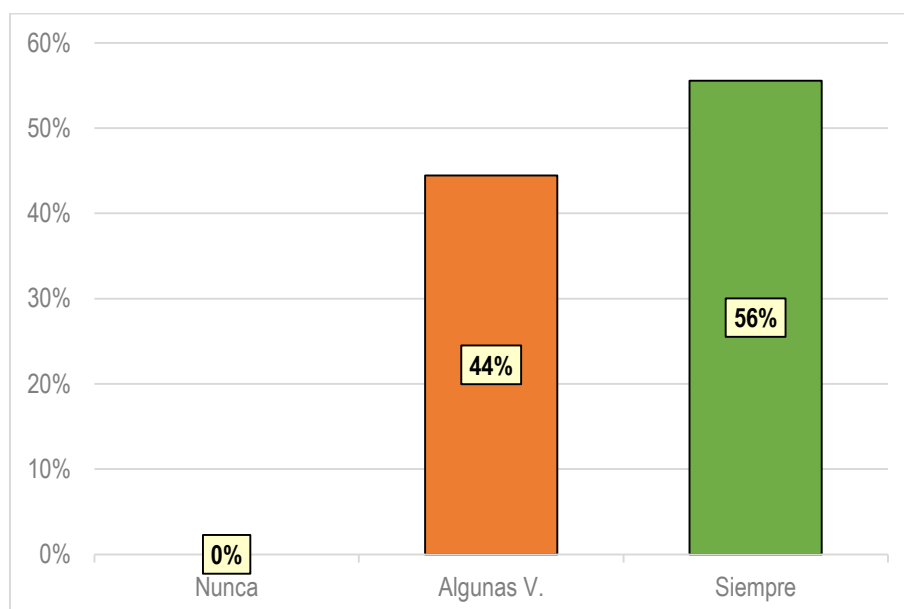


Figura N° 44: Mi planificación laboral fue óptima

Fuente: Encuesta 2018

**Interpretación:**

Del número total de colaboradores encuestados, en la interrogante: Mi planificación laboral fue óptima, el 0% respondió que nunca, el 44% respondió que algunas veces, y el 56% respondió que siempre.



Tabla 45

Apoyo a mis compañeros en la planificación de su trabajo

Rango	Nº	%
Nunca	1	11%
Algunas V.	5	56%
Siempre	3	33%
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta 2018

Elaboración: El autor.

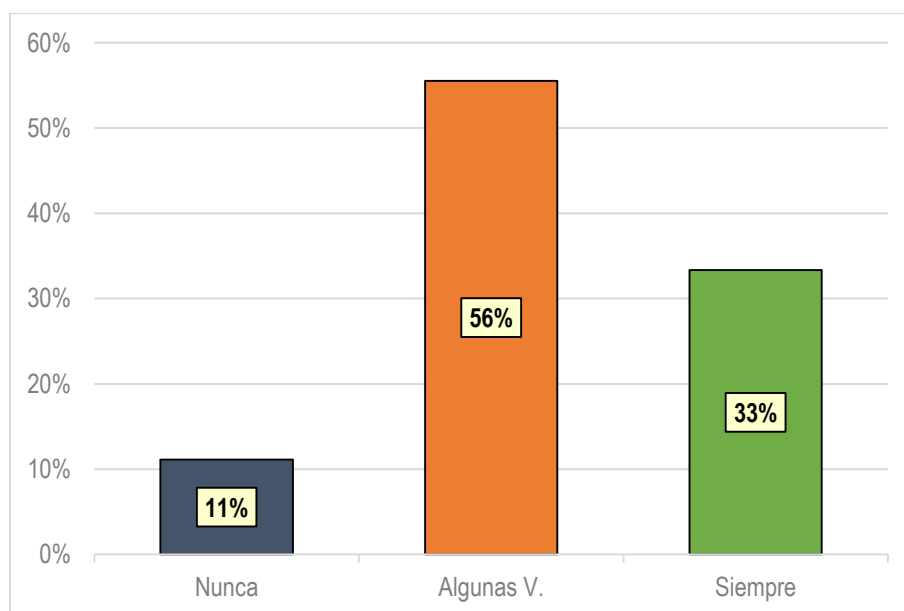


Figura N° 45: Apoyo a mis compañeros en la planificación de su trabajo

Fuente: Encuesta 2018

**Interpretación:**

Del número total de colaboradores encuestados, en la interrogante:

Apoyo a mis compañeros en la planificación de su trabajo, el 11% respondió que nunca, el 56% respondió que algunas veces, y el 33% respondió que siempre.

## Productividad – Reuniones de trabajo

Tabla 46

Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas

Rango	N°	%
Nunca	0	0%
Algunas V.	4	44%
Siempre	5	56%
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta 2018

Elaboración: El autor.

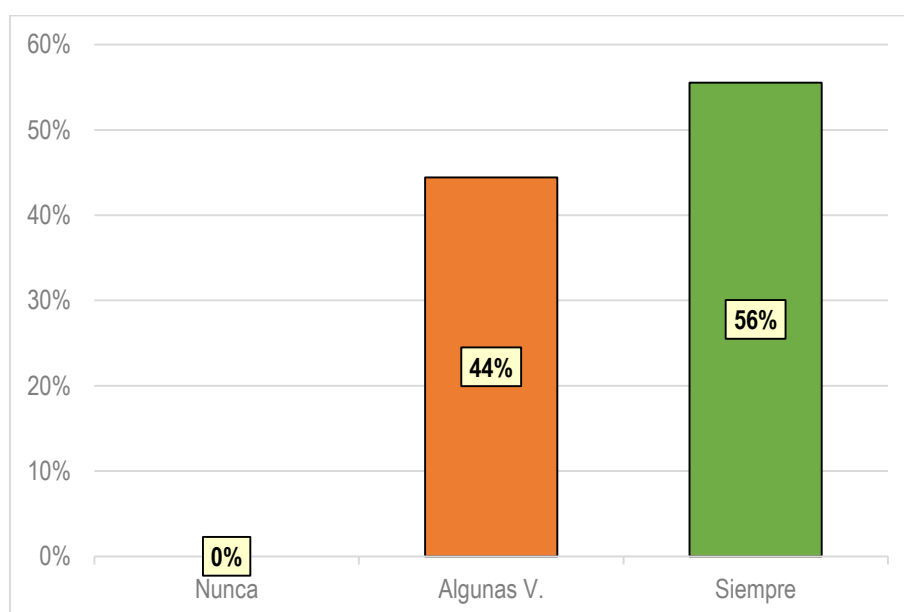


Figura N° 46: Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas

Fuente: Encuesta 2018

### Interpretación:

Del número total de colaboradores encuestados, en la interrogante:

Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas, el 0%

respondió que nunca, el 44% respondió que algunas veces, y el 56%

respondió que siempre

Tabla 47

## Participé activamente de las reuniones laborales

Rango	N°	%
Nunca	1	11%
Algunas V.	4	44%
Siempre	4	44%
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta 2018

Elaboración: El autor.

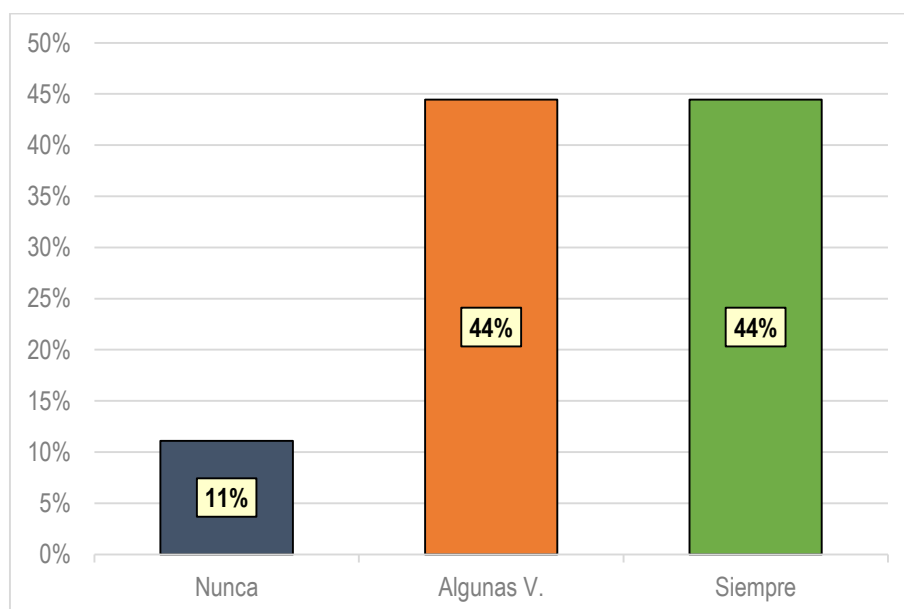


Figura N° 47: Participé activamente de las reuniones laborales

Fuente: Encuesta 2018

**Interpretación:**

Del número total de colaboradores encuestados, en la interrogante: Participé activamente de las reuniones laborales, el 11% respondió que nunca, el 44% respondió que algunas veces, y el 44% respondió que siempre

Tabla 48

Considero que las reuniones de trabajo son importantes

Rango	Nº	%
Nunca	2	22%
Algunas V.	3	33%
Siempre	4	44%
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta 2018

Elaboración: El autor.

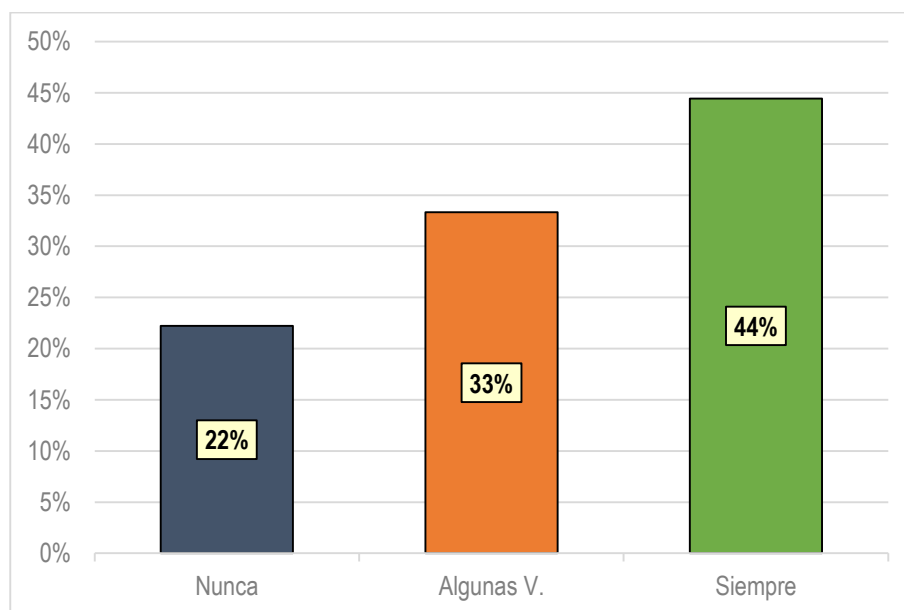


Figura N° 48: Considero que las reuniones de trabajo son importantes

Fuente: Encuesta 2018

**Interpretación:**

Del número total de colaboradores encuestados, en la interrogante: Considero que las reuniones de trabajo son importantes, el 22% respondió que nunca, el 33% respondió que algunas veces, y el 44% respondió que siempre

## Productividad – Puntualidad

Tabla 49

En el último trimestre llegue temprano a mi centro de labores

Rango	N°	%
Nunca	1	11%
Algunas V.	3	33%
Siempre	5	56%
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta 2018

Elaboración: El autor.

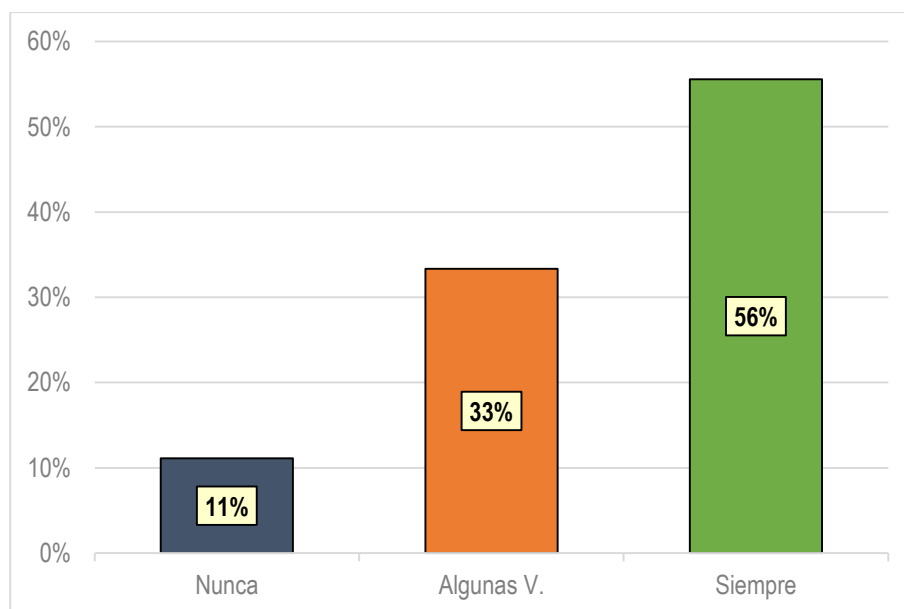


Figura N° 49: En el último trimestre llegue temprano a mi centro de labores

Fuente: Encuesta 2018

### Interpretación:

Del número total de colaboradores encuestados, en la interrogante: En el último trimestre llegue temprano a mi centro de labores, el 11% respondió que nunca, el 33% respondió que algunas veces, y el 56% respondió que siempre

Tabla 50

Espero cumplir la hora de salida para poder dejar las instalaciones de mi trabajo

Rango	N°	%
Nunca	0	0%
Algunas V.	4	44%
Siempre	5	56%
<b>Total</b>	9	100%

Fuente: Encuesta 2018

Elaboración: El autor.

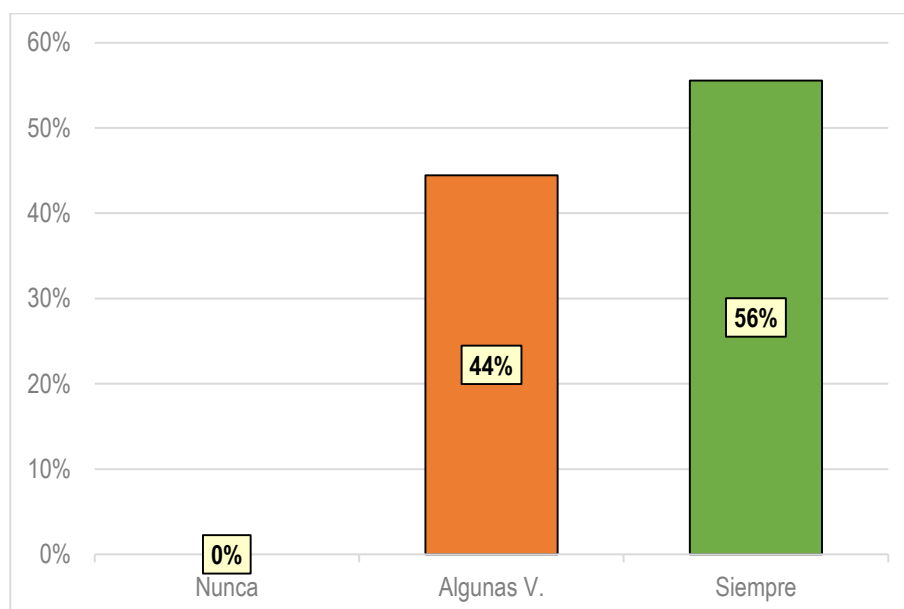


Figura N° 50: Espero cumplir la hora de salida para poder dejar las instalaciones de mi trabajo

Fuente: Encuesta 2018

### Interpretación:

Del número total de colaboradores encuestados, en la interrogante: Espero cumplir la hora de salida para poder dejar las instalaciones de mi trabajo, el 0% respondió que nunca, el 44% respondió que algunas veces, y el 56% respondió que siempre

Tabla 51

Entrego las tareas encomendadas a tiempo

Rango	Nº	%
Nunca	1	11%
Algunas V.	2	22%
Siempre	6	67%
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta 2018

Elaboración: El autor.

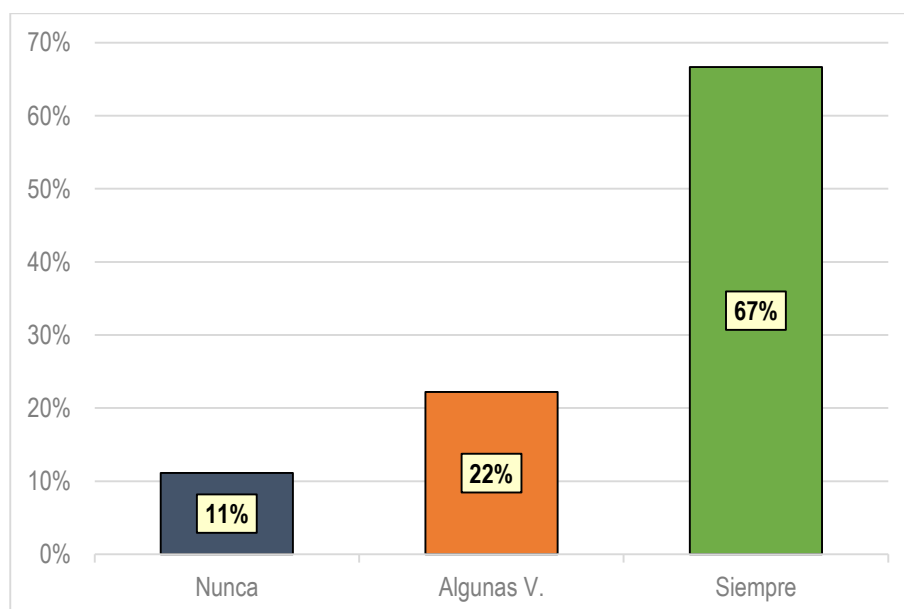


Figura N° 51: Entrego las tareas encomendadas a tiempo

Fuente: Encuesta 2018

**Interpretación:**

Del número total de colaboradores encuestados, en la interrogante: Entrego las tareas encomendadas a tiempo, el 11% respondió que nunca, el 22% respondió que algunas veces, y el 67% respondió que siempre

**3.1.4. Determinar si existe relación entre el estilo de vida y el rendimiento laboral de los trabajadores del área de presupuesto de la Municipalidad Distrital de la Esperanza.**

**Coefficiente de correlación de ambas variables**

Tabla 52

*Resumen de ponderación de variables*

<b>Dimensiones</b>	<b>Variable X</b>	<b>Variable Y</b>
1	0.34	1.19
2	0.44	1.36
3	0.38	1.09
4	0.38	0.89
5	0.29	0.63
6	0.46	1.34
7	0.45	1.27
8	0.45	1.36

Fuente: Encuesta 2018

Elaboración: El autor.

Al aplicar la siguiente formula:

$$r = \frac{\sum (x - \bar{x})(y - \bar{y})}{\sqrt{\sum (x - \bar{x})^2 \sum (y - \bar{y})^2}}$$

Se obtiene:

Coefficiente de correlación = 0.7353 / Pearson = "Relación alta"

(Desarrollando objetivo específico N° 1)



**3.1.5. Nivel de ambas variables. Determinar cuáles son los factores más influyentes de estilo de vida y productividad de los trabajadores del área de presupuesto de la Municipalidad Distrital de La Esperanza.**

Tabla 53

*Aspectos subjetivos y objetivos de la dimensión: Estilo de vida*

<b>Aspectos subjetivos y objetivos de la dimensión: Estilo de vida</b>	<b>Promedio</b>	<b>Máximo</b>	<b>Mínimo</b>	<b>Valor cualitativo</b>
Sueño	0.34	1.0	0.1	Regular
Familia	0.44	1.3	0.0	Bueno
Viajes	0.38	0.7	0.1	Regular
Deportes	0.38	0.8	0.1	Regular
Actividades de relajamiento	0.29	0.6	0.0	Regular
Cumplimiento en el trabajo	0.46	1.5	0.0	Bueno
Emociones	0.45	1.3	0.0	Bueno
Desempeño	0.45	1.3	0.0	Bueno
<b>Totales</b>	<b>0.38</b>	<b>0.94</b>	<b>0.06</b>	<b>Regular</b>

Fuente: Encuesta 2018

Elaboración: El autor.

Tabla 54

*Aspectos subjetivos y objetivos de la dimensión: Productividad*

<b>Aspectos subjetivos y objetivos de la dimensión Productividad</b>	<b>Promedio</b>	<b>Máximo</b>	<b>Mínimo</b>	<b>Valor cualitativo</b>
Rendimiento en la tarea	1.19	2.0	0.1	Regular
Cumplimiento	1.36	3.4	0.2	Muy bueno
Desafíos	1.09	1.8	0.2	Regular
Comportamientos contraproducentes	0.89	1.4	0.4	Malo
Comportamiento negativo	0.63	1.0	0.4	Malo
Planificación del trabajo	1.34	2.8	0.0	Bueno
Reuniones de trabajo	1.27	2.6	0.1	Bueno
Puntualidad	1.36	3.0	0.1	Bueno
<b>Totales</b>	<b>1.13</b>	<b>2.15</b>	<b>0.19</b>	<b>Bueno</b>

Fuente: Encuesta 2018

Elaboración: El autor.

### 3.2. DISCUSIÓN

**Para el objetivo general: Determinar si existe relación entre el estilo de vida y el rendimiento laboral de los trabajadores del área de presupuesto de la Municipalidad Distrital de la Esperanza.**

- ✓ Según Consumoteca, (2017). El estilo de vida es el conjunto de actitudes y comportamientos que adoptan y desarrollan las personas de forma individual o colectiva para satisfacer sus necesidades como seres humanos y alcanzar su desarrollo personal.
- ✓ Según el portal Diccionarioempresarial. (2018). El rendimiento laboral es el producto del trabajo de un empleado o de un grupo de empleados.
- ✓ Según Cifuentes (2016), el estilo de vida no es un factor que influya en el rendimiento que pueda tener un trabajador del área administrativa

Se aceptan las teorías de Consumoteca y Diccionarioempresarial, ya que, para la presente investigación, se utilizaron y estudiaron las diferentes dimensiones de cada una de las variables y como las perciben los trabajadores de la muestra, obteniendo en el análisis estadístico un coeficiente de correlación  $R^2$  de 0.7252, el cual en la interpretación de Spearman, se califica como “Relación alta”.

**Para el objetivo específico: Determinar el tipo de relación entre el estilo de vida y la productividad de los trabajadores del área de presupuesto de la Municipalidad Distrital de La Esperanza.**

- ✓ Fuentes (2012). Concluyó que la estabilidad laboral, las relaciones interpersonales, el gusto por el trabajo las condiciones generales y la antigüedad

dentro de la Delegación de Recursos Humanos son indicadores que influyen para que los trabajadores estén satisfechos.

- ✓ Sandoval (2013), concluyó que: Los resultados obtenidos reflejan una relación significativa a nivel de 0.05 entre hábitos de vida y actitud laboral en los sujetos del área de producción de una empresa privada dedicada al ramo de la repostería. Esto indica que a mayor nivel de hábitos saludables de vida existe una mejor actitud laboral los sujetos.

Se aceptan las conclusiones anteriores, ya que posterior al análisis estadístico y como se menciona anteriormente, la relación existente entre las variables estilo de vida y productividad de los trabajadores es “Relación alta”, esto significa que tiene una relación directa, a mayor nivel de estilo de vida en el trabajador, va a impactar directamente en su productividad, y lo mismo pasaría si decae el nivel.

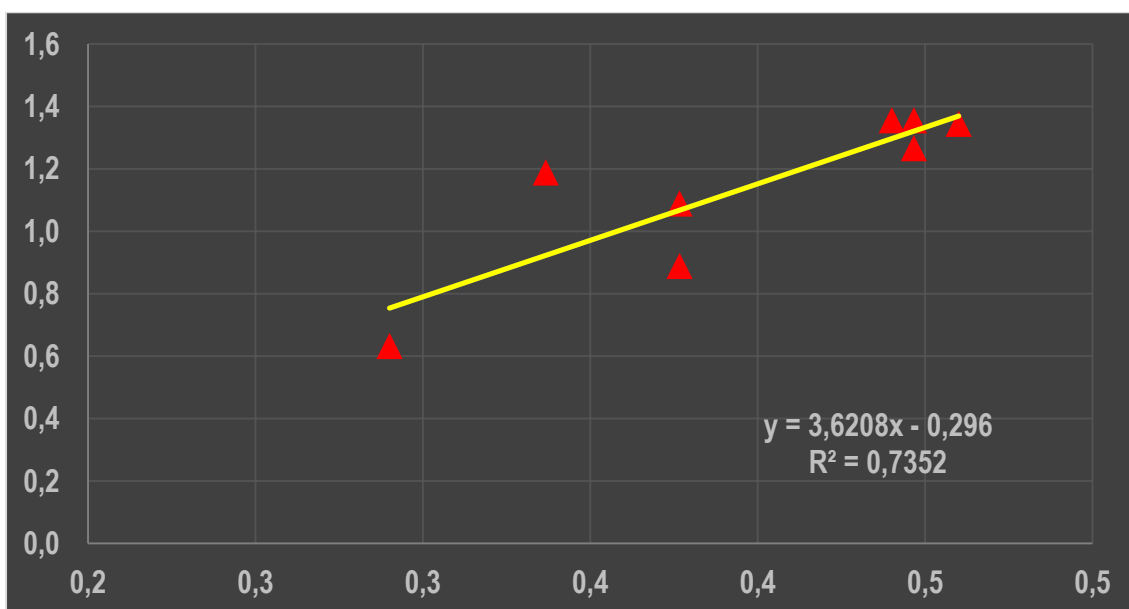


Figura N° 52: Relación de la variable estilo de vida con productividad  
Fuente: Encuesta 2018

**Para el objetivo específico: Determinar el nivel de estilo de vida y productividad de los trabajadores del área de presupuesto de la Municipalidad Distrital de La Esperanza.**

Posterior al análisis estadístico de las dimensiones de cada una de las variables, al determinar sus promedios y tabular sus indicadores estadísticos, tal como se muestran en las tablas 53 y 54, la variable estilo de vida alcanzó un nivel de “Regular”, y la variable productividad un nivel de “Bueno”.

**Para el objetivo específico: Determinar cuáles son los factores más influyentes de estilo de vida y productividad de los trabajadores del área de presupuesto de la Municipalidad Distrital de La Esperanza.**

- ✓ Fuentes (2012), concluye que la estabilidad laboral, las relaciones interpersonales, el gusto por el trabajo las condiciones generales y la antigüedad dentro de la Delegación de Recursos Humanos son indicadores que influyen para que los trabajadores estén satisfechos, según la evaluación que realizaron los jefes inmediatos los empleados de la Delegación son productivos y se sienten satisfechos, debido a que el entorno de su trabajo es agradable y el Organismo Judicial les brinda el material y la infraestructura adecuada para llevar a cabo sus funciones de la mejor manera, así mismo les da los beneficios (compensaciones, permisos, salario, prestaciones) a todos los empleados y reciben beneficios extras por ser empleados de una institución del estado.
- ✓ Cifuentes (2016), no existe una correlación estadísticamente significativa al nivel de 0.05 entre horas de sueño, recreación familiar, uso de técnicas de relajación, actividades al aire libre, práctica de deportes y ejercicio y el

rendimiento laboral, el estilo de vida no es un factor que influya en el rendimiento que pueda tener un trabajador del área administrativa.

Se acepta la conclusión de Fuentes, y se rechaza la conclusión de Cifuentes, ya que después de analizar la información obtenida mediante las encuestas a los trabajadores, se tuvo como resultado que los factores más influyentes del estilo de vida en la productividad, son la familia calificada con un nivel de “Bueno”, cumplimiento en el trabajo con un nivel de “bueno”, las emociones con un nivel de “bueno”, y el desempeño con un nivel de “bueno”, De no estar estas dimensiones con ese nivel, el nivel general del estilo de vida pasaría de regular a malo.

## **IV. PROPUESTA DE APLICACIÓN PROFESIONAL**

De acuerdo con la evidencia recogida del diagnóstico realizado al estilo de vida y productividad de los de los trabajadores del área de presupuesto de la Municipalidad Distrital de La Esperanza, nos conduce a elaborar las siguientes propuestas de solución a los problemas encontrados.

Prioritariamente, esta municipalidad tiene la misión de fomentar una cultura de participación ciudadana a través de la coordinación e integración de todos los diversos actores y actoras del desarrollo local y externo, mediante un proceso de cambio, que impulse el desarrollo humano sostenible, implementado principalmente valores como el respeto, la responsabilidad y la disciplina, es por ello, que la armonía que exista entre los trabajadores del área y cualquier otro trabajador de la institución determinará el funcionamiento de la misma, ya sea de carácter bueno, malo o regular.

Queda evidenciado, que la productividad de los trabajadores tiene una relación muy alta con su estilo de vida, es por eso a continuación se propone un plan de estilo de vida, para que cada trabajador y gerente de manera independiente lo aplique en su día a día:

### **1. Equilibrio entre las obligaciones y la vida familiar**

Tomar acciones para conciliar la jornada laboral con su vida personal es una de las mejores cosas que hacer. En caso a la gerencia, debe permitir una flexibilidad horaria, o en casos extremos permisos sin descuentos para los trabajadores que presenten una urgencia.

## **2. Optimizar el ambiente de trabajo**

La cantidad de tiempo que pasan en el trabajo, hace que la comodidad pase a ser un factor de vital importancia. Se debe contar con una silla ergonómica, una computadora adecuada, plataformas actualizadas son factores que contribuyen directamente en el bienestar del trabajador.

## **3. Reconocimientos en la Municipalidad**

Sentir el reconocimiento de sus superiores por la labor realizada es uno de los factores más importantes para la mayoría de trabajadores

## **4. Capacitación constante**

Brindar las facilidades al trabajador para que pueda participar en seminarios, capacitaciones, charlar o cualquier evento académico, para que así mejore sus habilidades y conocimientos.

## **5. Fomentar el buen ambiente laboral**

Organizar actividades “after office”, como campeonatos deportivos, contribuye cenas, almuerzos, visitas técnicas, actividades que representen mejora del ambiente laboral, uno de los elementos más valorados por los trabajadores.

## **6. Promover la participación activa de los empleados**

Debe aplicarse encuestas o cuestionarios a los trabajadores, para conocer su opinión y así involucrarlos, también se pueden utilizar reuniones o dinámicas participativas. De esta forma, la gerencia conseguirá que sus trabajadores se identifiquen con la organización.



### **7. Ofrecer tolerancia para la hora de comida**

Muchos trabajadores por el horario de trabajo que manejan, no consumen sus alimentos a la hora adecuada, atentando contra su salud, se debe ofrecer flexibilidades en los permisos para la hora del almuerzo.

### **8. Incentivar un estilo de vida saludable**

Organizar actividades campeonatos deportivos dentro de la municipalidad, colaborar en los gastos de las actividades deportivas o facilitar la movilidad para la organización de estas. Además, es importante sensibilizar acerca de los perjuicios que causa el consumo de alcohol, tabaco u otras drogas y ofrecer programas de comida saludable.

## **V. CONCLUSIONES**

Se concluye la presente investigación, con lo siguiente:

1. Se determinó que si existe relación entre el estilo de vida y el rendimiento laboral de los trabajadores del área de presupuesto de la Municipalidad Distrital de la Esperanza.
2. Se determinó que el tipo de relación entre el estilo de vida y la productividad de los trabajadores del área de presupuesto de la Municipalidad Distrital de La Esperanza es “Relación alta”, y tiene un coeficiente de 0.7352 tal como se muestra en la figura 52.
3. Se determinó que el nivel de estilo de vida de los trabajadores del área de presupuesto de la Municipalidad Distrital de La Esperanza es un nivel “Regular”, con un puntaje promedio de 0.38 puntos y de la productividad es un nivel “Bueno”, con 1.13 puntos.
4. Se determinaron a los factores más influyentes de estilo de vida en la productividad de los trabajadores del área de presupuesto de la Municipalidad Distrital de La Esperanza, los cuales son: la familia, el cumplimiento del trabajo, las emociones y el desempeño.

## **VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

**LIBROS:**

- Cordón, C. & González, E. (2013). *“Vive al máximo las vacaciones.”*
- Guerrero, L. & León A. (2010). *Estilo de vida y salud.* Universidad de los Andes Venezuela. Venezuela
- Ivancevich, J. (2005). *“Administración de Recursos Humanos. México: McGraw- Hill.”*
- Ray, C. & Rieske, W. (2010). *“Seguridad industrial y administración de la salud. México: Pearson Educación.”*
- Vásquez, N. (2014). *“Protege tu buena imagen.”* Amiga, 493, 72-73.
- Wong, C. (2012). *“FASE I, Área de salud pública I.”* Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala.

**TESIS**

- Cifuentes, L. (2016). *“Relación entre el estilo de vida y el rendimiento laboral en un grupo de trabajadores del área administrativa de una organización dedicada.”* Tesis de grado. Universidad Rafael Landívar. Asunción - Guatemala.
- Evaristo, T. (2012). *“Calidad de vida y su relación con el rendimiento académico según características sociodemográficas de estudiantes de Odontología”.* Tesis de grado. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima - Perú.
- Hernández R., Fernández C., Baptista P., (2014). *“Metodología de la investigación (4º ed.)”* México.
- Sandoval, M. (2013). *“Relación entre hábitos de vida y actitud laboral en trabajadores de una empresa privada dedicada al ramo de la repostería.”* Tesis de grado. Universidad Rafael Landívar. Asunción – Guatemala
- Fuentes, S. (2012). *“Satisfacción laboral y su influencia en la productividad. (Estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenango.”* Tesis de grado. Universidad Rafael Landívar. Asunción – Guatemala.

**SITIOS WEB**

- Concepto de recreación — Definiciones. (2018). Retrieved from <https://definicion.de/recreacion/>
- Estilo de vida – Definición (2017). Retrieved from <https://www.consumoteca.com/bienestar-y-salud/vida-sana/estilo-de-vida/>
- Estilo de vida – Definición (2017). Retrieved from <https://elcomercio.pe/especial/zona-ejecutiva/estilo-de-vida/estrategias-balancear-tu-vida-personal-y-trabajo-noticia-1993218>
- J., Baduell (2018). Tu estilo de vida afecta a tu productividad. Retrieved from <https://canasto.es/blog/estilo-vida-productividad>

- Kittredge, C. (2011). Hábitos de descanso saludables. Recuperado de <http://espanol.bestbuy.com/site/home-promotions/smart-aboutsleep/pcmcat255300050011.c?id=pcmcat255300050011>
- Martínez, J., (2015). "Estilo de vida activo en las empresas: beneficios para todos." Consulta contenido digital: <http://prevenblog.com/> Recuperado de: <http://prevenblog.com/estilo-de-vida-activo-en-las-empresas-beneficios-para-todos/>
- Publimetro.pe (2018). "El 56% de peruanos llevan estilo de vida moderno." Consulta contenido digital: <https://publimetro.pe/> Recuperado de: <https://publimetro.pe/actualidad/noticia-56-peruanos-llevan-estilo-vida-moderno-1922>
- Rendimiento laboral y desempeño. (2018). Retrieved from [http://diccionarioempresarial.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?para ms=H4sIAAAAAAAAEAMtMSbF1jTAAASNTU3NztbLUouLM\\_DxbIwMDS0NDQ7BAZlqlS35ySGVBqm1aYk5xKgCJkTQPNQAAAA==WKE](http://diccionarioempresarial.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?para ms=H4sIAAAAAAAAEAMtMSbF1jTAAASNTU3NztbLUouLM_DxbIwMDS0NDQ7BAZlqlS35ySGVBqm1aYk5xKgCJkTQPNQAAAA==WKE)

# **ANEXOS**

## RESULTADOS CUANTITATIVOS

N°	Enunciado
1	¿Cuál es su edad?
2	¿Cuál es su estado civil?
3	¿Cuál es su grado de instrucción?
4	¿Qué posición tiene en la entidad?

## ESTILO DE VIDA

5	¿En las noches duerme de 7 a 8 horas?
6	¿Padezco problemas de insomnio?
7	¿Por las mañanas me despierto con cansancio?
8	¿Prefiero pasar mi tiempo libre con mi familia.?
9	¿Me gusta ver películas con mi familia?
10	¿Salgo con mi familia en mis días de descanso?
11	¿Acostumbro salir a la playa.?
12	¿Disfruto actividades al aire libre?
13	¿Disfruto actividades donde debo acampar.?
14	¿Practico algún deporte?
15	¿Realizo ejercicio por lo menos dos veces a la semana?
16	Prefiero los deportes en equipo.
17	¿Practico yoga u otras técnicas para relajación.?
18	¿Por las noches tomo un tiempo para relajarme?
19	¿Suelo leer como una técnica de relajación?
20	Dado un límite de tareas asignadas, este/a las ha cumplido en forma:
21	Su interés en capacitarse, desarrollarse y superarse, es de un nivel:
22	Suele aportar ideas o soluciones que benefician a la empresa u organización en un nivel:
23	Demuestra ser una persona lógica y analítica en un nivel:
24	Mantiene sus emociones en un nivel profesional en todo momento:
25	Su relación con sus compañeros es:
26	Es una persona creativa en un grado:
27	Contribuye a aumentar el desempeño de sus compañeros a un nivel:
28	Respeto su horario laboral en forma:



**PRODUCTIVIDAD**

- 29 Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios
- 30 Se me ocurrieron soluciones creativas frente los nuevos problemas
- 31 Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes
- 32 Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran
- 33 En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr
- 34 Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados
- 35 Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo
- 36 Me apasionan aceptar nuevas tareas o retos
- 37 Siempre busco rendir más del promedio  
En los últimos tres meses...
- 38 Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo
- 39 Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros
- 40 Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo
- 41 Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas .
- 42 Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la entidad
- 43 A menudo me desanima seguir trabajando por los aspectos negativos de la entidad  
En los últimos tres meses...
- 44 Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma
- 45 Mi planificación laboral fue óptima
- 46 Apoyo a mis compañeros en la planificación de su trabajo
- 47 Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas
- 48 Participé activamente de las reuniones laborales
- 49 Considero que las reuniones de trabajo son importantes
- 50 En el último trimestre llegue temprano a mi centro de labores
- 51 Espero cumplir la hora de salida para poder dejar las instalaciones de mi trabajo
- 52 Entrego las tareas encomendadas a tiempo