



**UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES**

**TRABAJO DE TITULACIÓN DE GRADO PREVIO A LA
OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE PSICOLOGA**

**PROPUESTA PRÁCTICA DEL EXAMEN DE GRADO O DE FIN
DE CARRERA (DE CARÁCTER COMPLEXIVO)
INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL**

**TEMA: CALIDAD DE VIDA Y SU INSIDENCIA EN EL
DESEMPEÑO LABORAL**

Autor: SANDRA PAMELA QUINTO MINDA

Acompañante: PSC. KERLY ANGELA ALVAREZ CADENA

**Milagro, diciembre 2018
ECUADOR**

DERECHOS DE AUTOR

Ingeniero.

Fabricio Guevara Viejó, PhD.

RECTOR

Universidad Estatal de Milagro

Presente.

Yo, SANDRA PAMELA QUINTO MINDA en calidad de autor y titular de los derechos morales y patrimoniales de la propuesta práctica de la alternativa de Titulación – Examen Complexivo: Investigación Documental, modalidad presencial, mediante el presente documento, libre y voluntariamente procedo a hacer entrega de la Cesión de Derecho del Autor de la propuesta practica realizado como requisito previo para la obtención de mi Título de Grado, como aporte a la Línea de Investigación ORGANIZACIONES Y TRABAJOS - ORGANIZACIONAL SOCIAL de conformidad con el Art. 114 del Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación, concedo a favor de la Universidad Estatal de Milagro una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservo a mi favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo a la Universidad Estatal de Milagro para que realice la digitalización y publicación de esta propuesta practica en el repositorio virtual, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

El autor declara que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

Milagro, a los 7 días del mes de diciembre de 2018



Firma del Estudiante

Sandra Pamela Quinto Minda

CI: 0940740020

APROBACIÓN DEL TUTOR DE LA INVESTIGACIÓN DOCUMENTAL

Yo, KERLY ANGELA ALVAREZ CADENA en mi calidad de tutor de la Investigación Documental como Propuesta práctica del Examen de grado o de fin de carrera (de carácter complejo), elaborado por el estudiante SANDRA PAMELA QUINTO MINDA, cuyo tema de trabajo de Titulación es LA CALIDAD DE VIDA Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL, que aporta a la Línea de Investigación ORGANIZACIONES Y TRABAJOS - ORGANIZACIONAL SOCIAL previo a la obtención del Grado PSICOLOGIA; trabajo de titulación que consiste en una propuesta innovadora que contiene, como mínimo, una investigación exploratoria y diagnóstica, base conceptual, conclusiones y fuentes de consulta, considero que el mismo reúne los requisitos y méritos necesarios para ser sometido a la evaluación por parte del tribunal calificador que se designe, por lo que lo APRUEBO, a fin de que el trabajo sea habilitado para continuar con el proceso de titulación de la alternativa de del Examen de grado o de fin de carrera (de carácter complejo) de la Universidad Estatal de Milagro.

En la ciudad de Milagro, a los 7 días del mes de diciembre de 2018.



Kerly Ángela Álvarez Cadena
Tutor
C.I.: 0918309352

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL CALIFICADOR

El tribunal calificador constituido por:

Psc. Kerly Angela Alvarez Cadena

Psc. Elka Jennifer Almeida Monge

Psc. Ivan Leonardo Pincay Aguilar

Luego de realizar la revisión de la Investigación Documental como propuesta practica, previo a la obtención del título (o grado académico) de PSICOLOGA, presentado por el /la señor (a/ita) SANDRA PAMELA QUINTO MINDA.

Con el tema de trabajo de Titulación: LA CALIDAD DE VIDA Y SU INSIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL.

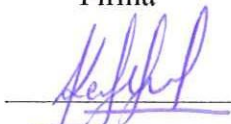
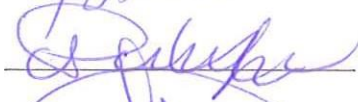
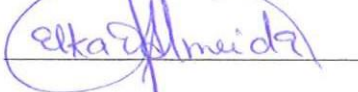
Otorga a la presente Investigación Documental como propuesta práctica, las siguientes calificaciones:

Investigación documental	[77,33]
Defensa oral	[20]
Total	[97,33]

Emite el siguiente veredicto: (aprobado/reprobado) _____

Fecha: 7 de diciembre de 2018.

Para constancia de lo actuado firman:

	Nombres y Apellidos				Firma
Presidente	Kerly	Ángela	Álvarez	Cadena	
Secretario /a	Iván	Leonardo	Pincay	Aguilar	
Integrante	Elka	Jennifer	Almeida	Monje	

DEDICATORIA

A Dios porque sin el nada sería posible en esta vida, me brindo salud, y fuerza para cumplir cada día con mis objetivos, derramo sobre mí abundantes bendiciones durante lo largo de mi vida.

A mi madre que fue mi apoyo incondicional desde los inicios de mi etapa como estudiante hasta ahora que me convertiré en profesional, su entrega, su amor y su ejemplo sirvió de impulso para convertirme en la mujer que soy ahora y en la gran profesional que seré.

CONTENIDO

DEDICATORIA	5
RESUMEN.....	7
ABSTRACT.....	8
INTRODUCCION	9
CAPITULO I.....	10
PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN	10
JUSTIFICACIÓN	12
CAPITULO II	13
MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL	13
CAPITULO III.....	19
METODOLOGIA	19
CAPITULO V	24
CONCLUSIONES	24
BIBLIOGRAFIA.....	25

RESUMEN

Según algunos autores la calidad de vida de una persona va a influir de manera directa en el desempeño laboral de los trabajadores, la índole de los trabajadores se debe a: buena relación con sus superiores y compañeros, un entorno cómodo y agradable para desempeñar de una manera adecuada sus labores.

La mayoría de las causas de una baja calidad de vida se debe a enfermedades adquiridas como el: insomnio, depresión, abuso de sustancias psicotrópicas, pérdida de memoria, enfermedades cardiovasculares, diabetes a causa del estrés en el trabajo, por sobrepasar las horas de trabajo, la falta de sueño y la mala alimentación.

Las personas que están satisfechas con su ambiente laboral tienden a cumplir de manera eficaz su rol de empleado y no sufren de las enfermedades antes mencionadas, la conducta de los individuos es indispensable para que haya un clima laboral excelente, el llevarse bien con sus colaboradores hace que el trabajo grupal sea bueno.

Los trabajadores tienen que tener un balance personal y laboral estable para que este no afecte al otro, las organizaciones se encargan de examinar el estado mental de cada uno de sus trabajadores para que no haya problemas en su área de trabajo o a su vez con sus compañeros.

Las organizaciones por lo general están en constante investigación sobre como capacitar a sus empleados y ver la manera de motivarlos para que no baje la calidad laboral de los trabajadores de una empresa.

Palabras Clave: calidad, desempeño laboral, estrés, empleados, motivación

ABSTRACT

According to some authors the quality of life of a person will directly influence the work performance of workers, the nature of the workers is due to: good relationship with their superiors and colleagues, a comfortable and pleasant environment to perform a properly work.

Most of the causes of a low quality of life are due to acquired diseases such as: insomnia, depression, psychotropic substance abuse, memory loss, cardiovascular diseases, diabetes due to stress at work, for exceeding working hours , lack of sleep and poor diet.

People who are satisfied with their work environment tend to effectively fulfill their role as employees and do not suffer from the aforementioned diseases, the behavior of individuals is essential for an excellent work environment, getting along with their employees makes that the group work is good.

Workers have to have a stable work and personal balance so that this does not affect the other, organizations are responsible for examining the mental state of each of their workers so there are no problems in their area of work or in turn with their colleagues .

The organizations usually are in constant investigation on how to train their employees and see how to motivate them so that the labor quality of the workers of a company does not decrease.

Keywords: quality, work performance, stress, employees, motivation

INTRODUCCION

La calidad de vida laboral de una persona es indispensable en toda organización, la verdad es que no todas las organizaciones cuentan con un patrón igual a las otras, las circunstancias sociales, financieras y estadístico conllevan a las empresas a verificar la manera de conducir a sus empleados, organizando beneficios que sean acorde a lo que necesite la organización.

Para una empresa tener colaboradores que gocen de buena salud es primordial para que, las labores que realizan resalten que tiene un buen estado físico y psíquico, esto es un método direccionado a el aumento de la producción, la motivación y bajar los niveles de estrés, por ello los trabajadores eligen de una manera eficiente la mejor opción para la empresa y ellos mismos.

La motivación de los empleados si no es buena puede afectar de manera directa al desempeño laboral, un entorno que no sea cómodo o agradable puede causarles estrés y este a su vez traer consecuencias desfavorables para el empleado y sus empleadores, a su vez dañar el ritmo de trabajo de la organización.

Además de abarcar el punto de vista psicológico y como este se ve afectado con todas las responsabilidades, procesos y actividades realizadas dentro y fuera de la organización.

El siguiente documento va a dar a conocer cuáles fueron los resultados obtenidos de las investigaciones hechas por algunos autores, en conclusión, con algunos autores la calidad de vida laboral si influye en el desempeño laboral ya que si no tenemos un buen estado mental y no nos comportamos de manera adecuada esto afectara nuestro rendimiento laboral.

CAPITULO I

PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

La problemática planteada en el desarrollo del documento se basa en la búsqueda de información y conceptos, además de cantidad de trabajos relacionados a la calidad de vida y su incidencia en el desarrollo laboral tanto de archivos históricos y actuales, que se encontraran en la web el que con el interés de obtener aportes documentales al tema planteado y así determinar el avance investigativo en este tema, además de facilitar el conocimiento de estos datos también se hará el uso de la lectura comprensiva basada en evaluar y sintetizar lo leído para la obtención de conceptos propios que se convertirían en aportes al tema antes mencionado.

Generando interés por la lectura del documento editado por parte de los investigadores del tema calidad de vida laboral y permitiendo expandir la gran cantidad de información con la que cuenta este enfoque de investigación.

“Procesos de desarrollo del talento humano en una clínica de especialidades de Pasto, Colombia” (Matabajoy-Montilla, Matabachoy-Tulcán, & Obando-Guerrero, 2017) enfocado al desarrollo de las actividades en el ámbito de la salud y el clima laboral, Envejecimiento activo y saludable. ¿Cómo promocionarlo en el trabajo? (Álvarez, Espinel, Barrachina, & López, 2017) “enfocado en mejorar la calidad de vida del trabajador mayor, Síndrome de Burnout” (Saborío & Hidalgo, 2015) “en el que se permite determinar el concepto básico de este causas y efectos, Calidad de vida profesional y sueño en profesionales de Lima” (Hernández Vicente et al., 2017) “determinar la calidad de vida profesional y sueños laborales en los estudiantes de postgrado en la universidad de Lima.”

(Xavier Lima, Meneguíni Belmonte, Pereira Moro, & Monterrosa Quintero, 2016) “en el sector administrativo”, (Hermosilla Ávila A, Paravic Klijn T, 2015) “Fuerza laboral que envejece”.

Nos permite enfocar la importancia central del tema en la incidencia que tiene en la calidad de vida el desempeño laboral, además de permitir determinar que en base al desempeño que se realiza en su trabajo y a la remuneración salarial que este produce, permite que el acreedor del mismo pueda cubrir los gastos que genera el diario vivir, que

puede cumplir con todas las comodidades requeridas en el caso de ser bien remunerado o lo contrario vivir con necesidades y escasez.

Como es mencionado por (García Rubiano & Forero Aponte, 2016) "la calidad de vida laboral (CVL) se ha estudiado desde dos perspectivas teórico metodológicas: a) la calidad de vida en el entorno del trabajo, cuya meta es conseguir mejorar la calidad de vida mediante el logro de los intereses organizacionales." (Pag.2)

Objetivos

General:

- Determinar de forma documental el aporte de la calidad de vida y su incidencia en el desempeño laboral.

Específicos:

- Identificar cuáles son los factores que influyen en el desempeño laboral de los trabajadores.
- Analizar si la calidad de vida de las personas influye en su rol como trabajador.
- Establecer la relación que existe entre la calidad de vida de los trabajadores y el desempeño laboral.

JUSTIFICACIÓN

El interés de búsqueda del tema en conocer partes de las causas del bajo desempeño laboral de los trabajadores y que tan influenciado esta con respecto a la calidad de vida que llevan, para lo que se utiliza los datos en los que se opta por considerar artículos más recientes en los que constan el año 2015, 2016, 2017.

El tema de la calidad de vida y su incidencia en el desempeño laboral fue establecido por el tutor del proyecto como parte de la temática de la Universidad Estatal de Milagro, considerado un tema de importancia enfocado al área de conocimientos de salud física y psicológica y bienestar laboral.

La documentación realizada permite direccionar a varios enfoques de importancia puesto que consta de partes de datos, estudios y obtención de conocimientos que son sintetizadas para permitir la obtención de otros conocimientos como resultado de la investigación.

Permite obtener resultados mediante el autoaprendizaje usando una plataforma ya existente, contestando una intriga de gran interés que se genera al no saber qué tan real es el hecho de que el trabajo en el principal recurso y el más anhelado por cada uno de los habitantes con edad laboral.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

Según (Enriquez & Calderón-salazar, 2017) “Esto es de especial importancia en una organización que presta servicios, en el cual la conducta y rendimiento de los individuos influye en la calidad optimización de los servicios que se brindan, un personal motivado y trabajando en equipo, son los pilares fundamentales en las que las organizaciones exitosas sustentan sus logros” (Pag.2)

Esto quiere decir que el bienestar del personal de la empresa es muy importante puesto que si están motivado se realizan cada uno de los procesos de manera correcta lo cual mejora el producto final y permite alcanzar los objetivos de esta, esto se enfoca también a mejorar el estilo de vida de cada uno de los colaboradores ya que al cumplirse con las metas establecidas pueden contar con su remuneración constante sin miedo a la pérdida de su principal ingreso y el que permite cubrir todas las facturas.

Para (Martín Rodríguez, Jiménez-Beatty Navarro, Martínez del Castillo, & Campos Izquierdo, 2007) “La no existencia de estrés laboral excesivo, la satisfacción laboral, y la implicación en el trabajo entendida como ausencia de alineación, son los indicadores de calidad de vida laboral que se citan más frecuentemente.”(Pag.2), este se considera el ambiente adecuado para trabajar, al no cumplir con esto también se tiene un resultado conocido como el síndrome de Burnout, en el cual el mismo autor nos da a conocer desde su punto de vista un concepto de este síndrome, en el que (Martín Rodríguez et al., 2007) “ha sido traducido a nuestro idioma de diecinueve formas diferentes (síndrome del quemado, desgaste profesional, desgaste psicológico laboral, El Síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout) es “un síndrome tridimensional de Agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización en el trabajo que puede desarrollarse en aquellos profesionales cuyo objeto de trabajo son personas en cualquier tipo de actividad” (Pag.3)

(scielo, 2018) “El síndrome de Burnout fue declarado en el año 2000 por la Organización Mundial de la Salud como un factor de riesgo laboral por su capacidad para afectar la calidad de vida, salud mental e incluso hasta poner en riesgo la vida.”

(Saborío & Hidalgo, 2015)“Hay que tener presente que los individuos que padecen el síndrome de quemarse por el trabajo sienten que su capacidad para controlar las situaciones está mermada, por lo que desisten para afrontar los problemas.”, en esta cita se da a notar como las personas que sufren de este síndrome y a pesar de todos los malestares que tienen prefieren simplemente soportarlos antes de realizar algún cambio o buscar alguna solución por lo que se convierte en una práctica más común de los que se cree.

(Saborío & Hidalgo, 2015) “Esto es, el síndrome de quemarse por el trabajo no es lo que coloquialmente se entiende por estar quemado, por el contrario va mucho más allá, es un proceso insidioso que tiene consecuencias severas para el individuo. Cuando un trabajador dice que está quemado habitualmente quiere dar a entender que no se encuentra satisfecho en su trabajo. Un gran número de trabajadores identifica estar quemado con sentirse agobiado, estar harto o a disgusto, o con tener un mal día en el trabajo, pero no contempla la verdadera sintomatología del síndrome, ni muchos menos su cronicidad o la intensidad de los síntomas en sus fases más avanzadas. Si acaso, contempla los síntomas con los que el proceso de quemarse por el trabajo se inicia, su fase inicial. Así, lo que para esos trabajadores es el final de un proceso, pues entienden que han llegado al estado de estar quemado, realmente es el inicio del proceso de quemarse por el trabajo. Probablemente las bajas laborales resultado de esa situación estarán relacionadas más intensamente con los bajos niveles de satisfacción laboral que con la intensidad del síndrome de quemarse por el trabajo.” Al empleado sentirse insatisfecho con su trabajo sus propósitos, metas e incluso resultados se ven disminuidos, ya el estar ahí no forma parte de su bienestar personal sino todo lo contrario, lo que da como resultado que la empresa o el lugar donde se desempeña no cumpla con las metas planteadas ya sean a corto o largo plazo.

Pero como se llega hasta este punto, cual es el punto de partida, en los artículos que analizamos (Mas, Desiderio, & Carrara, 2015) menciona que “Así, la calidad de vida laboral puede estar afectada por el estrés, por ejemplo, el nivel elevado de estrés laboral puede incrementar la práctica de hábitos insanos como fumar y abusar del alcohol, o reducir la práctica de hábitos saludables como la frecuencia de ejercicio físico, etc., lo cual sugiere que el estrés no sólo puede inducir efectos directos sobre la salud, sino también efectos indirectos a través de la modificación de los estilos de vida.” Entonces se

puede notar que se empieza por el cambio de hábitos que no eran comunes en las prácticas diarias, que a la final se convierten en necesarias.

Una vez establecido el concepto del daño, causas y consecuencias (Vida Sana, 2018) Determina que “El trabajo forma parte de nuestra vida y los hábitos que desarrollamos en ella afectarán a nuestro rendimiento y satisfacción laboral. Mantenerse sano puede ayudar a poseer un bienestar general que se contagia a todas nuestras actividades rutinarias. Por contra, difícilmente nos encontraremos a gusto en el trabajo si hasta él arrastramos enfermedades y dolencias derivadas de unos malos hábitos de vida.”

Por lo que (Mas et al., 2015) mencionan “Cada vez son más los resultados de investigaciones científicas que evidencian la necesidad de que las empresas tengan responsabilidad corporativa social orientada a promover la salud y lograr mejores lugares de trabajo si es que quieren obtener mejores resultados en sus productos y/o servicios.” Los estudios han aumentado a causa de los datos obtenidos en la cantidad de personas afectadas. Que no solo se dan en las empresas, sino también en el deporte, personal encargado de la educación, personal médico, etc.

Para (Enriquez & Calderón-salazar, 2017) entre las influencias positivas se encuentra el Confort físico es el análisis de las instalaciones en donde realizan sus actividades si estos presentan seguridad y comodidad, aquel se analizan el equipamiento, el ambiente, la integración de personas discapacitadas, iluminación y limpieza, además de reconocimientos, beneficios que ayudan al mejoramiento de la autoestima y satisfacción laboral.

Al realizar un análisis de la cantidad de presión de los supervisores y jefes y la influencia que este provoca en los empleados se determinó en base al estudio que es negativo.

Una definición realizada por (EmpredePyme, 2018) indica” El clima laboral u organizacional es un fenómeno complejo, dinámico y multidimensional que presenta las siguientes variables:

- **Diseño y estructura organizacional:** el tamaño de la organización conjuntamente con su organigrama y la cantidad de niveles jerárquicos; los puestos de trabajo, su división, cooperación y especialización de las funciones y tareas; la delegación, descentralización y centralización de la autoridad y la toma de decisiones.
- **El medio ambiente y el entorno en general:** Cuyas incidencias son percibidas por el trabajador ya sea de forma directa o indirecta, posee también repercusión en el comportamiento laboral siendo una característica importante, por su variedad con relación a las distintas organizaciones.
- **Los recursos humanos y su gestión:** están estrechamente relacionados con los distintos procesos de las organizaciones, que son percibidos y caracterizan el clima, entre ellos tenemos; la comunicación, su dirección y sentido, y si la misma es simétrica o complementaria; los conflictos aparecidos, su gestión y solución; la posición relativa de los puestos de trabajo y su consecuente (o no) aplicación del sistema salarial y de incentivos.
- **La situación psicológica de cada trabajador:** grupo u organización en general y otros aspectos como los valores, normas y las actitudes, vistos a través de las percepciones caracterizan el clima organizacional.
- **Los microclimas:** Como fenómeno para toda la organización, en ocasiones puede presentarse con un carácter particular de una unidad, adscrita a la organización, o también un departamento o división, esto se conoce como microclima, o sea, que lo percibido por trabajadores de una unidad puede ser distinto a lo que perciben otras personas de áreas distintas de una misma organización. Por lo que el clima puede manifestarse o identificarse en los niveles: grupal, departamental o divisional, en unidades, en toda la organización.”

El tema del clima laboral ha sido investigado de manera bastante exhaustiva y profunda en las últimas décadas, de ahí que se hayan identificado plenamente los siguientes factores que influyen directamente en la calidad del clima laboral:

Liderazgo: Este factor se refiere al tipo de relación que existe entre jefes y subordinados y el impacto de la misma en el ambiente laboral, y por lo tanto, en la productividad de la empresa. Dentro de los muchos enfoques que la teoría administrativa ha desarrollado al respecto, se sabe que lo mejor es contar con un liderazgo flexible y adaptable. Es decir, el líder deberá tener una amplia gama de actitudes ante las diferentes circunstancias; a veces se deberá ser fuerte, a veces comprensivo.

Relaciones interpersonales: El tipo de relaciones que se crean entre el personal deben ser sanas y fluidas, pues esto afecta a su vez el ánimo de la empresa en general. Es necesario vigilar las relaciones, y estar atento a disgustos y malentendidos entre el personal.

Implicación: nos referimos al grado de compromiso que sienten los empleados hacia la empresa y que en muchas ocasiones está determinado por la percepción del compromiso que la empresa tiene para con sus empleados. Los empleados muestran mayor compromiso en las empresas que tienen la mejor calidad, las mejores ventas y la mejor productividad.

Organización: nos referimos a los elementos que le dan estructura a la empresa, por ejemplo: los puestos, las políticas, los procedimientos, los manuales de operación, etcétera. En el caso de las PYMES, muchas veces la estructura de la empresa está poco definida, y el propietario desempeña un sin número de actividades, desde las operativas hasta las directivas. Por lo tanto, al ir creciendo deberá tener claro que actividades seguirá realizando y cuáles delegará.”

Se podría analizar la calidad de vida considerando cinco grandes áreas:

- Bienestar físico, asociado a la salud y la seguridad física de las personas.
- Bienestar material, que incluiría nivel de ingresos, poder adquisitivo, acceso a vivienda y transporte, entre otras cosas.
- Bienestar social, vinculado a la armonía en las relaciones personales como las amistades, la familia y la comunidad.

- Bienestar emocional, que comprende desde la autoestima de la persona, hasta su mentalidad, sus creencias y su inteligencia emocional.
- Desarrollo, relacionado con el acceso a la educación y las posibilidades de contribuir y ser productivos en el campo laboral.

CAPITULO III METODOLOGIA

La metodología utilizada en el desarrollo del trabajo es documental el que se basa en la construcción de información, mediante el uso de agrupación de datos externos.

Según (Roberto Hernández Sampieri, Carlos Fernández Collado, 2010) “La investigación documental consiste en detectar, obtener y consultar la bibliografía y otros materiales que parten de otros conocimientos y/o informaciones recogidas moderadamente de cualquier realidad, de manera selectiva, de modo que puedan ser útiles para los propósitos del estudio”; Por lo que el trabajo está basado en artículos científicos, obtenido de fuentes de datos especializados en estos las cuales son Scielo y Scopus tomando encuentra archivos más recientes no mayores a tres años de antigüedad.

Para la metodología documental del trabajo se inició con la selección del tema, para luego realizar la búsqueda de los artículos, una vez obtenido los datos, se procedió a la lectura de ellos para así poder sintetizar las ideas y convertirlas en conceptos de conocimientos nuevos y llegar a los resultados el cual es el concepto en si, el cual es plasmado en el trabajo que se está redactando.

CAPITULO IV

DESARROLLO DEL TEMA

(daniel, peralta, & fernandez, 2014) “En este contexto, la medición de la calidad de vida laboral definida como ‘la experiencia personal de los empleados respecto a su implicación en el ejercicio de una ocupación.’”(541-551)

Un estudio realizado por el Departamento de Hematología y Oncología Médica de Cleveland Clinic define que los malos hábitos en el diario vivir cada vez se vuelven tan normales que en ocasiones se llega a pensar que dejaron de ser malos hábitos y son las cosas más normales del mundo puesto que se consideran que siendo tan sencillas en realidad no afectan a la salud, ni al desempeño en cada una de las actividades realizadas, pero es esto cierto.

Partiendo del punto específicamente en la salud las estadísticas realizadas Departamento de Hematología y Oncología Médica de Cleveland Clinic detallan que el 40 % de los casos de muerte debido al cáncer están relacionado con malos hábitos

Boston, Estados Unidos.- Fumar, tomar bebidas alcohólicas regularmente y no practicar ejercicio regularmente son actividades consideradas como hábitos dañinos para la salud y de acuerdo con datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) la población mexicana realiza alguna de ellas entre 18 y 59 años de edad.

En declaraciones retomadas por Notimex, Dale Shepard, especialista en Oncología, aseguró que los datos del Departamento de Hematología y Oncología Médica de Cleveland Clinic, señalan que el 42 % de todos los casos de cáncer y casi la mitad de las muertes por esta causa se atribuyen a factores de riesgo asociados a estilos de vida no saludables.

“ (marin, Calidad de vida laboral en profesionales de la salud, 2010) Dificultades en las relaciones interpersonales: se trata de problemas generados por presencia y densidad social en los lugares de trabajo, falta de calidad de la relaciones, relaciones con los superiores (tratamiento desconsiderado, favoritismo, estilo crítico, falta de consideración, etc.”(315-380)

De acuerdo con Shepard el tabaquismo es el hábito que tiene el impacto más negativo ya que genera cáncer de pulmón además de afectar severamente órganos como la vejiga, el riñón, el páncreas, el estómago, el colon, el recto y el cuello uterino. Por su parte el consumo de alcohol se ha asociado al cáncer oral, de esófago, mama, hígado, colon y recto.

“La obesidad también es causa de cáncer, puesto que los cambios hormonales que genera inciden en un crecimiento celular relacionado al cáncer de mama, endometrio, páncreas, riñón, colon y vesícula”, aseguró el especialista.

Dale señaló que aunque no todos los tipos de cáncer pueden evitarse con modificaciones en el estilo de vida, estudios realizados sugieren que si se toman las medidas necesarias para mejorar la salud general, la probabilidad de desarrollar determinado cáncer puede reducirse significativamente. (Vanguardia, 2018)

Se determina en el mayor de los casos que el trabajo a parte de ser necesario por generar el sustento económico necesario, es gratificante puesto que el trabajador se convierte en parte importante de las actividades de la empresa, pero que sucede si esto cambia, si ya no es divertido o gratificante realizar su trabajo diariamente, si el hecho de solo pensar en trabajar no le permite levantarse de la cama o peor aún si llega al punto de ni siquiera permitirle llegar a la cama a descansar las horas necesarias.

Es ahí cuando el trabajo se convierte en una pesadilla pero a la larga se deja que esto sea un sentimiento normal, entonces esta esto bien, luego con el pasar del tiempo se piensa que no es tan malo como parece que se puede vivir así sin ningún inconveniente para Angélica Santos Pérez autor de artículo Sobre estrés laboral en la página (Blastingnews, 2018) “El estrés ha causado en nuestro mundo capitalizado un problema que va más allá de la falta de relajación, pues hoy en día vemos enfermedades y problemas psicológicos a causa de ellos, pero nada peor que el Karoshi.

El término comenzó en Japón y está reconocido por el Ministro de Sanidad Japonés en 1987, y poco a poco se ha extendido por el mundo, llamado gwarosa en Corea, pero sin importar sus muchos nombres, significa la muerte laboral.

En el 2005 el gobierno de Japón determinó un total de 355 víctimas de esta enfermedad, 147 mortales. Confirmando, con esta estadística, que este síndrome afecta al año a unos 10 mil trabajadores aproximadamente.

Karoshi: ¿Cómo diferenciarlo?

Los síntomas no son difíciles de identificar. Se caracteriza, principalmente, por una adicción al trabajo, mostrar ansiedad en aquellos momentos donde no se está laborando, seguidos de un sentido de culpa en esos momentos, sobre todo en vacaciones o días libres. Y más físicamente, con problemas para dormir y dolores de cabeza o estómago.

Este fenómeno consiste en un aumento en la tasa de mortalidad por el exceso de horas durante el trabajo. Según el Ministerio de Sanidad Japonés, un fallecimiento debe cumplir diversos aspectos “legales” para ser denominado como tal:

- 1.- Debe tener como mínimo unas 100 horas extras laboradas antes del incidente.
- 2.- No se considerará como muerte por Karoshi, si esta fue por culpa de sobrecarga laboral o fatiga sin importar que el deceso sea en el trabajo.

Es por eso, que traemos algunas recomendaciones:

- Negarse a trabajar horas extras.
- Dormir las horas necesarias, un adulto debe descansar entre 7 y 8 horas diarias.
- Pasa tiempo con tus seres queridos.
- Consigue un pasatiempo, inicia algún deporte o realiza algo que te apasione, de esta forma te ayudarás a liberarte del estrés.
- Date un respiro. Aunque parece complicado y nuestras responsabilidades sean demasiadas, no hay una mayor prioridad que tú mismo.”

En otro concepto para Manuel Reyes en la pagina (Salud 180, 2018) permite conocer que el estrés “Cuando es excesivo o no se controla adecuadamente, las consecuencias del estrés pueden ser algunas de las principales causas de muerte: enfermedad cardiaca, cáncer, enfermedades del aparato respiratorio, accidentes, cirrosis hepática y suicidio.

De acuerdo con los especialistas, las consecuencias del estrés pueden ser visibles en un electrocardiograma: elevaciones del segmento ST, inversiones de la onda T en las derivaciones precordiales o ambas.

Las complicaciones clínicas mostradas han sido arritmias ventriculares (9%), bradicardia severa (10%), algún grado insuficiencia cardiaca (22%), estenosis subaórtica dinámica,

shock cardiogénico (15%) e incluso se ha descrito un caso de accidente cerebrovascular de origen embólico.

Según un estudio publicado en la revista médica británica *The Lancet*, muestra que el estrés laboral aumenta en 23% el riesgo de sufrir un infarto de miocardio, por lo que es el factor responsable de una proporción relevante de enfermedades coronarias entre la población trabajadora activa.

Algunas otras consecuencias del estrés están implicadas con trastornos mentales como la esquizofrenia, ansiedad o depresión. Según información del Gobierno del Distrito Federal, tan sólo en 2009 se registraron más de 300 suicidios de gente joven relacionados con el estrés y su afectación a la salud mental.

Diversos estudios internacionales han determinado que el estrés es un factor de riesgo, junto con la obesidad, para desarrollar diversas enfermedades crónico degenerativas, tales como la hipertensión arterial y diabetes.

El estrés no es privativo de jóvenes o adultos, ni mucho menos de un género, por lo que actualmente afecta a un importante porcentaje de la población mundial, de acuerdo con la Organización Mundial de la Salud.

Por ello, se hace un importante llamado a tener un estilo de vida saludable que implique un adecuado descanso y relajación, importantes vías para prevenir estas consecuencias del estrés.”

Una vez establecido los conocimientos en base a la lectura realizada en los artículos publicados en las páginas de salud podemos notar que tanto en las consecuencias de los malos hábitos como en el exceso de estrés laboral y trabajo se puede notar que tienen consecuencias bastante parecidas y comunes en ambas investigaciones en las cuales sobresalen el cáncer y problemas cardiacos que a la larga provocan la muerte si de por si cada una de estas prácticas es catastrófica, es imaginable como serian la práctica de las dos juntas, realmente es mal, puesto que los malos hábitos provocan malestares que a la larga generan bajo rendimiento y cansancio como para realizar las actividades en la empresa, lo que con el tiempo provoca problemas en el mismo que luego pasan a convertirse en estrés y si no es tomado en cuenta generar la muerte.

CAPITULO V

CONCLUSIONES

En conclusión, al analizar de forma documental el aporte de la calidad de vida y su incidencia en el desempeño laboral, vemos que el estilo de vida de los trabajadores es un factor fundamental en el modo de emplear de una manera eficiente las labores cotidianas de los empleados de una empresa.

Los factores que influyen en la práctica laboral de los colaboradores de una empresa son circunstancias que llevan al empleado a tener un buen clima laboral y un buen estado emocional, que nos dará un ambiente agradable para laborar de una manera correcta.

La calidad de vida laboral si influye en su rol como trabajador ya que, si no gozamos de buena salud y un entorno adecuado para desempeñar nuestras funciones como empleados de la empresa, la índole de sus trabajadores se basa en sus hábitos cotidianos dentro y fuera de la empresa.

La vida laboral y desempeño no tiene que ser terrible si es cierto que está llena de altibajos también esto depende de la manera en que se la lleva, hay que darse tiempo para descansar y realizar otras actividades que mejore esta situación, aunque parezca que esto a la larga solo es una pérdida de tiempo y que ese tiempo se puede invertir en trabajos pendientes, si se permite realizar otras actividades podrá despejar su mente y regresar al trabajo a desarrollar las actividades de una manera más eficiente.

BIBLIOGRAFIA

- Álvarez, L. M. B., Espinel, F. J. G., Barrachina, A. M., & López, C. O. (2017). Envejecimiento activo y saludable. ¿Cómo promocionarlo en el trabajo?*. *Medicina y Seguridad Del Trabajo*, 63(248), 276–288.
- Enriquez, M., & Calderón-salazar, J. (2017). El Clima Laboral y su Incidencia en el Desempeño del Personal Docente de una Escuela de Educación Básica en Ecuador. *Universidad Esplritu Santo - UEES*, 1(1), 131–143. Retrieved from <http://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/viewFile/77/76>
- García Rubiano, M., & Forero Aponte, C. (2016). Calidad de vida laboral y la disposición al cambio organizacional en funcionarios de empresas de la ciudad de Bogotá-Colombia. *Acta Colombiana de Psicología*, 79–102. <https://doi.org/10.14718/ACP.2016.19.1.5>
- Grimaldo, M., & Reyes, M. (2015). Calidad de vida profesional y sueño en profesionales de Lima. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 47(1), 50–57. Retrieved from www.elsevier.es/rlp
- Hermosilla Ávila A, Paravic Klijn T, V. S. S. (2015). Fuerza Laboral que Envejece, ¿Qué Hacer ante esta Tendencia? *Ciencia y Trabajo*, (54), 166–170. <https://doi.org/10.4067/S0718-24492015000300002>
- Hernández Vicente, I. A., Lumbreras Guzmán, M., Méndez Hernández, P., Rojas Lima, E., Cervantes Rodríguez, M., & Juárez Flores, C. A. (2017). Validación de una escala para medir la calidad de vida laboral en hospitales públicos de Tlaxcala. *Salud Pública de México*, 59(2), 183–192. <https://doi.org/10.21149/7758>
- Marrau, M. C. (2009). El Síndrome de Quemarse por el Trabajo (Burnout), en el marco contextualizador del estrés laboral. *Fundamentos En Humanidades*, 19(19), 167–177. Retrieved from <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3178051&orden=246357&info=link%5Cnhttp://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3178051.pdf%5Cnhttp://dialnet.unirioja.es/servlet/extart?codigo=3178051>
- Martín Rodríguez, M., Jiménez-Beatty Navarro, J. E., Martínez del Castillo, J., & Campos Izquierdo, A. (2007). Calidad de vida y estrés laboral: la incidencia del Burnout en el deporte de alto rendimiento madrileño. *RICYDE. Revista Internacional de Ciencias Del Deporte*, 3(6), 63–77. <https://doi.org/10.5232/ricyde2007.00605>
- Mas, C. A., Desiderio, M. R. V., & Carrara, J. L. (2015). Estresores Laborales Y Bienestar en el Trabajo En Personal Aeronáutico de Cubina. *Ciencias Psicológicas*, 9(2), 293–308. Retrieved from <http://www.scielo.edu.uy/pdf/cp/v9n2/v9n2a07.pdf>
- Matabajoy-Montilla, J. M., Matabachoy-Tulcán, S. M., & Obando-Guerrero, L. M. (2017). Procesos de desarrollo del talento humano en una clínica de especialidades de Pasto,

- Colombia. *Universidad y Salud*, 20(1), 26. <https://doi.org/10.22267/rus.182001.106>
- Navarro Iturralde, M. E. (2014). El desempeño laboral y su incidencia en la calidad en el servicio en la cooperativa de ahorro y crédito Baños de Agua Santa Ltda., 85. Retrieved from http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/8410/1/205_MKT.pdf
- Roberto Hernández Sampieri, Carlos Fernández Collado, M. B. L. (2010). *Metodología de la Investigación*.
- Rodríguez, M. M., Izquierdo, A. C., Emilio, J., & Jesús, J. (2007). Calidad de vida y estrés laboral: la incidencia del Burnout en el deporte de alto rendimiento madrileño. Quality of life and job stress: Burnout among high performance sport professionals from Madrid. <https://doi.org/10.5232/ricyde2007.006.05>
- Saborío, L., & Hidalgo, L. (2015). Síndrome De Burnout. *Medicina Legal de Costa Rica*, 32(1), 1–6. <https://doi.org/1409-0015>
- Xavier Lima, I. A., Meneguíni Belmonte, L., Pereira Moro, A. R., & Monterrosa Quintero, A. (2016). Incomodidad Corporal , Carga Física y Nivel de Flexibilidad en Trabajadores del Sector Administrativo de una Institución de Enseñanza Superior en Florianópolis , del Sur de Brasil BODY DISCOMFORT , CARGO PHYSICAL AND FLEXIBILITY IN LEVEL WORKERS IN THE AD. *Ciencia & Trabajo*, 57, 145–149. <https://doi.org/10.4067/S0718-24492016000300145>
- Blastingnews. (27 de 9 de 2018). Obtenido de <https://mx.blastingnews.com/salud-belleza/2017/07/muerte-por-estres-laboral-karoshi-001863585.html>
- EmpredePyme. (28 de 09 de 2018). Obtenido de <https://www.emprendepyme.net/componentes-fundamentales-del-clima-laboral.html>
- Ministerio de trabajo. (24 de 08 de 2018). *Ministerio de trabajo*. Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>
- Salud 180. (27 de 07 de 2018). Obtenido de <https://www.salud180.com/salud-dia-dia/estres-podria-causar-muerte-subita>
- scielo. (24 de 08 de 2018). *Scielo*. Obtenido de http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0001-60022000000300006&lang=pt
- Vanguardia. (27 de 09 de 2018). Obtenido de <https://vanguardia.com.mx/articulo/malos-habitos-relacionados-con-40-de-muertes-por-cancer-estudio>
- Vida Sana. (24 de 08 de 2018). *Vida Sana*. Obtenido de <http://www.vidaprofesional.com.ve/blog/un-ambiente-laboral-sano-beneficia-el-crecimiento-de-la-empresa.aspx>

Urkund Analysis Result

Analysed Document: URKUND QUINTO.docx (D42604427)
Submitted: 10/16/2018 6:35:00 AM
Submitted By: kalvarezc@unemi.edu.ec
Significance: 1 %

Sources included in the report:

BURNOUT-URKUND.docx (D42492724)

Instances where selected sources appear:

1



Milagro, 5 de diciembre del 2018

REGISTRO DE ACOMPAÑAMIENTOS

Inicio: 10-07-2018 Fin 15-01-2019

FACULTAD CIENCIAS SOCIALES

CARRERA: PSICOLOGIA

Línea de investigación: ORGANIZACIONES Y TRABAJOS - ORGANIZACIONAL SOCIAL

TEMA: LA CALIDAD DE VIDA Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL

ACOMPAÑANTE: ALVAREZ CADENA KERLY ANGELA

DATOS DEL ESTUDIANTE

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	CÉDULA	CARRERA
1	QUINTO MINDA SANDRA PAMELA	0940740020	PSICOLOGIA

N°	FECHA	HORA	N° HORAS	DETALLE
1	2018-09-08	Inicio: 10:30 a.m. Fin: 12:30 p.m.	2	ELECCIÓN Y APROBACIÓN DEL TEMA
2	2018-05-08	Inicio: 11:30 a.m. Fin: 13:30 p.m.	2	REVISIÓN DE CAPITULO 1 Y 2
3	2018-24-09	Inicio: 14:43 p.m. Fin: 16:43 p.m.	2	REVISIÓN DE IDEAS DE AUTORES DE MARCO TEÓRICO
4	2018-02-10	Inicio: 14:43 p.m. Fin: 16:43 p.m.	2	REVISIÓN DE INTRODUCCIÓN Y TEMAS DE MARCO TEORICO
5	2018-05-10	Inicio: 14:43 p.m. Fin: 16:43 p.m.	2	REVISIÓN DE METODOLOGIA Y DESARROLLO
6	2018-03-10	Inicio: 09:26 a.m. Fin: 11:26 a.m.	2	REVISIÓN DE MARCO TEÓRICO
7	2018-05-10	Inicio: 08:26 a.m. Fin: 10:26 a.m.	2	REVISIÓN DE DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN
8	2018-20-08	Inicio: 14:43 p.m. Fin: 16:43 p.m.	2	DESARROLLO DE IDEAS PRIMARIAS PARA LA INVESTIGACIÓN DEL TEMA ELEGIDO
9	2018-09-10	Inicio: 10:25 a.m. Fin: 12:25 p.m.	2	REVISIÓN DE CITAS BIBLIOGRÁFICAS
10	2018-10-10	Inicio: 09:25 a.m. Fin: 11:25 a.m.	2	REVISIÓN DE METODOLOGÍA

ALVAREZ CADENA KERLY ANGELA
PROFESOR(A)

ALVAREZ CADENA KERLY ANGELA
DIRECTOR(A)

QUINTO MINDA SANDRA PAMELA
ESTUDIANTE

