**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**

**FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN**

**CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL**

**MODALIDAD: PRESENCIAL**

Proyecto de investigación previo a la obtención del título de Psicólogo Industrial

**TEMA:**

# "NUTRICIÓN EN EL TRABAJO Y EL CLIMA LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DE SERVICIO DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO"

AUTOR: Milton Alexander Azuero Galarza

TUTOR: Psic. Edu. Danny Gonzalo Rivera Flores

AMBATO – ECUADOR

2019

## APROBACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

**CERTIFICA:**

Yo, Psic, Edu. Danny Gonzalo Rivera Flores, con C.I 1804012969, en calidad de tutor del Trabajo de Graduación o Titulación, sobre el tema: "NUTRICIÓN EN EL TRABAJO Y EL CLIMA LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DE SERVICIO DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO", desarrollado por el señor Milton Alexander Azuero Galarza, egresado de la carrera de Piscología Industrial, de la Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación, considero que dicho Informe Investigativo, reúne los requisitos técnicos, científicos y reglamentarios necesarios, por lo que autorizo la presentación del mismo ante el Organismo pertinente, para que sea sometido a evaluación por parte de la comisión calificadora designada por el H. Consejo Directivo.

Psic. Edu. Danny Rivera Flores,

C.I. 1804012969

TUTOR

## AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Mediante el presente trabajo de titulación con el tema: "NUTRICIÓN EN EL TRABAJO Y EL CLIMA LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DE SERVICIO DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO", dejo constancia que, en la investigación del autor quien, basado en la experiencia profesional, en los estudios realizados durante la carrera, revisión bibliográfica y de campo, ha obtenido las conclusiones y recomendaciones descritas en la investigación. Las ideas, opiniones y comentarios específicos en este informe son exclusivas responsabilidad de su autor

Milton Alexander Azuero Galarza

C.I.0502926991

AUTOR

## APROBACIÓN DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL DE GRADO

AL H. CONSEJO DIRECTIVO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN:

La comisión de estudio y calificación del informe del Trabajo de Graduación o Titulación, sobre el tema: "NUTRICIÓN EN EL TRABAJO Y CLIMA LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DE SERVICIO DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO", presentado por el Sr. Milton Alexander Azuero Galarza, egresado de la carrera de Psicología Industrial, una vez revisado el Trabajo de Graduación o Titulación, APRUEBAN el referido trabajo, en razón de que cumple con los requerimientos básicos, técnicos, científicos y reglamentarios

Por lo tanto, se autoriza la presentación ante el organismo correspondiente para los trámites

**COMISIÓN**

Dra. Mg. Irma Edith Ortiz

Dr. Mg. Antonio Lara

## DEDICATORIA

El siguiente proyecto lo dedico con mucho cariño a mi mamá Silvia Elizabeth y a mi papá Milton Azuero por su apoyo incondicional durante mi carrera.

Se lo dedico a mis mejores amigos Kevin, Nicolie y Paúl que me extendieron su mano cuando me encontraba en problemas, con quienes compartí buenos momentos e hicieron de mi lucha en la universidad más grata.

Se lo dedico a mis abuelos de parte de mamá y papá que con sus consejos de amor siento que ha sido un motivante para llegar a la cúspide de este ciclo.

Lo dedico a mi pareja quien aportó en mi vida de muchas maneras, me apoyó y me hiso barras en los peores momentos.

Lo dedico a todas esas personas que aportaron en mi vida herramientas para convertirme en un hombre de bien.

**AGRADECIMIENTO**

Agradezco a mis padres por creer en mí, por sobre todas las cosas, por apoyarme en todas mis decisiones a lo largo de la investigación

Gracias a mis amigos que nunca me abandonaron y que me daban ánimos desde sus ciudades.

A mi hermano que se desvelaba para hacerme reír y darme ánimos durante la realización de este proyecto

A mi pareja que siempre me daba ánimos todos los días aun cuando parecía que las cosas no iban a salir bien.

Un cordial agradecimiento a mi tutor el Psic. Danny Rivera y al Ing. Mauricio Salas que además de ser una guía fueron amigos y eso fue una gran motivación para seguir investigando

## INDICE GENERAL DE CONTENIDOS

PORTADA……i
APROBACIÓN DEL TUTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN ..... ii
AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN ..... iii
APROBACIÓN DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL DE GRADO ..... iv
DEDICATORIA ..... v
AGRADECIMIENTO ..... viii
INDICE GENERAL DE CONTENIDOS..... viii
INDICE DE TABLAS ..... x
INDICE DE FIGURAS..... xi
RESUMEN EJECUTIVO ..... xii
ABSTRACT..... xiii
CAPÍTULO I..... 1
MARCO TEÓRICO..... 1
1.1 Antecedentes investigativos ..... 1
1.2 Objetivos (Descripción del cumplimiento de objetivos)..... 5
1.2.1 Objetivo General ..... 5
1.2.3 Objetivos Específicos..... 6
CAPÍTULO II ..... 9
METODOLOGÍA ..... 9
2.1. Recursos ..... 9
2.1.1 Recursos humanos..... 9
2.1.2 Recursos Institucionales..... 9
2.1.3 Recursos Materiales ..... 9
2.1.4 Recursos Tecnológicos..... 9
2.1.5 Recursos Financieros ..... 9
2.2 Tipo de Investigación..... 10
2.2.1 Investigación descriptiva..... 10
2.2.2 Investigación analítica..... 10
2.3 Modalidades de Investigación..... 10
2.3.1 Investigación de campo..... 10
2.3.2 Investigación documental y Bibliográfica ..... 11

2.4 Nivel de Investigación..... 11
2.4.1 Nivel Exploratorio..... 11
2.4.2 Nivel Descriptivo ..... 11
2.4.3 Nivel Correlacional ..... 11
2.5 Población Muestra..... 12
2.6 Plan de recolección de información ..... 14
2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de información..... 14
2.7.1 Técnicas de recolección ..... 14
2.7.2 Instrumentos Cuestionarios..... 15
2.7.3 Validez y confiablidad ..... 15
2.8 Procesamiento y análisis ..... 16
CAPÍTULO III ..... 17
RESULTADOS Y DISCUCIÓN ..... 17
3.1 Análisis y discusión (Encuesta de nutrición y dietética)..... 17
3.2 Análisis e interpretación (Escala de clima laboral)..... 31
3.3 Verificación de hipótesis..... 45
3.3.1. Planteamiento de la Hipótesis ..... 45
3.3.2. Nivel de estadístico de significancia ..... 45
3.3.3. Especificación del estadístico ..... 45
3.3.4 Decisión Final ..... 47
CAPÍTULO IV..... 48
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES..... 48
4.1 Conclusiones ..... 48
4.2 Recomendaciones..... 49
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS..... 50
ANEXOS ..... 56

## INDICE DE TABLAS

**Tabla 1.** Rúbrica de gastos ..... 9
**Tabla 2.** Muestreo aleatorio estratificado ..... 12
**Tabla 3.** Muestra ..... 13
**Tabla 4**. Afijación proporcional para el personal administrativo ..... 13
**Tabla 5**. Afijación proporcional para el personal de servicio ..... 13
**Tabla 6.** Plan de recolección de información ..... 14
**Tabla 7.** Tabla Cruzada Nutrición vs Sexo ..... 28
**Tabla 8.** Tabla Cruzada Departamento vs Nutrición ..... 29
**Tabla 9** Tabla Cruzada Clima Laboral vs Sexo ..... 42
**Tabla 10** Tabla Cruzada Departamento vs Clima Laboral ..... 43
**Tabla 11.** Supuestos para aplicar un análisis de varianza ANOVA ..... 46
**Tabla 12.** Formato General de la Tabla de Análisis de Varianza ..... 46
**Tabla 13.** Análisis de la varianza ANOVA ..... 47
**Tabla 14.** Prueba Scheffé ..... 47

## INDICE DE FIGURAS

**Figura 1**. Nutrición Dirección de Talento Humano ..... 17
**Figura 2.** Nutrición Dirección Administrativa ..... 18
**Figura 3.** Nutrición y Dirección Financiera ..... 19
**Figura 4.** Nutrición Dirección de Investigación ..... 20
**Figura 5.**Nutrición Dirección Tecnología ..... 21
**Figura 6.** Nutrición Dirección Secretarías de Facultad ..... 22
**Figura 7.** Nutrición Dirección de Bienestar Estudiantil ..... 23
**Figura 8.** Nutrición Dirección de Cultura, Comunicación e Imagen Institucional ... 24
**Figura 9**. Nutrición Conserjes ..... 25
**Figura 10**. Nutrición Guardias ..... 26
**Figura 11.** Nutrición Choferes ..... 27
**Figura 12.** Clima Laboral Dirección de Talento Humano ..... 31
**Figura 13.** Clima Laboral Dirección Administrativa ..... 32
**Figura 14.** Clima Laboral Dirección Financiera ..... 33
**Figura 15.** Clima Laboral Dirección de Investigación ..... 34
**Figura 16.** Clima Laboral Dirección Tecnológica ..... 35
**Figura 17.** Clima Laboral Dirección Secretarías de Facultad ..... 36
**Figura 18.** Clima Laboral Dirección de Bienestar Estudiantil ..... 37
**Figura 19.** Clima Laboral D. Cultura, Comunicación e Imagen Institucional ..... 38
**Figura 20.** Clima Laboral Conserjes ..... 39
**Figura 21**.Clima Laboral Guardias ..... 40
**Figura 22**. Clima Laboral Choferes ..... 41

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**

**FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN**

**CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL**

**TEMA: "**Nutrición en el trabajo y clima laboral en el personal administrativo y de servicio de la Universidad Técnica de Ambato"

**AUTOR:** Milton Alexander Azuero Galarza

**TUTOR:** Psic. Edu. Danny Gonzalo Rivera Flores

## RESUMEN EJECUTIVO

El punto de partida de la investigación es establecer cómo la nutrición en el trabajo tiene una relación con el clima laboral de los trabajadores administrativos y de servicio. Se trata de identificar a los hábitos alimenticios como parte de la vida cotidiana para trabajador, procurando conocer cuáles son los factores que pueden llevar al empleado a escoger ciertos tipos de alimentos sanos o dañinos. Para examinar los hábitos alimenticios se aplicó un cuestionario de nutrición y dietética. Para conocer el estado del ambiente organizacional del personal se aplicó un instrumento de evaluación de clima laborar. Es un tipo de investigación descriptiva-prospectiva que intenta señalar la realidad de los acontecimientos estudiados, los mismos que, al conocerse mutuamente, ayudan a proyectar cambios en el futuro de la institución si se toman en cuenta las recomendaciones sugeridas en el proyecto. Con este tipo de investigación descriptiva, se obtuvo datos de las áreas investigadas con los que se analizaron los elementos que dañan el clima de trabajo y los hábitos nutricionales en el día de un empleado común. El presente trabajo de investigación utilizó un muestreo estratificado con afijación proporcional donde se aplicó la fórmula de la muestra y se procedió a dividirse en diferentes estratos para que los trabajadores sean encuestados aleatoriamente. Se espera conseguir un cambio en los hábitos alimenticios como también un cambio en la cultura interna que motive la salud. Se proponen estrategias para generar una guía de intervención sobre nutrición laboral para el trabajador. Se sugiere una selección adecuada de alimentos para la hora del refrigerio o para cualquier sección día, la cual favorezca con los nutrientes suficientes que aporten con energía para el desarrollo de las actividades laborales. Un trabajo de campo donde se ha establecido contacto directo con la institución, con las autoridades y los empleados de sus diferentes departamentos.

**Descriptores:** Clima laboral, ambiente de trabajo, comportamiento organizacional, hábitos, alimentos, nutrición, alimentación, dieta, rendimiento.

**TECHNICAL UNIVERSITY OF AMBATO**

**FACULTY OF HUMAN SCIENCIES AND EDUCATION**

**INDUSTRIAL PSYCHOLOGY CARRER**

**TOPIC:** "Nutrition in work and the work climate in the administrative and service staff of the Technical University of Ambato"

**AUTHOR:** Milton Alexander Azuero Galarza

**TUTOR:** Psic. Edu. Danny Gonzalo Rivera Flores

## ABSTRACT

The starting point of the research is to establish how nutrition in the workplace has a relationship with the work environment of administrative and service workers. It is about identifying food habits as part of daily life for workers, trying to know what are the factors that can lead the employee to choose certain types of healthy or harmful foods. To examine eating habits, a nutrition and dietetics questionnaire was applied. In order to know the state of the organizational environment of the personnel, the working climate evaluation instrument was applied. It is a type of descriptive-prospective research that tries to point out the reality of the events studied, the same ones that, when knowing each other, help to project changes in the future of the institution if the recommendations suggested in the project are taken into account. With this type of descriptive research, we obtained data from the investigated areas with which the elements that damage the work climate and the nutritional habits on the day of a common employee were analyzed. The present research work used a stratified sampling with proportional allocation where the formula of the sample was applied and proceeded to be divided into different subgroups or strata for the workers to be randomly surveyed. It is expected to achieve a change in eating habits as well as a change in the internal culture that motivates health. Strategies are proposed to generate an intervention guide on labor nutrition for the worker. It suggests a suitable selection of foods for the snack time or for any day section, which favors with sufficient nutrients that provide energy for the development of work activities. A fieldwork where direct contact has been established with the institution, with the authorities and employees of its different departments.

**Descriptors:** Work environment, work environment, organizational behavior, habits, food, nutrition, diet, performance.

# CAPÍTULO I

# MARCO TEÓRICO

## 1.1 Antecedentes investigativos

Muchos trabajadores están comprometidos con dietas poco saludables, por ejemplo, comer una dieta de mala calidad conduce a tener obesidad y este se constituye como un factor de inseguridad que representa gastos para la organización, lo que aumenta el riesgo de lesión o de enfermedad (Rohlman, Parish, Hanson, & Williams, 2018). Las personas son conscientes que deben consumir alimentos saludables basados en frutas y verduras como parte de una dieta saludable, sin embargo es deficiente la voluntad que las personas ponen en su nutrición, porque prefieren maneras más rápidas, baratas y simples para comer (Yarar & Orth, 2018).

Las opciones de comida en un día ordinario de trabajo se discuten por su valor nutricional, así como por su limpieza, su estética visual, haciendo que la selección de alimentos sea de manera inconsciente (Paakki, Aaltojärvi, Sandell, & Hopia, 2018). También, la falta de higiene de alimentos extraídos en instalaciones de comida pueden contener niveles patógenos de contaminación que pueden ser transmitidos al organismo por alimentos en general, por lo que es importante que el trabajador realice una selección adecuada de los lugares donde come así puede reducir el riesgo a contraer enfermedades (Fleetwood *et al*., 2018)

Un factor de la seguridad alimenticia y de limpieza es no olvidarse de aminorar los residuos o basuras de la comida generada en la hora de refrigerio incluyéndose como un hábito en la cultura de la organización (Van *et al.*, 2018). Una educación nutricional adecuada en el lugar de trabajo mejora la salud de los empleados y reduce los riesgos de contraer enfermedades físicas y psicológicas. (Jessica, Thomson, Goodman, & Landry, 2018).

La realidad alimentaria tanto en personas con baja nutrición como de los que se encuentran por encima del peso, necesitan cuidados o dietas para evitar un desequilibrios en el estado nutricional (Pimenta, Oliveira, Hattori & Teixeira, 2018). El desafío de la salud en personas con una alimentación pobre va más allá de seleccionar mal la comida, a veces los empleados no cuentan con los recursos o

espacios adecuados sobrellevar con su alimentación, haciéndose vulnerables a mayores gastos y deficientes hábitos nutricionales (Thompson, Smith & Cummins, 2018; Zereyesus, Embaye, Tsiboe & Amanor-Boadu, 2017).

Tampoco es cuestión de ampliar las opciones de alimentos a las personas con accesos limitados, es preferible equipar al individuo con estrategias en consumo de dietas para hacerle frente al estado socioeconómico (Grenen, Kent, Hennessy, Hamilton & Ferrer, 2018). Las familias hacen un esfuerzo para promover una alimentación saludable en el hogar caso contrario se enfrentarían con imparcialidades en la salud (McDonald, Dawkins-Moultin & McWhinney, 2018). Sobre todo, existe una muestra rica y muy variada en la cultura culinaria que nos han dejado nuestros nativos americanos y que se han transmitido a las civilizaciones modernas, por lo tanto se enriquece las dietas de las personas de todo el mundo.(Park, Hongu & Daily, 2016).

En la selección de alimentos, las personas que hacen deporte o practican yoga son más conscientes de lo que comen y evitan alimentarse en exceso, a diferencia de las personas obesas que suelen atracarse con cantidades grandes de comida, lo que produce sentimientos de ansiedad (Cucarella & Salgado, 2017). Las sensaciones de apetito a menudo se encuentran en personas obesas o con sobrepeso las cuales ingieren energía en respuesta al trabajo mental gastado y esto provoca un aumento en su apetito que lo compensan con la ingesta de carbohidratos (Salama, Drapeau, Tremblay & Lachance, 2016). Además, las personas ansiosas son más susceptibles al disgusto y más predispuestas a lo negativo, por lo que, a este tipo de individuos se les dificulta la selección alimentos nutritivos (Randler *et al.*, 2016).

La probabilidad de consumir menos comida sana está influenciada por la proximidad de los alimentos porque a menudo las despensas menos saludables son las principales que se encuentran al alcance del individuo (Hunter, Hollands, Pilling & Marteau, 2019). Elegir comidas saludables es afectado por el entorno constituido, esto se refleja en las características socioeconómicas, personalidades, edades, etnias, nivel de ingresos, nivel de educación, experiencias personales, ideologías alimenticias y decisiones que afectan al estilo de vida saludable (Liu, Corkery & Wiesel, 2016).

La comida es un potente inductor de respuestas metabólicas que libera circuitos neuronales de recompensa que si no se controlan pueden anular el equilibrio homeostático alimentario trayendo consigo enfermedades como la pérdida del apetito o la desregulación de la conducta alimentaria (Laviano, Di Lazzaro & Koverech,

2018). Por ejemplo, las personas que tienen atracones de comida presentan niveles altos de angustia acompañados de síntomas como estrés, depresión, ansiedad, así como una alimentación desordenada (Nagel, Peró, Grau, Soriano & Feixas, 2018).

Una dieta adecuada que comprenda las tendencias nutricionales de la persona, proporciona un estado de recuperación pronta en la duración de una enfermedad (Kuo *et al*., 2018).En efecto, cada vez las pruebas demuestran que durante las primeras etapas de una enfermedad los cambios saludables en el estilo de vida no son inferiores al tratamiento con medicamentos, inclusive son más eficaces para estabilizar e incluso revertir los trastornos alimenticios (Witkamp & Norren, 2018).

En una alimentación saludable, el mayor potencial de mejora radica en la inclusión de frutas y productos integrales para el desayuno especialmente en las comidas de las personas trabajadoras (Delley & Brunner, 2019). Las personas que afirman tener un desayuno adecuado son menos frecuentes al sobrepeso y son los mismos que consideran al desayuno como su comida principal, la primera comida del día garantiza una ingesta adecuada de calorías y nutrientes (Mancini, Marchini & Simeone, 2016).

Una forma en la que se puede adquirir una alimentación saludable es a través de cambios en los gustos y preferencia como norma del grupo de trabajo para que valore los hábitos positivos de una comida sana (Higgs & Thomas, 2016). El saltarse el desayuno o comer en exceso por las noches, conduce a que se generen crisis de sueño que hace que el individuo se vuelva más propenso a trastornos del ánimo durante el resto del día (Huang *et al*., 2017). Sobre todo, los grupos de alimentos básicos para una buena digestión complementaria en la mañana consiste de lácteos, panes, cereales, frutas y verduras (Ammerman, Hartman & DeMarco, 2017).

Ahora bien, como parte del proceso investigativo se aborda el clima laboral que es el reflejo de las características percibidas por los sujetos de la organización, este concepto difiere de la cultura laboral que conlleva creencias, expectativas, valores, comportamientos y normas que constituyen al logro de objetivos (Abdel & Majali, 2016). Sabiendo esto, si se logra que el rendimiento de la empresa aumente con la gestión de la presencia de un clima organizacional moderado, se podrá instruir a que existan menores conflictos entre los empleados (Akbaba & Altındağ, 2016).

Cualquier conflicto en el de trabajo requiere de una solución inmediata que evite dificultar la percepción del clima del trabajo como también el éxito de la organización (Apipalakul & Kummoon, 2017). Por eso es importante implantar un ambiente

flexible, confiable, recíproco, abierto y de apoyo para los empleados (Sopko & Larocco, 2018).

El clima laboral es una percepción de resultados compartidos en conjunto con los eventos, las políticas, los procedimientos y las prácticas del lugar, mismas circunstancias que nos invitan a conocer los acontecimientos ambientales internos de la organización (Ehrhart & Kuenzi, 2017). Aplicar esfuerzos para mejorar el clima laboral es una valiosa estrategia que optimiza el compromiso, al crearse un clima positivo aumenta la responsabilidad por parte del trabajador como su disfrute por permanecer en su trabajo (Köse, 2016).

El clima laboral está relacionado con el compromiso e involucramiento personal, las empresas que tienen una fuerza laboral altamente comprometida comúnmente tienen empleados que trabajan con esfuerzo, inclusive diez veces más que los que trabajan en organizaciones con un bajo compromiso (Bahrami, Barati, Ghoroghchian, Montazer-alfaraj & Ranjbar Ezzatabadi, 2016). Por otra parte, si en una empresa se niegan a expresar sus opiniones sobre los temas de la organización, se puede llegar arruinar el clima laboral interno llenándose así de sentimientos negativos como estrés, miedo y tensión (Pozveh, Karimi & Azad, 2016).

Estudios han indicado que el énfasis gerencial, la supervisión y el comportamiento del líder es un importante antecedente para un buen clima laboral, específicamente de la mano con el compromiso y la relaciones humanas (Lone *et al*., 2017). Si las condiciones de trabajo como acceso a la información, objetivos, metas u oportunidades de realizar un trabajo no están bien definidos, puede existir un impacto negativo donde los empleados pueden frustrase o generar estrés (Ehrhart & Kuenzi, 2017). Si por este u otros factores el nivel emocional del empleado disminuye se pueden afectarse procesos esenciales como el trabajo en equipo, el clima propicio, la satisfacción laboral, la comunicación interna y la necesidad de realización personal en general (Kılıç & Altuntaş, 2019)

Las organizaciones que enfatizan la promoción de múltiples valores saludables que además son conscientes de los comportamientos nutritivos de sus empleados, facilitan el camino para construir una cultura alimentaria saludable en las empresas o instituciones y estas mismas conductas constituyen a la creación de un clima laboral positivo (Marinova, Cao & Park, 2019). Un buen clima laboral en donde exista una buena comunicación con fluidez de información, ayuda a comprender las necesidades

de salud de los empleados, esto hace posible que se creen sentimientos de pertenecía con la organización (Lemmergaard, 2017).

## 1.2 Objetivos (Descripción del cumplimiento de objetivos)

### 1.2.1 Objetivo General

*Establecer la relación de la nutrición en el trabajo y el clima laboral en el personal administrativo y de servicio de la Universidad Técnica de Ambato.*

Se trata de averiguar es si la nutrición en el trabajo tiene relación o incide en el clima laboral en el personal administrativo y de servicio de la Universidad. El clima laboral ya es un tema de interés para empresas e instituciones, factor en el cual existen diversos elementos que influyen en comportamiento del trabajador al desestabilizan el ambiente laboral, es decir, la acción de ejecutar sus actividades. La nutrición laboral es otro elemento que influye en el comportamiento del personal que en conjunto modifica el clima del trabajador. Para averiguar la relación entre las dos se buscó instrumentos validados que proporcionaron información para categorizar por niveles el estado nutricional con el nivel de estado de la percepción del clima laboral del personal administrativo y de servicio. Se realizó una división de grupos entre los departamentos administrativos y los grupos de servicio. De esta manera se especificó que los diferentes departamentos administrativos y de servicio tienen cierto nivel de clima laboral y cierto porcentaje de estado nutricional. Se procedió a la verificación de la hipótesis para averiguar si en realidad la nutrición en el trabajo se relaciona o incide en el clima laboral. Análisis que mediante un proceso ANOVA para comparar grupos paramétricamente mediante una variable categórica o de factor llamada (VI) y otra variable cuantitativa o residual llamada (VD) se pudo comparar grupos y contrastar la hipótesis (Juárez Lugo, 2015). Estudio que se lo pudo aplicar por el cumplimiento de los factores requeridos como es la formulación de una hipótesis nula y otra alterna, la construcción estadística de una muestra considerable y conocida, además del establecimiento de una región de aceptación y de rechazo. Con esto se llevó a cabo la decisión en la cual se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la alterna, haciendo valido que la nutrición en el trabajo si se relaciona con el clima laboral del personal administrativo y de servicio de la Universidad.

### 1.2.3 Objetivos Específicos

*Identificar el estado de nutrición laboral que tiene el personal administrativo y de servicio de la Universidad Técnica de Ambato.*

Existen diversos factores que influyen en la nutrición de un trabajador desde sus horarios de comida, sus condiciones de trabajo, turnos u horarios, diferentes escenarios de liderazgo, lugares cercanos para comer, sobrecarga de trabajo, desgaste mental, emocional o fisco, entre otras situaciones. Conociendo esto se genera la duda sobre el estado de nutrición laboral que tienen el personal administrativo y de servicio de la Universidad. Situación por la cual se ha decidido inspeccionar cual es el estado de preocupación que se genera por la condición alimenticia de los trabajadores.

Para averiguar el estado de nutrición se recurrió a la utilización de un cuestionario de Nutrición y Dietética creado por Javier Martínez (2003). Que además de brindarnos información sobre cuáles son los alimentos que comúnmente escogen los empleados, también nos dice si está misma elección es adecuada, se la puede mejorar o necesita cambios urgentes. Una buena elección de alimentos según el autor del cuestionario consiste en tomar agua o infusiones, comer verduras crudas o en cualquier tipo de preparación, comer fruta todos los días, preferir carnes blancas antes que rojas, además de moderación con uso del alcohol para acompañar comidas. Una alimentación que se puede mejorar consiste en el deseo por reducir el consumo de pan o derivados, comer quesos, embutidos, tortillas o cualquier combinación con el fin de saciar el hambre, la preocupación por reducir el consumo de azúcar, consumir carbohidratos, pero mezclarlos con salsas y casi siempre tomar leche, yogurt o algo antes de dormir. Una alimentación que necesita cambios importantes en la alimentación consiste en no desayunar queriendo compensarlo comiendo algo en la media mañana, tener una vida ajetreada y en los tiempos libres escoger fritos o cualquier tipo de comida rápida, que en la media mañana o media tarde prefiera picar snacks, dulces y productos refinados, que no coman verduras o leguminosas, preferir comer golosinas para ver la tele, ir al cine o reunirse con sus compañeros.

Para la distribución de datos del personal administrativo se tomaron en cuenta los departamentos de Dirección Administrativa, Dirección Financiera, Dirección de Bienestar Estudiantil, Dirección Tecnológica, Dirección de Talento Humano, Dirección de Cultura, Comunicación e Imagen institucional, Dirección de

Investigación, Dirección de secretarías de Facultad. Para la distribución de estratos del personal de servicio se tomaron en cuenta a Guardias, Choferes y Conserjes. Así se pudo obtener una cantidad significativa de empleados que revelaba con más claridad su grado preocupación por la comida, sus diferentes selecciones de alimentos en una semana normal de trabajo y la identificación del estado nutricional del trabajador.

*Diagnosticar el nivel de percepción del clima laboral del personal administrativo y de servicio de la Universidad Técnica de Ambato.*

Un clima laboral o también conocido como ambiente laboral se desarrolla en el medio en el que el empleado desarrolla su trabajo el cual está conectado directamente con la satisfacción del trabajador. Teniendo esto en cuenta se vuelve importante conocer el nivel de percepción de los elementos que influyen el clima laboral del personal administrativo y de servicio de la Universidad Técnica de Ambato. La detección de un buen clima laboral orienta al cumplimento de objetivos, mientras que la existencia de un mal clima destruye el ambiente de trabajo ocasionando un rendimiento bajo.

Para evaluar el nivel de percepción del ambiente laboral, se aplicó el instrumento Clima Laboral-Sonia Palma Carrillo (CL-SPC) publicado en el 2014. Herramienta con la que se diagnostica el estado del clima laboral general y además arroja datos de sus diferentes dimensiones como realización personal, involucramiento laboral, comunicación, supervisión y condiciones de trabajo. La realización personal según la autora consiste en la apreciación del trabajo con respecto a las posibilidades y la perspectiva de progresar en la institución. El involucramiento laboral que identifica los valores organizacionales como el compromiso para el cumplimiento y desarrollo de la institución. La supervisión que es la apreciación del desarrollo de los superiores para orientar las tareas y actividades. La comunicación como el grado de fluidez, claridad y coherencia de la información recibida para el funcionamiento de los procesos de la institución. Las condiciones laborales se refieren a cualquier circunstancia de trabajo existente o faltante que puede tener influencia significativa para el cumplimento de tareas. Gracias a los análisis estadísticos y la información brindada por una cantidad significativa de los empleados, se pudo obtener datos que ayudaron al diagnóstico del nivel o grado de percepción del clima laboral del personal administrativo y de servicio.

*Elaborar estrategias para generar una guía de intervención sobre nutrición laboral en los trabajadores.*

Se pretende crear un guía digital sobre nutrición laboral de fácil comprensión que se encuentre al alcance de cualquier trabajador. Con la finalidad de brindar conocimientos sobre las fuentes de alimentación. El diseño consta de ejemplos de dietas saludables para un día común y otros ejemplos de dietas para un trabajador estándar según su tipo de actividad.

La metodología Rittel para diseño, se trata de un sistema objetivo para abordar el diseño a una solución de un problema. También se caracteriza por manejar el diseño del sistema como una totalidad a diferencia de otras metodologías donde se lo intenta abordar al diseño por partes (Weil, 2013). El primer paso es la comprensión del problema que en este caso es la falta de una guía para intervención sobre nutrición para trabajador. Segundo, reunir información, se procedió a la lectura de artículos científicos, consulta de profesionales, lectura de manuales de otros países y la revisión de libros enfocados a una alimentación saludable. Tercero, analizar información, se procedió a la selección de contenido básico e importante para la proporción conocimientos sobre las fuentes de alimentación y como están afectan al desarrollo de las actividades. Cuarto, generar alternativas, en esta guía se sugiere ejemplos sobre como comer saludable en un día común y el ideal de alimentos que se pueden ingerir según el tipo de trabajo u actividad realizada. Quinto, evaluar las soluciones, se recalca que esta guía está diseñada para brindarle una pauta sobre una alimentación nutritiva al trabajador estándar, por lo que en caso de un desorden alimenticio o alguna situación que se necesite de una dieta personal es recomendable ir que el trabajador sea atendido por un profesional. Sexto, implementar, probar y aprender, para la implementación se busca dejar a un lado la típica guía en papel que se puede perder que al mismo tiempo es difícil de llevar todo el tiempo a la mano. Se pretende digitalizar la guía en un formato que se le pueda enviar al trabajador a sus distintos medios tecnológicos para que la información esté presente y pueda ser utilizada por el mismo empleado cuando sienta la necesidad de rendir mejor en sus actividades, mejorar su estado de ánimo o alimentarse saludablemente.

# CAPÍTULO II

# METODOLOGÍA

## 2.1. Recursos

### 2.1.1 Recursos humanos

- Estudiante investigador
- Tutor docente personal
- Trabajadores administrativos y de servicio.

### 2.1.2 Recursos Institucionales

- Biblioteca física
- Biblioteca virtual
- Universidad Técnica de Ambato

### 2.1.3 Recursos Materiales

- Computadoras, laptop, proyector, copias, impresiones, esferos, hojas de encuestas.

### 2.1.4 Recursos Tecnológicos

- Softwares estadísticos SPSS

### 2.1.5 Recursos Financieros

**Tabla 1.**
*Rúbrica de gastos*

| RECURSOS | | VALOR |
|---|---|---|
| Recursos Institucionales | Biblioteca Física y Virtual<br>Universidad técnica de Ambato | $ 0 |
| Recursos Humanos | Estudiante investigador, tutor docente personal, trabajadores administrativos y de servicio | $ 0 |
| Recursos Materiales | Material de oficina<br>Impresiones<br>Hojas de encuestas<br>Computadoras<br>Empastados | $ 200 |
| Transporte | Bus y taxis | $ 300 |
| **TOTAL** | | **$ 500** |

***Elaborado por:*** *Milton Alexander Azuero Galarza, 2019.*

## 2.2 Tipo de Investigación

### 2.2.1 Investigación descriptiva

Es investigación descriptiva porque detalla evidencias objetivas mediante una recolección planeada que cuidadosamente ordena lo averiguado. Estudio que centra el patrón de conocimientos adquiridos y contextualizados con información apreciable. También formula recomendaciones al planear mejoras para la búsqueda de la información adquirida. Investigación descriptiva que tiene como objetivo resumir la evidencia encontrada de manera sencilla y clara para su interpretación (Rendón, Villasís & Miranda, 2016).

### 2.2.2 Investigación analítica

Investigación analítica que se aplica por la indagación profunda de la naturaleza del problema, se fragmenta cada uno de los componentes investigados mediante gráficos estadísticos que faciliten una interpretación. Datos ordenados respectivamente mediante cifras puntuales representadas con cuadros, figuras, gráficas en imágenes estadísticas con su respectivo valor y porcentaje que suministran un correcto procesamiento de la información recolectada en las encuestas. Investigación que en base al análisis busca la correlación entre las variables comparadas (Rendón, Villasís & Miranda, 2016).

## 2.3 Modalidades de Investigación

### 2.3.1 Investigación de campo

Se escoge modalidad de campo porque durante el desarrollo del proyecto se acudió a institución según el cronograma establecido con el propósito de recolectar datos relevantes para utilizarlos como soporte del estudio. También con la finalidad de una interacción directa con los trabajadores formando parte de su realidad con carácter empático que corresponda a la obtención de información sobre el entorno. Un contacto directo con el lugar de estudió dará una interpretación más acertada de la información para favorecer el cumplimiento de objetivos (Herrera, Medina & Naranjo, 2008).

### 2.3.2 Investigación Documental y Bibliográfica

Se elige investigación documental y bibliográfica por la utilización de teoría sustentada, contextualizada, actualizada y científica. Investigación que con su información da soporte al estudio manifestándose con análisis diversos propuestos por distintos autores. También aporta con nuevos conocimientos que facilitan la interpretación de los datos recolectados. La información bibliográfica será tomada de fuentes documentales, noticias, revistas, libros, papers, periódicos, tesis y otras fuentes que profundicen el conocimiento sobre el tema (Herrera, Medina & Naranjo, 2008)

## 2.4 Nivel de Investigación

### 2.4.1 Nivel Exploratorio

Es de nivel exploratorio porque se interesa por descubrir la veracidad o descarte del contenido investigado, en este caso un tema relativamente poco estudiado. Conjuntamente desarrolla interrogantes que pueden ser resueltas al conocer si la nutrición en el trabajo incide en el clima laboral de los empleados. Un nivel de investigación que consiste en concretar una visión clara del problema que se lo puede explorar mediante el desarrollo de los objetivos y de las variables del proyecto (Narvaez & Calzadilla, 2016).

### 2.4.2 Nivel Descriptivo

Mediante la investigación de nivel descriptivo se pueden relacionar los contextos de la nutrición en el trabajo y el clima laboral caracterizándolos para su comprensión. Este nivel opera cuando se requiere delinear las características específicas de los factores de los procesos encontrados (Narvaez & Calzadilla, 2016).

### 2.4.3 Nivel Correlacional

Es un nivel correlacional porque permite asociar, conocer y posteriormente entender la relación directa que tienen la nutrición en el trabajo y el clima laboral. Mide el grado de relación entre variables para los mismos sujetos del contexto en este caso los empleados de la Universidad Técnica de Ambato para permitir así predicciones estructuradas. La investigación correlacional intenta descubrir si las dos variables están coligadas y en qué grado lo están (Narvaez & Calzadilla, 2016).

## 2.5 Población Muestra

El presente trabajo se lo realizó con un *muestreo aleatorio estratificado*, en donde el tamaño de la población es de 446 personas entre el personal administrativos y personal de servicio. Se aplicó la fórmula de la muestra y se procedió a dividirse en diferentes subgrupo o estratos para que los trabajadores sean encuestados. Se tomaron en cuenta los departamentos con cantidades grandes de empleados

**Tabla 2.**

*Muestreo aleatorio estratificado*

| Muestreo Aleatorio Estratificado | |
|---|---|
| **Características** | **Ventajas** |
| Determina los estratos que son subgrupos de unidades conforman la población la muestra. | Una vez calculado el tamaño de la muestra, se reparte en estratos |
| La base de la estratificación se basa en variables como edad, sexo, nivel socioeconómico, etc. | Estratifica las muestras según las variables de interés |
| Divide la población compuesta por "N" individuos, en "x" subpoblaciones o estratos, con base a variables importantes para la conducción del estudio, y de tamaños respectivos N1, N2, N3, N4 | Tiende a asegurar que la muestra represente adecuadamente a la población en función de variables seleccionadas. |
| Se conoce la composición estratificada de la población objeto además de que es seleccionada por quien hace el muestreo. | Brinda aleatoriedad y se obtienen estimaciones más precisas. |

**Fuente:** Técnicas de Muestreo sobre una Población Estudio (Otzen, Manterola & Manterola, 2017)
***Elaborado por:*** *Milton Alexander Azuero Galarza, 2019.*

Datos:

N = 446

Zα= 1.96 al cuadrado (si la seguridad es del 95%)

p = proporción esperada (en este caso 5% = 0.05)

q = 1 – p (en este caso 1-0.05 = 0.95)

d = precisión (en su investigación use un 5

Desarrollo:

$$n = \frac{NZ^2pq\ldots}{(N-1)\,E^2 + z^2pq}$$

$$n = \frac{(446)\,(1{,}96)^2(0{,}5)\,(0{,}5)}{(446-1)\,(0{,}05)^2 + (1{,}96)^2\,(0{,}5)\,(0{,}5)}$$

$$n = \frac{428.3384}{2.0729}$$

**n= 207**

Distribución de la muestra:

**Tabla 3.**
*Muestra*

| **Áreas** | **Frecuencia** | **Porcentaje** |
|---|---|---|
| Administrativos | 122 | 58.7% |
| Servicio | 85 | 41.3% |
| **TOTAL** | **207** | **100%** |

***Elaborado por:*** *Milton Alexander Azuero Galarza, 2019.*

**Tabla 4**.
*Afijación proporcional para el personal administrativo*

| **Estrato** | **Identificación** | **Nº sujetos en el estrato** | **Proporción** | **Muestra del estrato** |
|---|---|---|---|---|
| 1 | D. Administrativo | 59 | 22,5% | 27 |
| 2 | D. Financiero | 23 | 8,8% | 11 |
| 3 | D. Bienestar estudiantil | 17 | 6,5% | 8 |
| 4 | D. Tecnológico | 25 | 9,5% | 12 |
| 5 | D. Talento humano | 25 | 9,5% | 12 |
| 6 | D. Cultura | 31 | 11,8% | 14 |
| 7 | D. Investigación | 13 | 5,0% | 6 |
| 8 | D. Secretarías de Facultad | 69 | 26,3% | 32 |
| | | Correcto | 100,0% | **122** |

***Elaborado por:*** *Milton Alexander Azuero Galarza, 2019.*

**Tabla 5**.
*Afijación proporcional para el personal de servicio*

| **Estrato** | **Identificación** | **Nº sujetos en el estrato** | **Proporción** | **Muestra del estrato** |
|---|---|---|---|---|
| 1 | Guardias | 69 | 37,5% | 32 |
| 2 | Conserjes | 88 | 47,8% | 41 |
| 3 | Choferes | 27 | 14,7% | 12 |
| | | Correcto | 100,0% | **85** |

***Elaborado por:*** *Milton Alexander Azuero Galarza, 2019.*

## 2.6 Plan de recolección de información

**Tabla 6.**
*Plan de recolección de información*

| PREGUNTAS | RECOLECCIÓN |
|---|---|
| **¿Para qué?** | Para establecer la relación de la nutrición en el trabajo y el clima laboral en el personal administrativo y de servicio de la Universidad técnica de Ambato |
| **¿A quiénes?** | Al personal de servicio administrativo y de servicio. |
| **¿Sobre qué aspectos?** | Nutricionales, laborales, biológicos, fisiológicos, emocionales, motivacionales, alimenticios, sociales, productivos, satisfacción, cooperativos, realización de actividades, salud. |
| **¿Cuándo?** | Período Académico Marzo 2019-Agosto 2019 |
| **¿Donde?** | En la<br>Universidad Técnica de Ambato |
| **¿Cuántas veces?** | (Una vez) |
| **¿Qué técnica de recolección?** | Instrumento para evaluación de clima laboral<br>(CL-SPC)<br>Cuestionario de Nutrición y Dietética |
| **¿Con qué?** | Instructivos de los cuestionarios |

***Elaborado por:*** *Milton Alexander Azuero Galarza, 2019.*

## 2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de información

### 2.7.1 Técnicas de recolección

Para la recolección de información sobre los hábitos nutricionales y el clima laboral de los trabajadores se utilizará diferentes técnicas. Una de ellas es la observación que está ligada a la averiguación de los acontecimientos visibles que se pueden percibir al medir las variables. Se cuenta con un instrumento cuestionario de nutrición y dietética que se les proporcionará a los empleados seleccionados del estudio. De la misma manera se utilizará un instrumento adecuado para evaluar el clima laboral con su

respectiva escala de Likert y con preguntas acorde a lo que se desea investigar, cuestiones necesarias para la obtención de información.

### 2.7.2 Instrumentos Cuestionarios

La escala de clima laboral o (CL-SPC). Es un método para evaluar el nivel de percepción del ambiente laboral. Diseñado por la profesora Sonia Palma Carrillo y dirigido a trabajadores con dependencia laboral. El cuestionario consta de 50 preguntas que evalúan las dimensiones de: realización personal, involucramiento laboral, comunicación, supervisión, condiciones de trabajo. Puntuación: de 1 a 5 por cada ítem, con un total de 50 puntos por factor y 250 en la escala general. Valorados de la siguiente manera: muy favorable, favorable, media, desfavorable, muy desfavorable. Ninguno o nunca equivalente a 1, poco equivalente a 2, regular o algo equivalente a 3, mucho equivalente a 4, todo o siempre a 5 mediante una escala de Likert (Palma Carrillo, 2004).

El cuestionario de Nutrición y Dietética. Es un método que valora la selección de alimentos del individuo. Diseñado por Javier Martínez dirigido para conocer sobre el estado nutricional de las personas. Consta de 15 preguntas con una puntuación de 0 a 4 con un total de 20 por cada factor. Consta de 3 escalas valorados de la siguiente manera: Escala A (Hace una buena elección de alimentos); Escala B (Buena elección de alimentos, pero tiene aspectos que mejorar; Escala D (necesita hacer cambios importantes en la alimentación). Donde completamente de acuerdo equivale a 4, de acuerdo con reservas equivale a 3, en desacuerdo con reservas equivale a 1, totalmente en desacuerdo equivale a 0 y no sabe o no contesta equivale a 2mediante una escala de Thurstone (Martinez, 2003).

### 2.7.3 Validez y confiablidad

Los instrumentos aplicados para este estudio están validados con su constituida metodología respectiva. Los inventarios nos proporcionan información confiable para las variables investigadas de este proyecto. Además, el instrumento CL-SPC ha estado vigente a través del tiempo por su metodología reconocida por varios autores y las diferentes adaptaciones que se pueden hacer sin afectar la valides del instrumento. Los instrumentos que se aplican para medir la nutrición en el trabajo y el clima laboral son confiables puesto que se pueden aplicar creando grupos de estudio de una población grande de individuos obteniendo resultados para ser interpretados.

## 2.8 Procesamiento y análisis

Se procederá a la recopilación de información a través del instrumento de evaluación de clima laboral CL-SPC para evaluar el nivel de percepción que tienen los empleados de su clima laboral. En conjunto se aplicará a los mismos individuos encuestados el cuestionario de nutrición y dietética para conocer el estado nutricional

Con los datos obtenidos se procederá a dividir a los sujetos encuestados en departamentos y grupos para ser estudiados. Con el fin de tener un orden y definir qué departamentos tienen un clima laboral muy desfavorable, desfavorable, medio, favorable y muy favorable de ser el caso. Al mismo tiempo ver si los mismos departamentos necesitan hacer cambios importantes en sus dietas, si la deben mejorar o si son adecuada.

Con los datos recolectados se procederá a un análisis crítico para determinar los sucesos ocurridos en el estudio, en caso de ser necesario se procede a recolectar nuevamente la información. El orden de los datos se lo realizará por departamentos y por los diferentes factores de calificación que miden los instrumentos de recolección.

Como último punto después ordenar la información en softwares estadísticos como lo son el SPSS y EXCEL se procesará la información obtenida para un análisis e interpretación, además de la verificación de la hipótesis. Se establecerá la propuesta, las conclusiones y recomendaciones.

# CAPÍTULO III

# RESULTADOS Y DISCUCIÓN

## 3.1 Análisis y discusión (Encuesta de nutrición y dietética)

Se aplicó el cuestionario de Nutrición y dietética para poder determinar el estado nutricional de los empleados, por lo tanto, se procedió a la tabulación por departamentos en función del personal administrativo y de servicio, además de las diferencias en la nutricionales en considerando el sexo.

### 3.1.1 Nutrición (Dirección de Talento Humano)

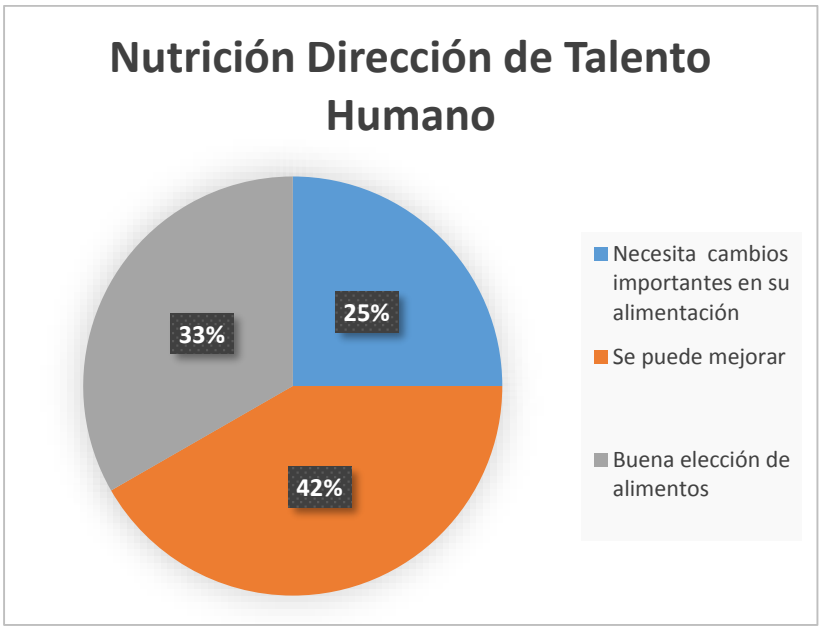



**Figura 1**. *Nutrición Dirección de Talento Humano*
**Fuente**: *Instrumentos Estadísticos*
**Elaborado por:** *Milton Alexander Azuero Galarza, 2019.*

### Análisis y discusión

Del 100% de las personas encuestadas en la Dirección de Talento Humano, el 41,7% deben mejorar sus hábitos alimenticios, el 33,3% posee una buena elección de alimentos, y el 25% necesita hacer cambios en su alimentación.

La mayor parte del departamento está preocupado por su estado nutricional, esto quiere decir que tratan de reducir sus excesos de alimenticios o intentan disminuir el consumo de dulces, grasas o comida chatarra

### 3.1.2 Nutrición (Dirección Administrativa)

**Figura 2.** *Nutrición Dirección Administrativa*
**Fuente**: *Instrumentos Estadísticos*
**Elaborado por:** *Milton Alexander Azuero Galarza, 2019.*

### Análisis y discusión

Del 100% de las personas encuestadas en la Dirección Administrativa, 48,1% hacen una buena elección de alimentos, mientras que el 29,6% tiene aspectos en su alimentación que se pueden mejorar, y el 22,2% necesitan hacer cambios en su alimentación.

Una gran parte de la Dirección Administrativa de la universidad están haciendo una buena elección de alimentos, esto consiste en comer frutas y verduras, tomar agua o elegir una dieta balanceada.

### 3.1.3 Nutrición (Dirección financiera)

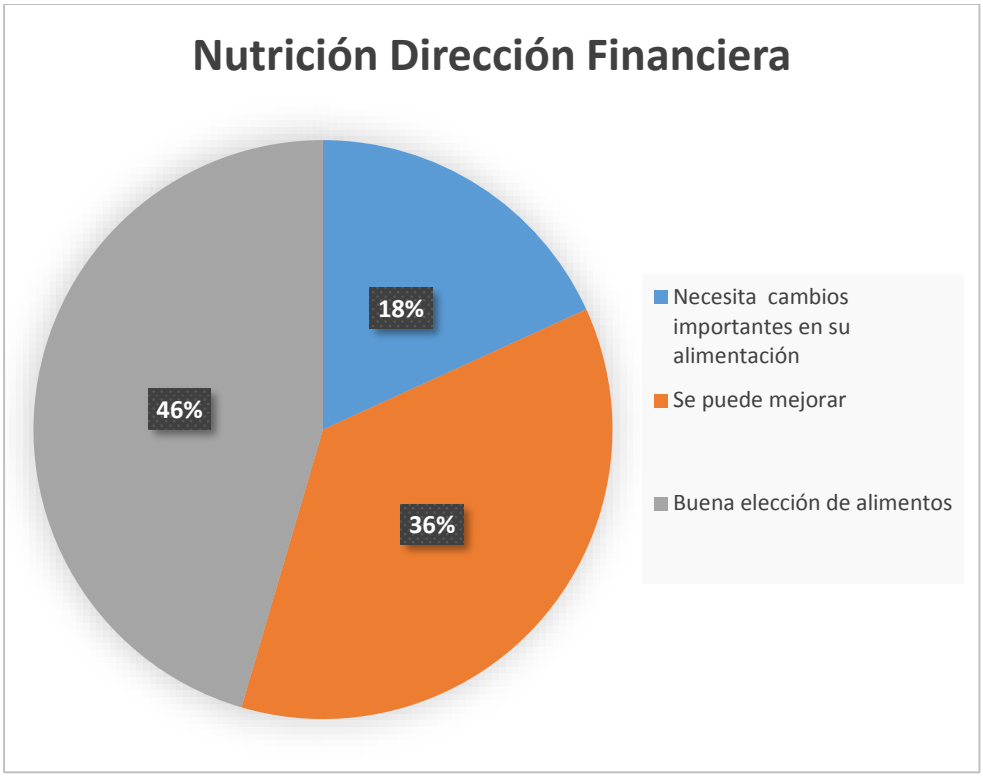



**Figura 3.** *Nutrición y Dirección Financiera*
**Fuente**: *Instrumentos Estadísticos*
**Elaborado por:** *Milton Alexander Azuero Galarza, 2019.*

### Análisis y discusión

Del 100% de las personas encuestadas en la Dirección Financiera, el 45,5% hace una buena elección de alimentos, mientras que el 36,4% tiene aspectos en su alimentación que se pueden mejorar, y el 18,2% necesitan hacer cambios en su alimentación.

La mayor parte del departamento financiero si hacen una buena elección de alimentos se hidratan o comen algo saludable en el transcurso del día. También otra cantidad importante está preocupada por su estado nutricional pues necesitan mejorar ciertos aspectos en sus hábitos nutricionales

### 3.1.4 Nutrición (Dirección de Investigación)

**Figura 4.** *Nutrición Dirección de Investigación*
**Fuente**: *Instrumentos Estadísticos*
**Elaborado por:** *Milton Alexander Azuero Galarza, 2019.*

### Análisis y discusión

Del 100% de las personas encuestadas de la Dirección de Investigación, el 66,7% hace una buena elección de alimentos, mientras que el 16,7% tienen aspectos en su alimentación que pueden mejorar, y el 16.7% necesitan hacer cambios en su alimentación.

Casi todo la Dirección de Secretarías de investigación hacen una buena elección de alimentos, esto consiste en tener dietas variadas o balanceada, no saltarse los desayunos, no consumir azucares, tomar agua, vegetales y frutas.

### 3.1.5 Nutrición (Dirección de Tecnológica)

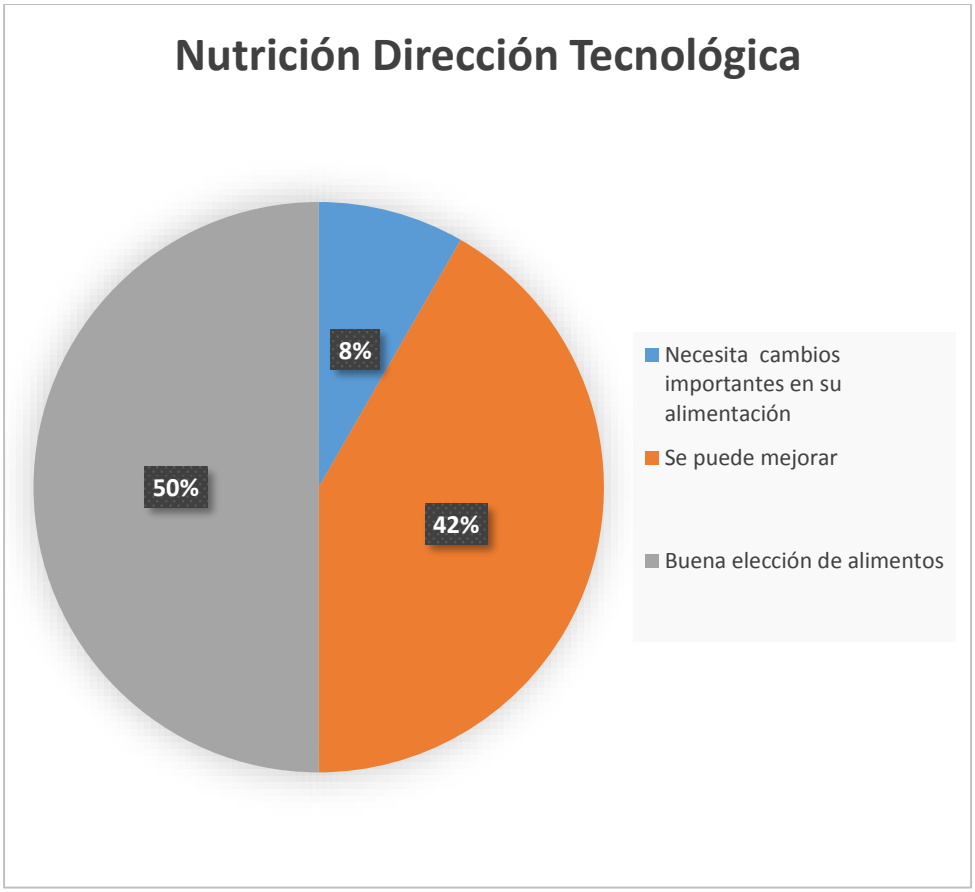



**Figura 5.***Nutrición Dirección Tecnología*
**Fuente***: Instrumentos Estadísticos*
**Elaborado por:** *Milton Alexander Azuero Galarza, 2019.*

### Análisis y discusión

Del 100% de las personas encuestadas de la Dirección de Tecnológica, el 50.0%,7% hace una buena elección de alimentos, mientras que el 41,7% tienen aspectos en su alimentación que pueden mejorar, y el 8,.3% necesitan hacer cambios en su alimentación.

Casi toda la Dirección de Tecnológica hacen una buena elección de alimentos, esto consiste en tener dietas variadas y balanceada, no saltarse los desayunos, no consumir azucares, tomar agua, vegetales y frutas.

### 3.1.6 Nutrición (Dirección Secretarías de Facultad)

**Figura 6.** *Nutrición Dirección Secretarías de Facultad*
**Fuente**: *Instrumentos Estadísticos*
**Elaborado por:** *Milton Alexander Azuero Galarza, 2019.*

### Análisis y discusión

Del 100% de las personas encuestadas de la Dirección de Secretarías de Facultad, el 62,5% hace una buena elección de alimentos, mientras que el 25,7% tienen aspectos en su alimentación que pueden mejorar, y el 12,5% necesitan hacer cambios en su alimentación.

La mayor parte de las secretarias de Facultad hacen una buena elección de alimentos, esto consiste en moderar el consumo de alimentos nutritivos, seleccionar una alimentación equilibrada con una selección de carbohidratos, frutas y verduras.

### 3.1.7 Nutrición (Dirección de Bienestar Estudiantil)

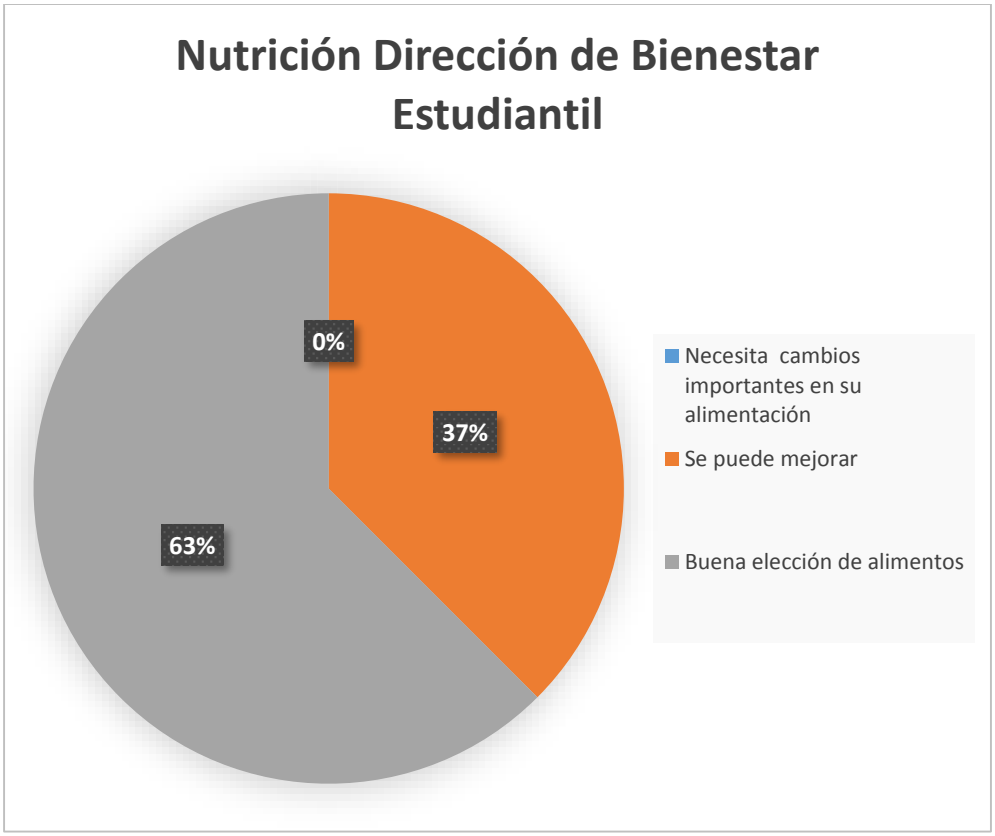



***Figura 7.*** *Nutrición Dirección de Bienestar Estudiantil*
**Fuente***: Instrumentos Estadísticos*
**Elaborado por:** *Milton Alexander Azuero Galarza, 2019.*

**Análisis y discusión**

Del 100% de las personas encuestadas de la Dirección de Secretarías de Facultad, el 62,5% hace una buena elección de alimentos, mientras que el 37,5% tienen aspectos en su alimentación que pueden mejorar, y el 0.0% necesitan hacer cambios en su alimentación.

La mayor parte del departamento de bienestar estudiantil hace una buena elección con el fin de conseguir una dieta balanceada. Y un considerable número está pendiente por su estado nutricional los cuales pueden mejorar sus hábitos alimenticios

### 3.1.9 Nutrición (Dirección de Cultura, Comunicación e Imagen Institucional)

**Figura 8.** Nutrición Dirección de Cultura, Comunicación e Imagen Institucional
**Fuente**: *Instrumentos Estadísticos*
**Elaborado por:** *Milton Alexander Azuero Galarza, 2019.*

## Análisis y discusión

Del 100% de las personas encuestadas de la Dirección de Cultura, Comunicación e Imagen Institucional. El 50,6% deben mejorar sus hábitos alimenticios, el 35,7% posee una buena elección de alimentos, y el 14,3% necesita hacer cambios en su alimentación.

La mayor parte de la Dirección de Cultura, Comunicación e Imagen Institucional están preocupados por su estado nutricional, esto no quiere decir que su alimentación sea totalmente mala, más bien nos dice que tienen aspectos en su selección alimenticia que pueden mejorar

### 3.1.10 Nutrición (Conserjes)

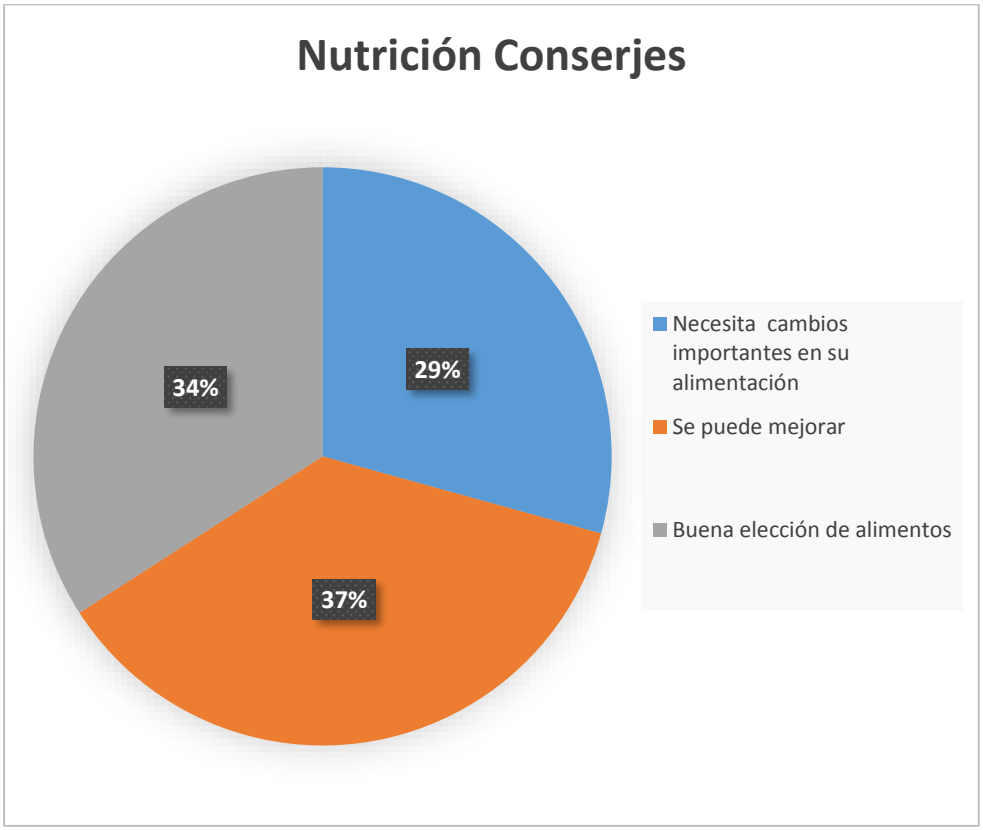



**Figura 9**. *Nutrición Conserjes*
**Fuente**: *Instrumentos Estadísticos*
**Elaborado por:** *Milton Alexander Azuero Galarza, 2019*

### Análisis y discusión

Del 100% de los Conserjes encuestados. El 36,6% deben mejorar sus hábitos alimenticios, el 34,1% posee una buena elección de alimentos, y el 29,3% necesita hacer cambios en su alimentación.

La mayor parte del departamento está preocupado por su estado nutricional, esto quiere decir que tratan de reducir sus excesos de alimenticios o intentan disminuir el consumo de dulces, grasas o comida chatarra. Esto no quiere decir que su alimentación esté totalmente mal, pero sí que existen aspectos que se pueden mejorar

### 3.1.11 Nutrición (Guardias)

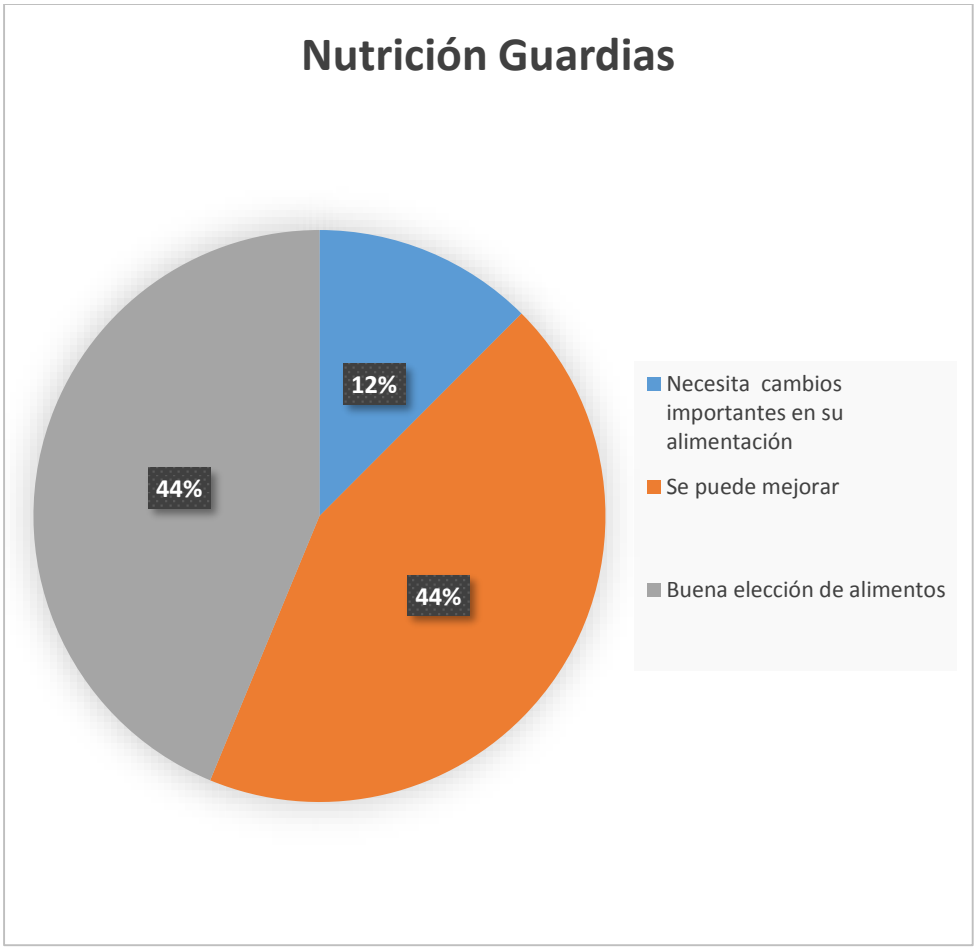



***Figura 10***. *Nutrición Guardias*
**Fuente**: *Instrumentos Estadísticos*
**Elaborado por:** *Milton Alexander Azuero Galarza, 2019*

**Análisis y discusión**

Del 100% de los Guardias encuestados. Existe una buena elección de alimentos y una preocupación por el estado nutricional que se lo puede mejorar, ambas puntuaciones con el 43,3%, además el 12,5% necesita hacer cambios en su alimentación.

La mayor parte de los guardias encuestados hacen una buena elección de alimentos o están preocupados por su estado alimenticio.

### 3.1.12 Nutrición (Choferes)

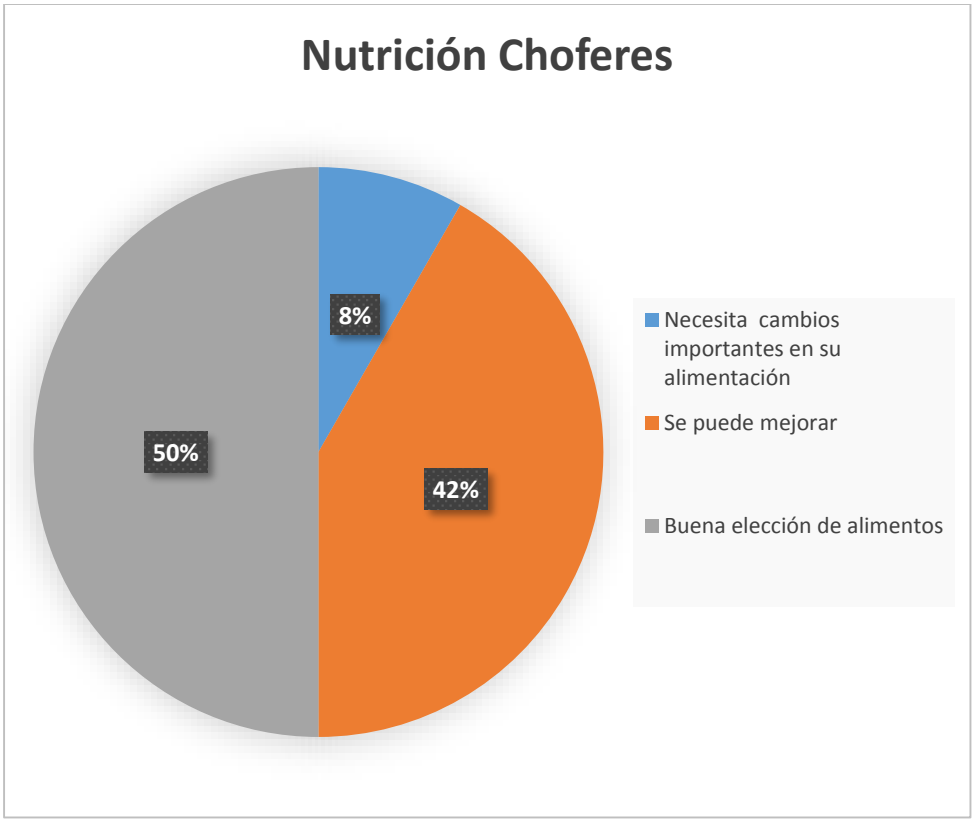



**Figura 11.** *Nutrición Choferes*
**Fuente**: *Instrumentos Estadísticos*
**Elaborado por:** *Milton Alexander Azuero Galarza, 2019*

### Análisis y discusión

Del 100% de los choferes encuestados, el 50,0% hace una buena elección de alimentos, mientras que el 41,7% tienen aspectos en su alimentación que pueden mejorar, y el 8.3% necesitan hacer cambios en su alimentación.

La mayor parte de choferes hacen una buena selección de alimentos esto consiste en reducir los dulces, consumir frutas o verduras, beber agua, elegir carnes blancas, sobre todo tomar una dieta equilibrada.

### 3.1.13 Nutrición Sexo

**Tabla 7.**
*Tabla Cruzada Nutrición vs Sexo*

| | | | Sexo | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | Hombres | Mujeres | Total |
| Nutrición Sexo | Escala D: Necesita cambios importantes en su alimentación | Recuento | 23 | 13 | 36 |
| | | % dentro de Nutrición Sexo | 63,9% | 36,1% | 100,0% |
| | Escala B: Se puede mejorar | Recuento | 42 | 33 | 75 |
| | | % dentro de Nutrición Sexo | 56,0% | 44,0% | 100,0% |
| | Escala A: Buena elección de alimentos | Recuento | 53 | 43 | 96 |
| | | % dentro de Nutrición Sexo | 55,2% | 44,8% | 100,0% |
| Total | | Recuento | 118 | 89 | 207 |
| | | % dentro de Nutrición Sexo | 57,0% | 43,0% | 100,0% |

***Elaborado por:*** *Milton Alexander Azuero Galarza, 2019.*

**Análisis y discusión**

De los 207 empleados administrativos y de servicio encuestados que representan 100%, se evidencia que 118 que corresponde al 57,0% son hombres y 89 que corresponde al 43,7% son mujeres.

La mayor parte del total de la población entre empleados administrativos y de servicio son hombres, por lo que gran parte la elección de alimentos fue valorada por el personal masculino que en cierto modo discierne en los porcentajes de la elección de alimentos que hace el personal femenino.

### 3.1.14 Nutrición Tabla Cruzada

**Tabla 8.**

*Tabla Cruzada Departamento vs Nutrición*

| | | | Nutrición Puntuación | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | Necesita cambios importantes en su alimentación | Se puede mejorar | Buena elección de alimentos | Total |
| Departamentos | Dirección de Talento Humano | Recuento | 3 | 5 | 4 | 12 |
| | | % dentro de Departamento | 25,0% | 41,7% | 33,3% | 100,0% |
| | Dirección Administrativa | Recuento | 6 | 8 | 13 | 27 |
| | | % dentro de Departamento | 22,2% | 29,6% | 48,1% | 100,0% |
| | Dirección financiera | Recuento | 2 | 4 | 5 | 11 |
| | | % dentro de Departamento | 18,2% | 36,4% | 45,5% | 100,0% |
| | Dirección de Investigación | Recuento | 1 | 1 | 4 | 6 |
| | | % dentro de Departamento | 16,7% | 16,7% | 66,7% | 100,0% |
| | Dirección Tecnológica | Recuento | 1 | 5 | 6 | 12 |
| | | % dentro de Departamento | 8,3% | 41,7% | 50,0% | 100,0% |
| | Dirección Secretarías de Facultad | Recuento | 4 | 8 | 20 | 32 |
| | | % dentro de Departamento | 12,5% | 25,0% | 62,5% | 100,0% |
| | Dirección de Bienestar Estudiantil | Recuento | 0 | 3 | 5 | 8 |
| | | % dentro de Departamento | 0,0% | 37,5% | 62,5% | 100,0% |
| | Dirección de Cultura, Comunicación e Imagen Institucional | Recuento | 2 | 7 | 5 | 14 |
| | | % dentro de Departamento | 14,3% | 50,0% | 35,7% | 100,0% |
| | Conserjes | Recuento | 12 | 15 | 14 | 41 |
| | | % dentro de Departamento | 29,3% | 36,6% | 34,1% | 100,0% |
| | Guardias | Recuento | 4 | 14 | 14 | 32 |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | % dentro de Departamento | 12,5% | 43,8% | 43,8% | 100,0% |
| | Choferes | Recuento | 1 | 5 | 6 | 12 |
| | | % dentro de Departamento | 8,3% | 41,7% | 50,0% | 100,0% |
| **Total** | | Recuento | 36 | 75 | 96 | 207 |
| | | % dentro de Departamento | 17,4% | 36,2% | 46,4% | 100,0% |

***Elaborado por:*** *Milton Alexander Azuero Galarza, 2019.*

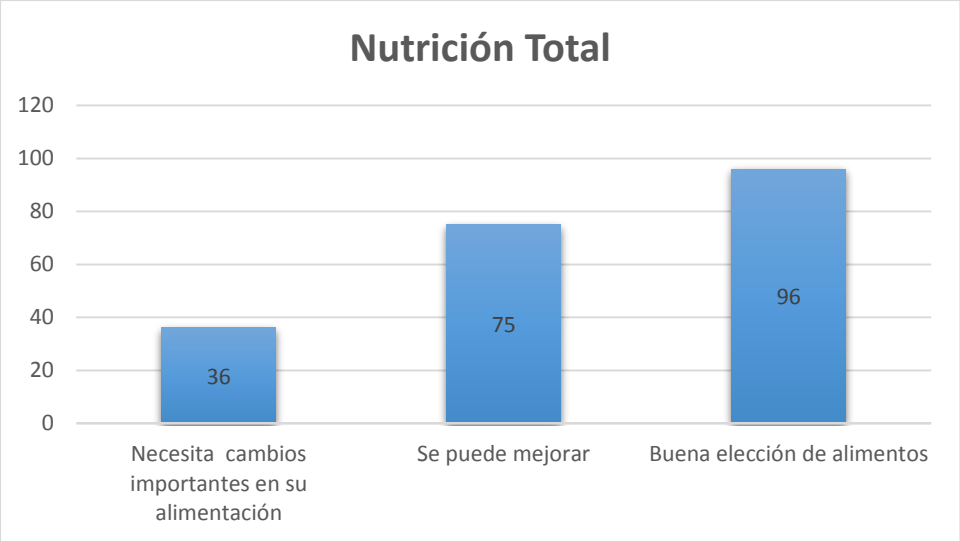



***Figura 12.*** *Nutrición Total*
**Fuente***: Instrumentos Estadísticos*
**Elaborado por:** *Milton Alexander Azuero Galarza, 2019*

## Análisis y discusión

Del 100% de los empleados administrativos y de servicio encuestados, el 46,4% que representa a 96 trabajadores hacen una buena elección de alimentos, el 36,2% que representa a 75 trabajadores tienen aspectos en su alimentación que se podrían mejorar y el 17,4% que representa a 36 trabajadores necesitan hacer cambios en su alimentación.

La mayor parte de los empleados administrativos y de servicio hacen una buena elección de alimentos esto quiere decir que toma agua o infusiones, comen verduras crudas o en cualquier tipo de preparación, comer frutas todos los días, prefieren carnes blancas antes que rojas y moderan su consumo de alcohol. Además, existe un grupo considerable que tienen aspectos en su alimentación que podrían mejorar y otro grupo que necesita hacer cambios importantes en su alimentación.

### 3.2 Análisis e interpretación (Escala de clima laboral)

Se aplicó el instrumento de evaluación de clima laboral (CL-SPC) para poder evaluar el nivel de percepción del ambiente laboral de los empleados, por lo tanto, se procedió a la tabulación por departamentos en función del personal administrativo y de servicio.

#### 3.2.1 Clima Laboral (Dirección de talento Humano)

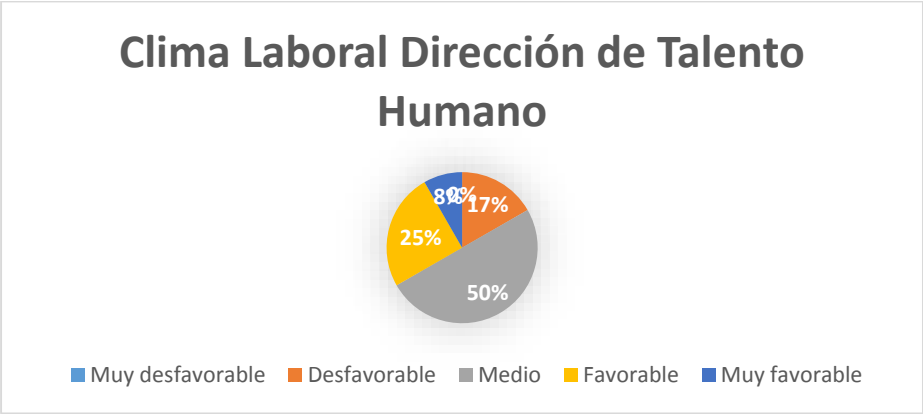



**Figura 13.** *Clima Laboral Dirección de Talento Humano*
**Fuente**: *Instrumentos Estadísticos*
**Elaborado por:** *Milton Alexander Azuero Galarza, 2019*

**Análisis y discusión**

Del 100% de la Dirección de Talento Humano, el 50,0% tienen un clima laboral **MEDIO**, el 25,0% tienen un clima laboral **FAVORABLE,** el 16,7 tienen un clima laboral **DESFAVORABLE**, el 8,3% tienen un clima **MUY FAVORABLE** y el 0,0% tienen un clima **MUY DESFAVORABLE.**

La mayor parte de la Dirección de Talento Humano escogió que sus aspectos como **involucramiento** laboral que es la identificación con los valores con el compromiso para el desarrollo de la institución, la **realización personal** que consiste en la perspectiva de progresar en la institución, la **supervisión** que es la apreciación del desarrollo por parte de los superiores para orientar las tareas o actividades, la **comunicación** que reside en el grado de fluidez, claridad y coherencia de la información recibida para el funcionamiento interno de la institución y las **condiciones laborales** que consiste en tener las circunstancias, los objetivos, los recursos y los grupos de trabajo predispuestos para cumplir las actividades; Tienen una valoración de su percepción de estos aspectos vinculados con el trabajo como **MEDIO.**

### 3.2.2 Clima Laboral (Dirección Administrativa)

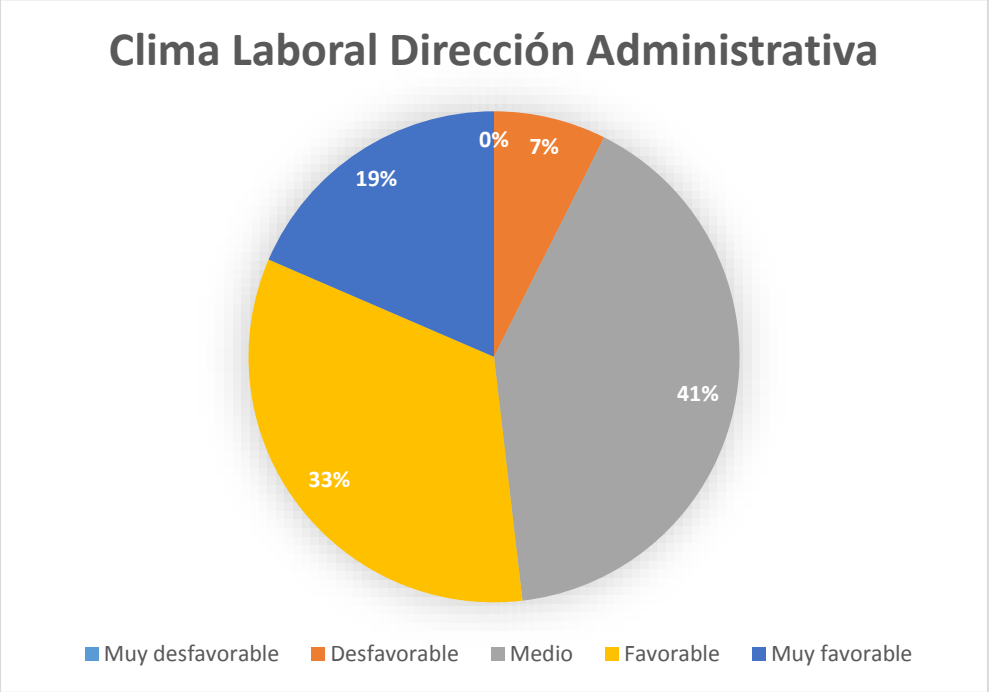



***Figura 14.*** *Clima Laboral Dirección Administrativa*
**Fuente***: Instrumentos Estadísticos*
**Elaborado por:** *Milton Alexander Azuero Galarza, 2019*

**Análisis y discusión**

Del 100% de la dirección Administrativa, el 40,7% tienen un clima laboral **MEDIO**, el 33,3 tienen un clima laboral FAVORABLE, el 18,5% tienen un clima laboral **MUY FAVORABLE**, el 7,4% tienen un clima laboral DESFAVORABLE y el 0,0% tienen un clima laboral **MUY DESFAVORABLE.**

La mayor parte de la Dirección Administrativa escogió que sus aspectos como **involucramiento** laboral que es la identificación con los valores con el compromiso para el desarrollo de la institución, la **realización personal** que consiste en la perspectiva de progresar en la institución, la **supervisión** que es la apreciación del desarrollo por parte de los superiores para orientar las tareas o actividades, la **comunicación** que reside en el grado de fluidez, claridad y coherencia de la información recibida para el funcionamiento interno de la institución y las **condiciones laborales** que consiste en tener las circunstancias, los objetivos, los recursos y los grupos de trabajo predispuestos para cumplir las actividades; Tienen una valoración de su percepción de estos aspectos vinculados con el trabajo como **MEDIO.**

### 3.2.3 Clima Laboral (Dirección Financiera)

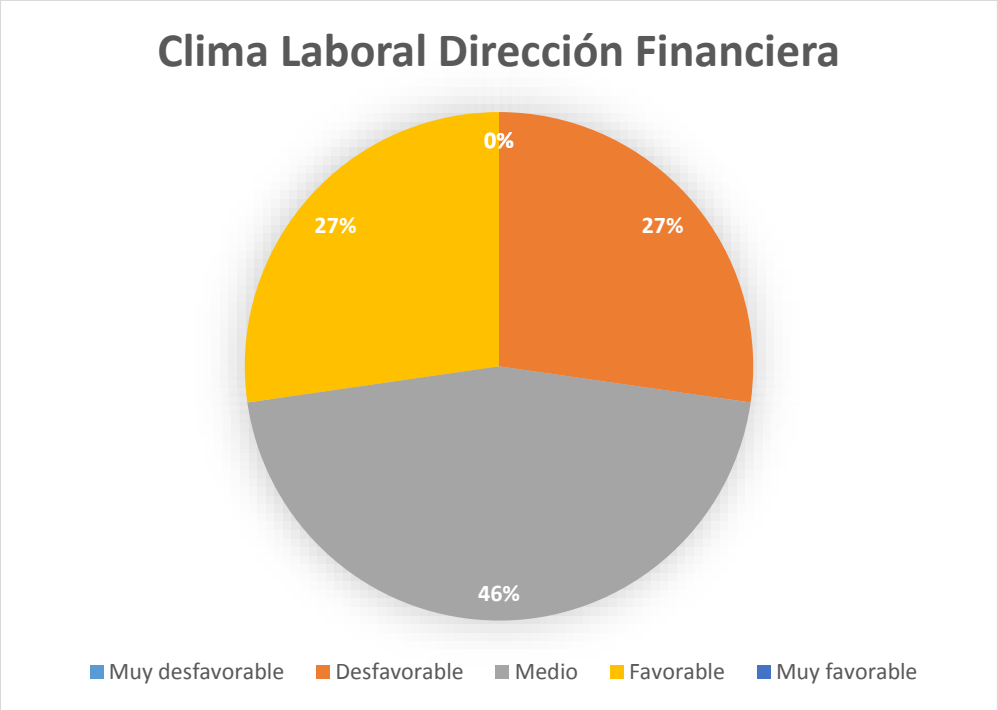



**Figura 15.** *Clima Laboral Dirección Financiera*
**Fuente**: *Instrumentos Estadísticos*
**Elaborado por:** *Milton Alexander Azuero Galarza, 2019*

**Análisis y discusión**

Del 100% de la Dirección Financiera, el 45,5% tienen un clima laboral **MEDIO**, el 27,3% tienen un clima laboral **FAVORABLE**, otro 27,3% tienen un clima **DESFAVORABLE** y un 0,0% tienen aspectos o **MUY DESFAVORABLES** o **MUY FAVORABLES.**

La mayor parte de la Dirección Financiera escogió que sus aspectos como **involucramiento** laboral que es la identificación con los valores con el compromiso para el desarrollo de la institución, la **realización personal** que consiste en la perspectiva de progresar en la institución, la **supervisión** que es la apreciación del desarrollo por parte de los superiores para orientar las tareas o actividades, la **comunicación** que reside en el grado de fluidez, claridad y coherencia de la información recibida para el funcionamiento interno de la institución y las **condiciones laborales** que consiste en tener las circunstancias, los objetivos, los recursos y los grupos de trabajo predispuestos para cumplir las actividades; Tienen una valoración de su percepción de estos aspectos vinculados con el trabajo como **MEDIO.**

### 3.2.4 Clima Laboral (Dirección de Investigación)

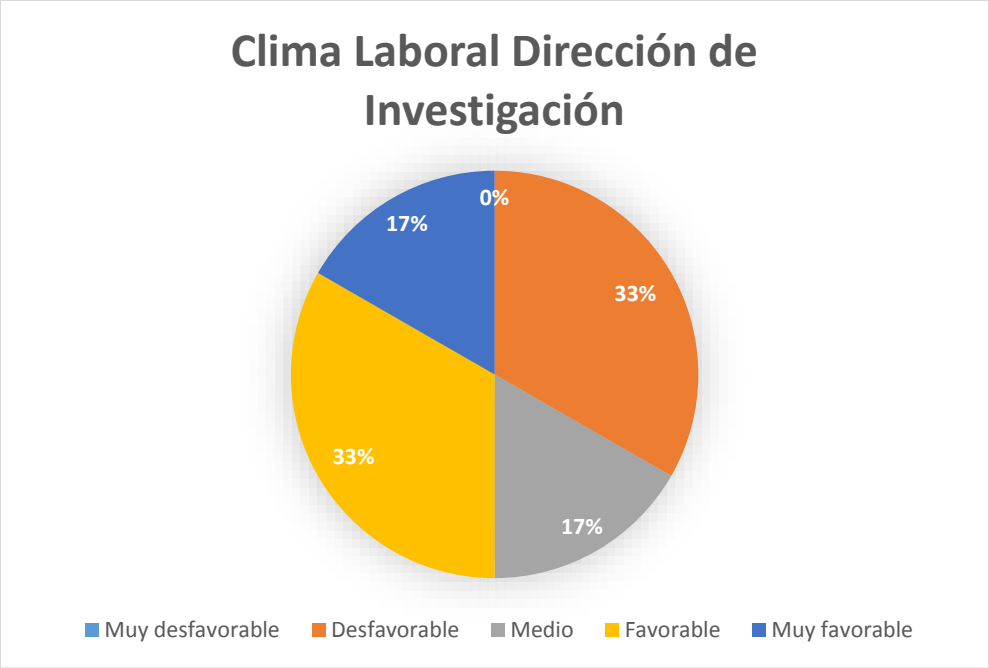



**Figura 16.** *Clima Laboral Dirección de Investigación*
**Fuente**: *Instrumentos Estadísticos*
**Elaborado por:** *Milton Alexander Azuero Galarza, 2019*

**Análisis y discusión**

Del 100% de la Dirección de Investigación, el 33,3% tienen un clima laboral **FAVORABLE**, otro 33,3% tienen un clima laboral **DESFAVORABLE**, un 16,7 % tienen un clima laboral **MUY FAVORABLE**, otro 16,7% tienen un clima **MEDIO**, por último, un 0,0% tienen un clima laboral **MUY DESFAVORABLE**

La mayor parte de la Dirección de Investigación escogió que sus aspectos como **Involucramiento** laboral que es la identificación con los valores con el compromiso para el desarrollo de la institución, la **realización personal** que consiste en la perspectiva de progresar en la institución, la **Supervisión** que es la apreciación del desarrollo por parte de los superiores para orientar las tareas o actividades, la **comunicación** que reside en el grado de fluidez, claridad y coherencia de la información recibida para el funcionamiento interno de la institución y las **condiciones laborales** que consiste en tener las circunstancias, los objetivos, los recursos y los grupos de trabajo predispuestos para cumplir las actividades; Tienen una valoración de su percepción de estos aspectos vinculados con el trabajo como **FAVORABLES y DESFAVORABLES.**

### 3.2.5 Clima Laboral (Dirección Tecnológica)

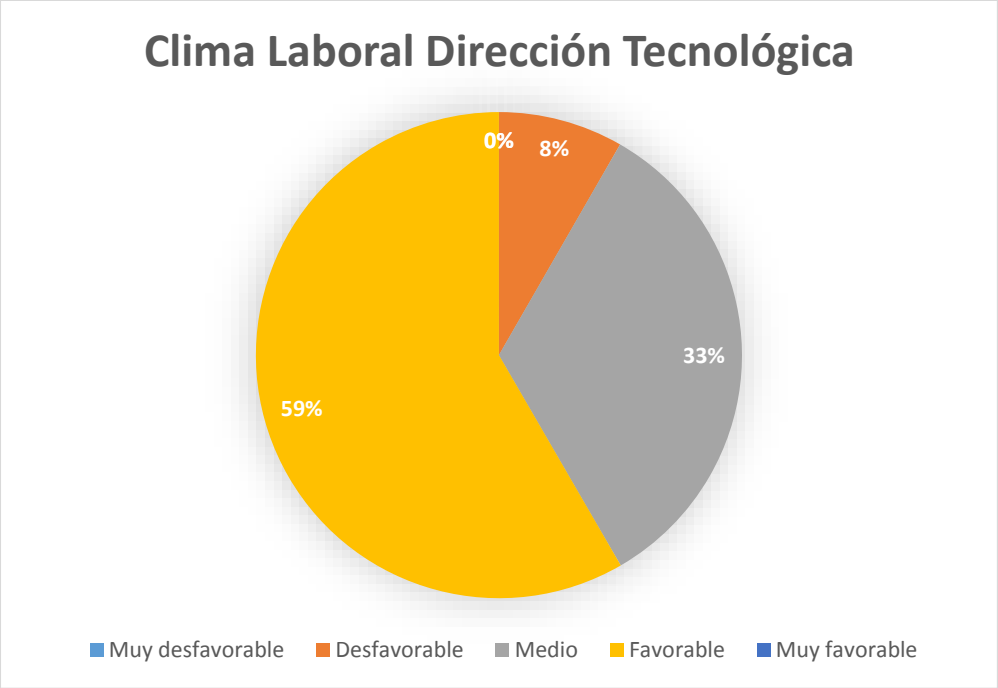



**Figura 17.** *Clima Laboral Dirección Tecnológica*
**Fuente**: *Instrumentos Estadísticos*
**Elaborado por:** *Milton Alexander Azuero Galarza, 2019*

**Análisis y discusión**

Del 100% de la Dirección Tecnológica, el 83,1% tienen un clima laboral **DESFAVORABLE**, el 58,3% tienen un clima laboral **FAVORABLE**, el 33,3% tienen un clima laboral **MEDIO**, y el 0,0%% tienen un clima laboral **MUY FAVORABLE** o **MUY DESFAVORABLE.**

La mayor parte de la Dirección Tecnológica escogió que sus aspectos como **Involucramiento** laboral que es la identificación con los valores con el compromiso para el desarrollo de la institución, la **realización personal** que consiste en la perspectiva de progresar en la institución, la **supervisión** que es la apreciación del desarrollo por parte de los superiores para orientar las tareas o actividades, la **comunicación** que reside en el grado de fluidez, claridad y coherencia de la información recibida para funcionamiento interno de la institución y las **condiciones laborales** que consiste en tener las circunstancias, los objetivos, los recursos y los grupos de trabajo predispuestos para cumplir las actividades; Tienen una valoración de su percepción de estos aspectos vinculados con el trabajo como **DESFAVORABLE.**

### 3.2.6 Clima Laboral (Dirección de Secretarías de Facultad)

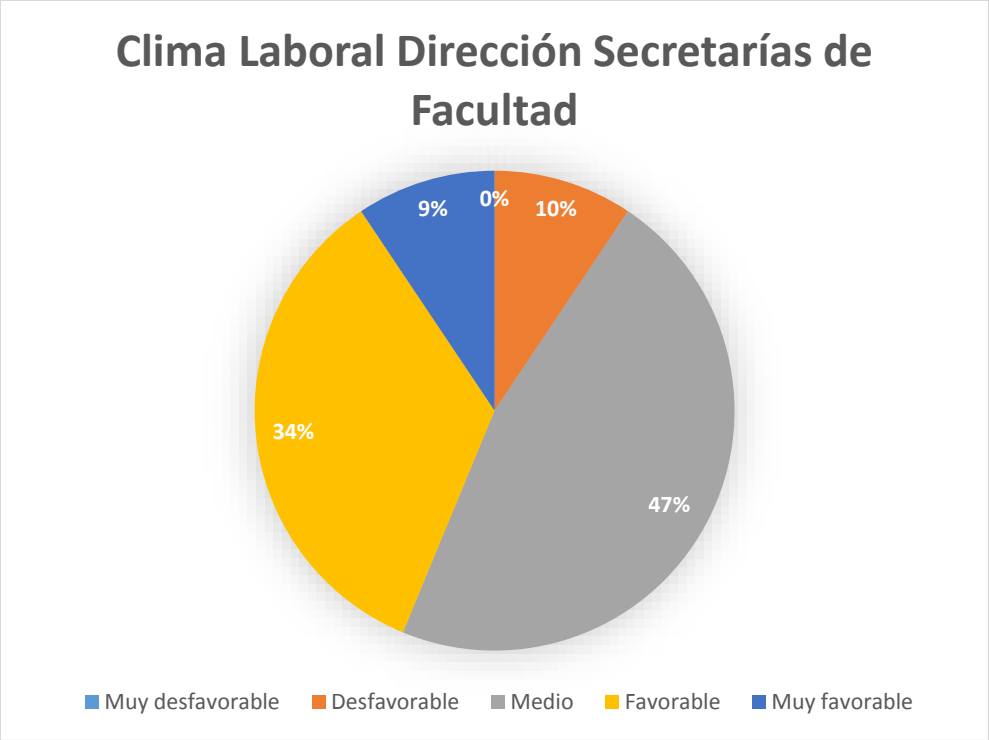



**Figura 18.** *Clima Laboral Dirección Secretarías de Facultad*
**Fuente**: *Instrumentos Estadísticos*
**Elaborado por:** *Milton Alexander Azuero Galarza, 2019*

**Análisis y discusión**

Del 100% de la Dirección de Secretarías de Facultad, el 46,9 % tienen un clima laboral **MEDIO**, el 34,4% tienen un clima laboral **FAVORABLE**, el 9,4% tienen un clima laboral **MUY FAVORABLE**, el 9,4% tienen un clima laboral **DESFAVORABLE** y el 0,0% tienen un clima laboral **MUY DESFAVORABLE.**

La mayor parte de la Dirección de Secretarías de Facultad escogió que sus aspectos como **involucramiento** laboral que es la identificación con los valores con el compromiso para el desarrollo de la institución, la **realización personal** que consiste en la perspectiva de progresar en la institución, la **supervisión** que es la apreciación del desarrollo por parte de los superiores para orientar las tareas o actividades, la **comunicación** que reside en el grado de fluidez, claridad y coherencia de la información recibida para funcionamiento interno de la institución y las **condiciones laborales** que consiste en tener las circunstancias, los objetivos, los recursos y los grupos de trabajo predispuestos para cumplir las actividades; Tienen una valoración de su percepción de estos aspectos vinculados con el trabajo como **MEDIO.**

### 3.2.7 Clima Laboral (Dirección de Bienestar Estudiantil)

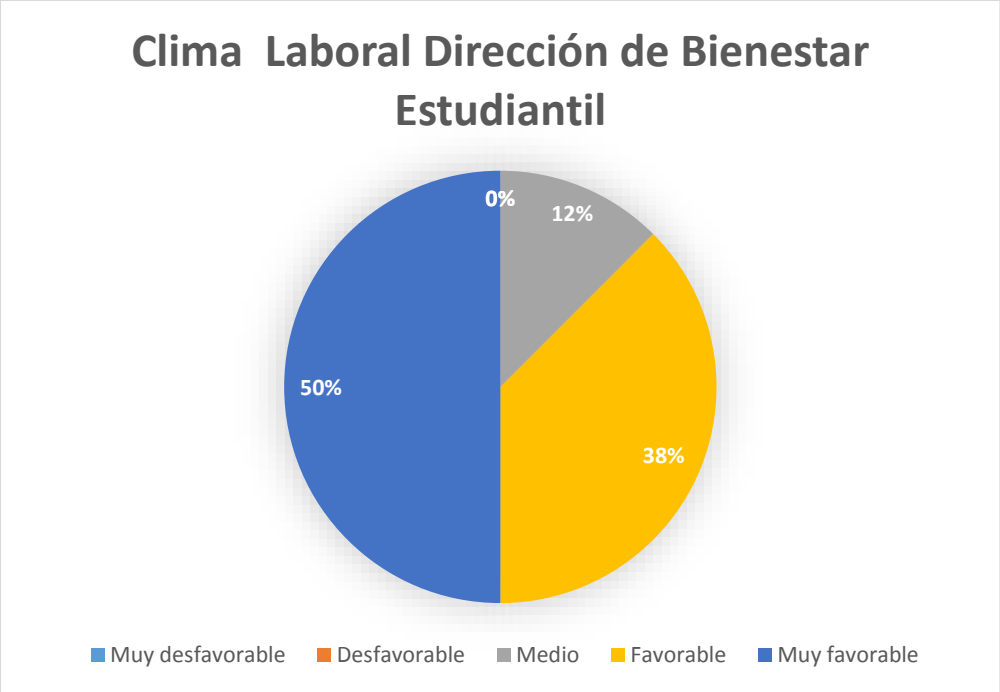



**Figura 19.** *Clima Laboral Dirección de Bienestar Estudiantil*
**Fuente**: *Instrumentos Estadísticos*
**Elaborado por:** *Milton Alexander Azuero Galarza, 2019*

**Análisis y discusión**

Del 100% de la Dirección de Bienestar Estudiantil, el 50,0 % tienen un clima laboral **MUY FAVORABLE**, el 37,5% tienen un clima laboral **FAVORABLE**, el 12,5% tienen un clima laboral **MEDIO**, el 0.0% tienen un clima laboral **DESFAVORABLE** o **MUY DESFAVORABLE.**

La mayor parte de la Dirección de Bienestar Estudiantil escogió que sus aspectos como **involucramiento** laboral que es la identificación con los valores con el compromiso para el desarrollo de la institución, la **realización personal** que consiste en la perspectiva de progresar en la institución, la **supervisión** que es la apreciación del desarrollo por parte de los superiores para orientar las tareas o actividades, la **comunicación** que reside en el grado de fluidez, claridad y coherencia de la información recibida para funcionamiento interno de la institución y las **condiciones laborales** que consiste en tener las circunstancias, los objetivos, los recursos y los grupos de trabajo predispuestos para cumplir las actividades; Tienen una valoración de su percepción de estos aspectos vinculados con el trabajo como **MUY FAVORABLE.**

### 3.2.8 Clima Laboral (Dirección de Cultura, Comunicación e Imagen Institucional)

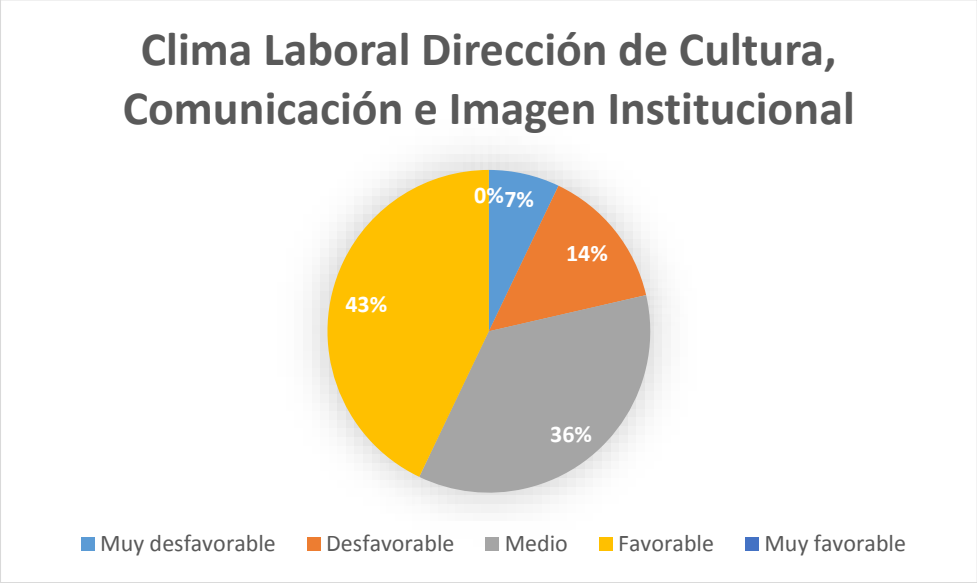



**Figura 20.** *Clima Laboral Dirección de Cultura, Comunicación e Imagen Institucional*
**Fuente**: *Instrumentos Estadísticos*
**Elaborado por:** *Milton Alexander Azuero Galarza, 2019*

**Análisis y discusión**

Del 100% de la Dirección de la Dirección de Cultura, Comunicación e Imagen Institucional, el 42,9 % tienen un clima laboral **FAVORABLE**, el 35.7% tienen un clima laboral **MEDIO**, el 14,3% tienen un clima laboral **DESFAVORABLE,** el 7,1 % tienen un clima laboral **MUY DESFAVORABLE** y el 0.0% tienen un clima laboral **MUY FAVORABLE.**

La mayor parte de la Dirección de Cultura, Comunicación e Imagen Institucional escogió que sus aspectos como **involucramiento** laboral que es la identificación con los valores con el compromiso para el desarrollo de la institución, la **realización personal** que consiste en la perspectiva de progresar en la institución, la **supervisión** que es la apreciación del desarrollo por parte de los superiores para orientar las tareas o actividades, la **comunicación** que reside en el grado de fluidez, claridad y coherencia de la información recibida para el funcionamiento interno de la institución y las **condiciones laborales** que consiste en tener las circunstancias, los objetivos, los recursos y los grupos de trabajo predispuestos para cumplir las actividades; Tienen una valoración de su percepción de estos aspectos vinculados con el trabajo como **FAVORABLE.**

### 3.2.9 Clima Laboral (Conserjes)

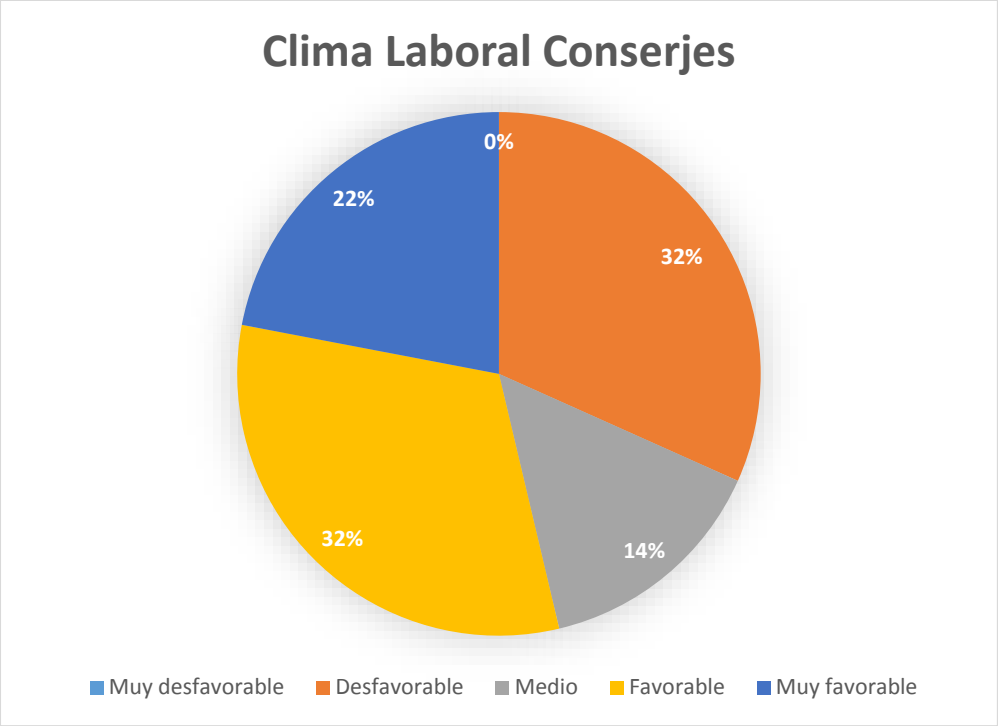



**Figura 21.** *Clima Laboral Conserjes*
**Fuente**: *Instrumentos Estadísticos*
**Elaborado por:** *Milton Alexander Azuero Galarza, 2019*

**Análisis y discusión**

Del 100% de los conserjes, el 31,75 % tienen un clima laboral **FAVORABLE**, otro 31,7% tienen un clima laboral **DESFAVORABLE**, el 22,0% tienen un clima laboral **MUY FAVORABLE**, el 14,6% tienen un clima laboral **MEDIO**, el 0.0% tienen un clima laboral **MUY DESFAVORABLE.**

La mayor parte de los Conserjes escogió que sus aspectos como **involucramiento** laboral que es la identificación con los valores con el compromiso para el desarrollo de la institución, la **realización personal** que consiste en la perspectiva de progresar en la institución, la **Supervisión** que es la apreciación del desarrollo por parte de los superiores para orientar las tareas o actividades, la **comunicación** que reside en el grado de fluidez, claridad y coherencia de la información recibida para funcionamiento interno de la institución y las **condiciones laborales** que consiste en tener las circunstancias, los objetivos, los recursos y los grupos de trabajo predispuestos para cumplir las actividades; Tienen una valoración de su percepción de estos aspectos vinculados con el trabajo como **FAVORABLE y DESFAVORABLE.**

### 3.2.10 Clima Laboral (Guardias)

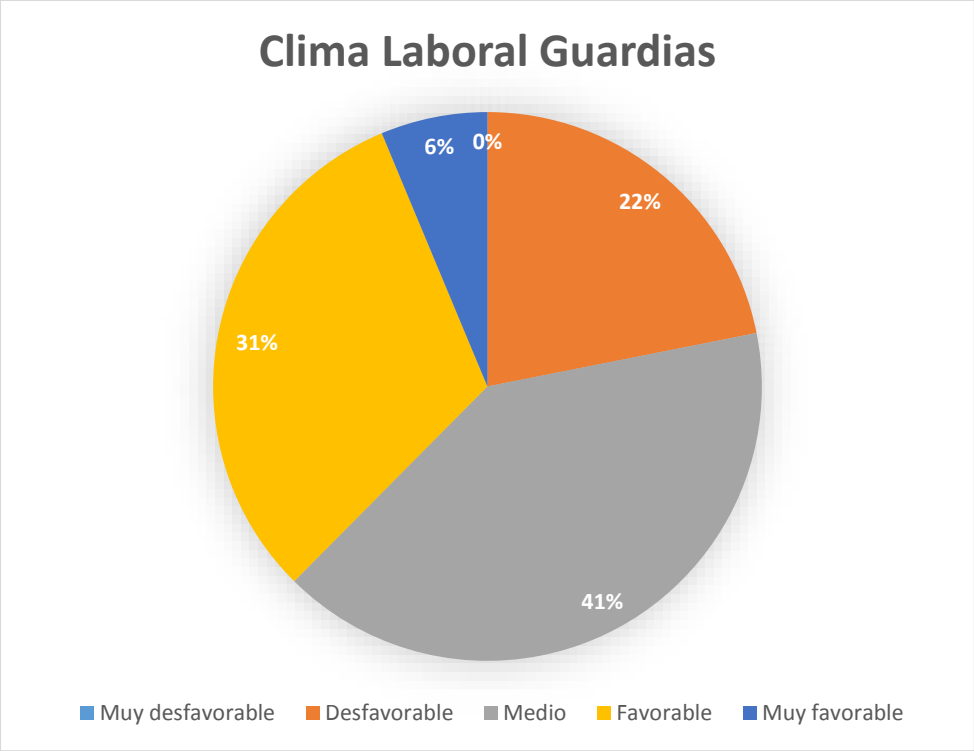



**Figura 22**.*Clima Laboral Guardias*
**Fuente**: *Instrumentos Estadísticos*
**Elaborado por:** *Milton Alexander Azuero Galarza, 2019*

**Análisis y discusión**

Del 100% de los Guardias encuestados, el 40,6 % tienen un clima laboral **MEDIO**, otro 31,3% tienen un clima laboral **FAVORABLE**, el 21,9% tienen un clima laboral **DESFAVORABLE**, el 6,3% tienen un clima laboral **MUY FAVORABLE**, el 0.0% tienen un clima laboral **MUY DESFAVORABLE.**

La mayor parte de los choferes escogió que sus aspectos como **Involucramiento** laboral que es la identificación con los valores con el compromiso para el desarrollo de la institución, la **realización personal** que consiste en la perspectiva de progresar en la institución, la **supervisión** que es la apreciación del desarrollo por parte de los superiores para orientar las tareas o actividades, la **comunicación** que reside en el grado de fluidez, claridad y coherencia de la información recibida para funcionamiento interno de la institución y las **condiciones laborales** que consiste en tener las circunstancias, los objetivos, los recursos y los grupos de trabajo predispuestos para cumplir las actividades; Tienen una valoración de su percepción de estos aspectos vinculados con el trabajo como **MEDIO**

### 3.2.11 Clima Laboral (Choferes)

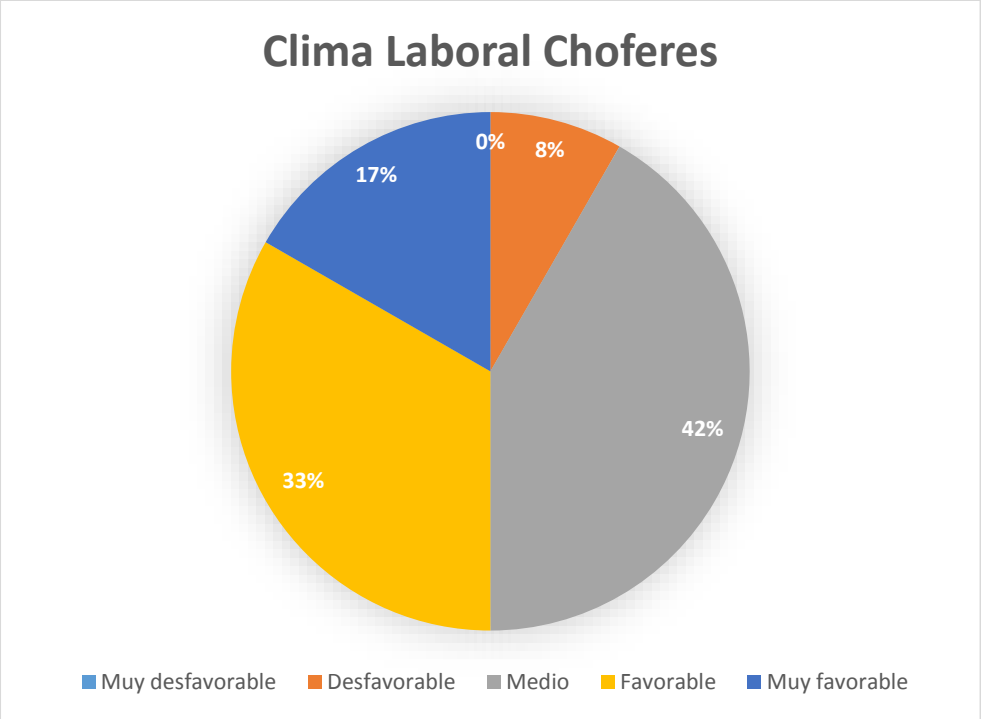



**Figura 23**. *Clima Laboral Choferes*
**Fuente**: *Instrumentos Estadísticos*
**Elaborado por:** *Milton Alexander Azuero Galarza, 2019*

**Análisis y discusión**

Del 100% de los Choferes encuestados, el 41,7 % tienen un clima laboral **MEDIO**, el 33,3% tienen un clima laboral **FAVORABLE**, el 16,7% tienen un clima laboral **MUY FAVORABLE**, el 8,3% tienen un clima laboral **DESFAVORABLE**, el 0.0% tienen un clima laboral **MUY DESFAVORABLE.**

La mayor parte de los Choferes escogió que sus aspectos como **involucramiento** laboral que es la identificación con los valores con el compromiso para el desarrollo de la institución, la **realización personal** que consiste en la perspectiva de progresar en la institución, la **supervisión** que es la apreciación del desarrollo por parte de los superiores para orientar las tareas o actividades, la **comunicación** que reside en el grado de fluidez, claridad y coherencia de la información recibida para funcionamiento interno de la institución y las **condiciones laborales** que consiste en tener las circunstancias, los objetivos, los recursos y los grupos de trabajo predispuestos para cumplir las actividades; Tienen una valoración de su percepción de estos aspectos vinculados con el trabajo como **MEDIO.**

### 3.2.12 Clima Laboral (Sexo)

**Tabla 9** *Tabla Cruzada Clima Laboral vs Sexo.*

| | | | Sexo | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | Hombres | Mujeres | Total |
| Clima Sexo | Muy desfavorable | Recuento | 0 | 1 | 1 |
| | | % dentro de Clima Sexo | 0,0% | 100,0% | 100,0% |
| | Desfavorable | Recuento | 27 | 9 | 36 |
| | | % dentro de Clima Sexo | 75,0% | 25,0% | 100,0% |
| | Medio | Recuento | 36 | 36 | 72 |
| | | % dentro de Clima Sexo | 50,0% | 50,0% | 100,0% |
| | Favorable | Recuento | 39 | 32 | 71 |
| | | % dentro de Clima Sexo | 54,9% | 45,1% | 100,0% |
| | Muy favorable | Recuento | 16 | 11 | 27 |
| | | % dentro de Clima Sexo | 59,3% | 40,7% | 100,0% |
| Total | | Recuento | 118 | 89 | 207 |
| | | % dentro de Clima Sexo | 57,0% | 43,0% | 100,0% |

*Elaborado por: Milton Alexander Azuero Galarza, 2019.*

**Análisis y discusión**

De los 207 empleados administrativos y de servicio encuestados que representan 100%, se evidencia que 118 que corresponde al 57,0% son hombres y 89 que corresponde al 43,7% son mujeres.

La mayor parte de los empleados administrativos y de servicio encuestados son hombre de la cual su percepción del clima laboral discrepa un poco con los resultados percibidos por la población femenina.

### 3.2.13 Clima Laboral Tabla Cruzada

**Tabla 10** Tabla Cruzada Departamento vs Clima Laboral

| | | | Clima Laboral Puntuación | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | Muy desfavorable | Desfavorable | Medio | Favorable | Muy favorable | Total |
| Departamento | Dirección de Talento Humano | Recuento | 0 | 2 | 6 | 3 | 1 | 12 |
| | | % dentro de Departamento | 0,0% | 16,7% | 50,0% | 25,0% | 8,3% | 100,0% |
| | Dirección Administrativa | Recuento | 0 | 2 | 11 | 9 | 5 | 27 |
| | | % dentro de Departamento | 0,0% | 7,4% | 40,7% | 33,3% | 18,5% | 100,0% |
| | Dirección financiera | Recuento | 0 | 3 | 5 | 3 | 0 | 11 |
| | | % dentro de Departamento | 0,0% | 27,3% | 45,5% | 27,3% | 0,0% | 100,0% |
| | Dirección de Investigación | Recuento | 0 | 2 | 1 | 2 | 1 | 6 |
| | | % dentro de Departamento | 0,0% | 33,3% | 16,7% | 33,3% | 16,7% | 100,0% |
| | Dirección Tecnológica | Recuento | 0 | 1 | 4 | 7 | 0 | 12 |
| | | % dentro de Departamento | 0,0% | 8,3% | 33,3% | 58,3% | 0,0% | 100,0% |
| | Dirección Secretarías de Facultad | Recuento | 0 | 3 | 15 | 11 | 3 | 32 |
| | | % dentro de Departamento | 0,0% | 9,4% | 46,9% | 34,4% | 9,4% | 100,0% |
| | Dirección de Bienestar Estudiantil | Recuento | 0 | 0 | 1 | 3 | 4 | 8 |
| | | % dentro de Departamento | 0,0% | 0,0% | 12,5% | 37,5% | 50,0% | 100,0% |
| | Dirección de Cultura, Comunicación e Imagen Institucional | Recuento | 1 | 2 | 5 | 6 | 0 | 14 |
| | | % dentro de Departamento | 7,1% | 14,3% | 35,7% | 42,9% | 0,0% | 100,0% |
| | Conserjes | Recuento | 0 | 13 | 6 | 13 | 9 | 41 |

| | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | % dentro de Departamento | 0,0% | 31,7% | 14,6 % | 31,7% | 22,0% | 100,0 % |
| | Guardias | Recuento | 0 | 7 | 13 | 10 | 2 | 32 |
| | | % dentro de Departamento | 0,0% | 21,9% | 40,6 % | 31,3% | 6,3% | 100,0 % |
| | Choferes | Recuento | 0 | 1 | 5 | 4 | 2 | 12 |
| | | % dentro de Departamento | 0,0% | 8,3% | 41,7 % | 33,3% | 16,7% | 100,0 % |
| Total | | Recuento | 1 | 36 | 72 | 71 | 27 | 207 |
| | | % dentro de Departamento | 0,5% | 17,4% | 34,8 % | 34,3% | 13,0% | 100,0 % |

*Elaborado por: Milton Alexander Azuero Galarza, 2019.*

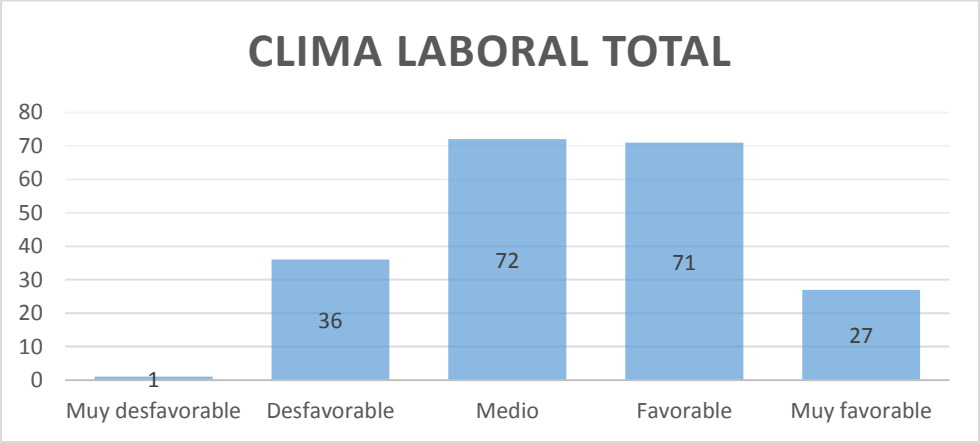



***Figura 24.*** *Clima Laboral Total.*
**Fuente***: Instrumentos Estadísticos*
**Elaborado por:** *Milton Alexander Azuero Galarza, 2019.*

## Análisis y discusión

Del 100% de los empleados administrativos y de servicio encuestados, el 34% que representa a 72 personas tienen un clima laboral medio, el 34, 3% que representa a 71 personas tienen un clima laboral favorable, el 17.4% que representa a 36 personas tienen un clima desfavorable, el 13,0% que representa a 27 personas tienen un clima laboral favorable y el 0,5% que representa a 1 personas tiene un clima desfavorable.

La mayor parte de los empleados administrativos y de servicio tienen un clima laboral medio, esto quiere decir que la percepción de los empleados se encuentra en un punto intermedio de lo aconsejable que sería tener por lo menos un clima laboral favorable.

### 3.3 Verificación de hipótesis

La nutrición en el trabajo y el clima laboral en el personal administrativo y de servicio de la Universidad Técnica de Ambato.

#### 3.3.1. Planteamiento de la Hipótesis

Ho: La nutrición en el trabajo *no incide* en el clima laboral en el personal administrativo y de servicio de la Universidad Técnica de Ambato.

H1: La nutrición en el trabajo *si incide* en el clima laboral en el personal administrativo y de servicio de la Universidad Técnica de Ambato.

#### 3.3.2. Nivel de estadístico de significancia

Se dispone de información obtenida como producto de la investigación realizada a toda la población. Para la siguiente comprobación de la Hipótesis se aplicó el análisis de la varianza con un factor (ANOVA), para contrastar la hipótesis nula (K poblaciones K > 2) son iguales, con la hipótesis alternativa.

Ho: El análisis de la varianza con un factor ANOVA, mantiene una aproximación significativa mayor a 0,05 (p valor > 0,05).

Hi: El análisis de la varianza con un factor ANOVA, mantiene una aproximación significativa menor a 0,05 (p valor > 0,05).

#### 3.3.3. Especificación del estadístico

El análisis de varianza ANOVA de un factor sirve para comparar grupos cuantitativamente, en este caso dos muestras independientes. La variable categórica (categorías resultantes del cuestionario de nutrición y dietética) que define los grupos que deseamos comparar llamada independiente o Factor, representada como VI. Comparada con la variable cuantitativa (resultados del instrumento CL-SPC de Clima Laboral) en la que deseamos comparar los grupos, llamada independiente y representada como VD (Juárez Lugo, 2015). Modelo estadístico que se lo utilizó para contrastar la hipótesis, para lo cual se requirió de la formulación de una hipótesis nula y otra alternativa, la construcción estadística a partir de los datos muestra conocida, además del establecimiento de una región de aceptación y otra de rechazo (Fernández, 2018).

**Tabla 11.** *Supuestos para aplicar un análisis de varianza ANOVA*

| **ANOVA requiere del cumplimiento de los siguientes supuestos** |
|---|
| • Cuando existen varios estratos en el estudio de una muestra, se necesita un análisis de medias aritméticas |
| • Para un análisis de la varianza al menos una de las 2 variables debe ser métrica. |
| • ANOVA es un test paramétrico que exige una prueba de normalidad para comparar las variables (una región de aceptación y otra de rechazo) |
| • Se adopta el supuesto que se han obtenido muestras aleatorias dentro de cada uno de los grupos. |
| • Los estratos de las muestras del tamaño "n" son independientes |

**Fuente:** Análisis de la varianza *(Fernández, 2018)*
**Elaborado por:** *Milton Alexander Azuero Galarza, 2019*

**Tabla 12.** *Formato General de la Tabla de Análisis de Varianza*

| **Fuente de variación** | **Suma de cuadrados** | **Grados de Libertad** | **Media de los Cuadrados** | **Coeficiente F** |
|---|---|---|---|---|
| Entre los grupos o factor | SCF | G-1 | $MCF=\frac{SCF}{G-1}$ | $F=\frac{MCF}{MCR}$ |
| Dentro de los grupos o residuales | SCR | N-G | $MCR=\frac{SCR}{G-1}$ | |
| **TOTAL** | SCT | N-1 | $MCT=\frac{SCT}{G-1}$ | |

**Fuente:** Análisis de la Varianza (Fernández, 2018)
**Elaborado por:** *Milton Alexander Azuero Galarza, 2019*

**DONDE**

N=Número total de Datos

G= Número total de Grupos

SFC=Suma de cuadrados factor

SRC= Suma de cuadrados residuales

SCT= Suma de cuadrados totales

**Tabla 13.** *Análisis de la varianza ANOVA*

| | Suma de cuadrados | Gl | Media cuadrática | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|
| 9Entre grupos | 237950.904 | 4 | 59487.726 | 544.618 | .000 |
| Dentro de grupos | 22064.120 | 202 | 109.228 | | |
| Total | 260015.024 | 206 | | | |

**Elaborado por:** *Milton Alexander Azuero Galarza, 2019*

Del análisis de las varianzas se obtiene una significativa ($p_c$) igual a 0,000.

**Tabla 14.** *Prueba Scheffé*

**Scheffé[a,b]**

| | | Subconjunto para alfa = 0.05 | | |
|---|---|---|---|---|
| | N | 1 | 2 | 3 |
| Escala D: Necesita cambios importantes en su alimentación | 36 | 130,6389 | | |
| Escala B: Se puede mejorar | 75 | | 162,3600 | |
| Escala A: Buena elección de alimentos | 96 | | | 183,8646 |
| Sig. | | 1,000 | 1,000 | 1,000 |

**Elaborado por:** *Milton Alexander Azuero Galarza, 2019*

En la tabla 14 la prueba de Scheffé indica la existencia de tres grupos estadísticamente diferentes e independientes, corroborando la autonomía de las comparaciones entre las medias del estudio. La prueba de seguimiento Scheffé calcula comparaciones entre medias, es la prueba más rigurosa para comparaciones múltiples y por lo tanto la probabilidad de error es menor y se rechaza Ho cuando es verdadera (Fallas, 2012).

### 3.3.4 Decisión Final

El valor $p_c < 0,05$ Hi; teniendo una aproximación significativa ($p_c$) igual a 0,000 siendo esta menos a 0,05 ($p_c < 0,05$) se rechaza la Hipótesis Nula y se acepta la Hipótesis Alterna, por lo tanto, la nutrición en el trabajo *si incide* en el clima laboral. Además, al mantener una correlación entre las variables, las medidas se ven afectadas directamente entre sí mismas; eso quiere decir que si la nutrición mejora en los departamentos el clima organizacional será mejor, pero, al disminuir la variable de la nutrición también disminuirá la variable del clima laboral.

# CAPÍTULO IV

# CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

## 4.1 Conclusiones

La nutrición saludable constituye un ámbito prioritario en el desarrollo de las personas para mejorar su estado físico y cognitivo. La buena alimentación en el trabajo influye en el rendimiento físico e intelectual, previene enfermedades, mejora la productividad, el estado anímico y mejora la concentración. La nutrición en nuestra investigación se categorizo en tres campos en función de la buena elección de alimentos, necesidad de mejora en la elección de los alimentos y necesita cambios importantes en la alimentación según el cuestionario de nutrición y dietética de Martínez (2003).

El personal administrativo y de servicio muestran una buena elección de alimentos en un 46,40%, sin embargo, esta cifra es alarmante considerando que el 36,20% debe mejorar su alimentación y el 17,40% necesita hacer cambios significativos en la nutrición que mantienen. Ahora bien, si realizamos una comparación podemos evidenciar que el personal administrativo mantiene una mejor nutrición mediante la buena elección de alimentos en 7,9% en relación con el personal de servicio; e irónicamente, el mismo personal administrativo en un 6,4% necesita hacer cambios significativos en su alimentación en relación del personal de servicio.

Por otra parte, mantener un clima laboral adecuado en las organizaciones es de vital importancia y por tal razón es necesario que los trabajadores se alimenten bien para rendir mejor. Para medir el clima laboral en nuestra investigación, se empleó el test CL-SPC. Donde podemos apreciar que tan solo el 13% del personal administrativo y de servicio mantiene un excelente clima laboral, mientras que la mayoría de empleados mantiene un clima laboral medio con un 34,8%. Ahora bien, si realizamos una comparativa se puede analizar que el clima laboral entre el personal administrativo y de servicio mantiene una similitud bastante cerrada. Mediante la comprobación de la hipótesis podemos entregar una de las causas que afectan al clima laboral, la nutrición. Ahora podemos aseverar que la mantención de una mala nutrición, afecta de manera negativa al clima laboral. Marinova, Cao & Park (2019) mecionana que las organizaciones que destacan comportamientos alimenticios nutritivos entre empleados construyen conductas para la creación de un buen clima laboral.

Como estrategia para el mejoramiento de la nutrición en el personal administrativo y de servicio, se ha optado por la creación de una “guía de intervención sobre nutrición laboral para los trabajadores”, la cual consta de conceptos básicos sobre la nutrición, tablas nutricionales para el mejoramiento en la alimentación, funcionalidad de nutrientes, verificación del peso ideal y dietas en función de los tipos de trabajo.

## 4.2 Recomendaciones

Se recomienda establecer estrategias para mejorar la dieta nutricional en el personal administrativo y de servicio de la Universidad Técnica de Ambato, porque la mayoría de los individuos carecen de selección de alimentos nutricionales. De tal manera que potencialicen las diversas funciones corporales de los sujetos y sirva de beneficio en el accionar, pensar y sentir de los sujetos.

Es necesario establecer estrategias que mejore el clima laboral del personal administrativo y de servicio, porque la mayoría mantiene un clima laboral medio. El clima laboral podrá ser mejor si se potencializa la comunicación entre empleados, el reconocimiento de sus logros, la flexibilidad horaria para diferentes situaciones, promover el respeto y mantener los buenos liderazgos. Además, si mejoramos la nutrición podremos potencializar el clima laboral.

Es necesaria la aplicación de la “guía de intervención sobre nutrición laboral para los trabajadores” para verificar si el clima laboral mejora entre el personal administrativo y de servicio.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS


Abdel, B., & Majali, W. E.-. (2016). Organizational Culture and Its Relationship with the Organizational Climate in the Youth Higher Council from the Perspective of Council Staff, *7*(8), 39–51.

Akbaba, Ö., & Altındağ, E. (2016). The Effects of Reengineering, Organizational Climate and Psychological Capital on the Firm Performance. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, *235*(October), 320–331. https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.11.038

Ammerman, A. S., Hartman, T., & DeMarco, M. M. (2017). Behavioral Economics and the Supplemental Nutrition Assistance Program:: Making the Healthy Choice the Easy Choice. *American Journal of Preventive Medicine*, *52*(2), S145–S150. https://doi.org/10.1016/j.amepre.2016.08.017

Apipalakul, C., & Kummoon, D. (2017). The Effects of Organizational Climate to Conflict Management amongst Organizational Health Personnel. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, *237*(June 2016), 1216–1222. https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2017.02.192

Bahrami, M. A., Barati, O., Ghoroghchian, M. sadat, Montazer-alfaraj, R., & Ranjbar Ezzatabadi, M. (2016). Role of Organizational Climate in Organizational Commitment: The Case of Teaching Hospitals. *Osong Public Health and Research Perspectives*, *7*(2), 96–100. https://doi.org/10.1016/j.phrp.2015.11.009

Costagmara, A. (2014). *Alimentación Saludable*. (U. N. del Litoral, Ed.), *9 de Julio* (UNL, Vol. 1). Argentina.

Cucarella, S., & Salgado, P. (2017). Mindful eating and its relationship with body mass index, binge eating, anxiety and negative affect. *Journal of Behavior, Health & Social Issues*, *8*(2), 19–24. https://doi.org/10.1016/j.jbhsi.2016.11.003

Delley, M., & Brunner, T. A. (2019). Breakfast eating patterns and drivers of a healthy breakfast composition. *Appetite*, *137*, 90–98. https://doi.org/10.1016/j.appet.2019.02.006

Ehrhart, M. G., & Kuenzi, M. (2017). The Impact of Organizational Climate and Culture on Employee Turnover.

El Telegrafo. (2018). Ecuador retorna a la alimentación tradicional. *El Telegrafo*, *00*. Retrieved from https://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/sociedad/6/ecuador-alimentacion-tradicional

Fallas, J. (2012). Análisis de Varianza.

Fernández, S. (2018). Modelos De Análisis De La Varianza, 10–16. Retrieved from http://www.estadistica.net/ECONOMETRIA/ANALISIS-VARIANZA/analisis-varianza.pdf

Fleetwood, J., Rahman, S., Holland, D., Millson, D., Thomson, L., & Poppy, G. (2018). Accepted Manuscript. https://doi.org/10.1016/j.foodcont.2018.08.034.This

Grenen, E., Kent, E. E., Hennessy, E., Hamilton, J. G., & Ferrer, R. A. (2018). Association Between Nutrition Resource Stress and Dietary Consumption: Results From a U.S. Nationally Representative Survey. *Health Education and Behavior*, *45*(4), 524–531. https://doi.org/10.1177/1090198117741940

Herrera, E., Medina, F., & Naranjo, G. (2008). *Tutoría de la investigacion científica* (Vol. 1). Retrieved from https://www.uta.edu.ec/v2.0/pdf/uta/informacionacademica/experienciatutoriainvestigacion.pdf

Higgs, S., & Thomas, J. (2016). Social influences on eating. *Current Opinion in Behavioral Sciences*, *9*, 1–6. https://doi.org/10.1016/j.cobeha.2015.10.005

Huang, C., Momma, H., Cui, Y., Chujo, M., Otomo, A., Sugiyama, S., … Nagatomi, R. (2017). Independent and combined relationship of habitual unhealthy eating behaviors with depressive symptoms: A prospective study. *Journal of Epidemiology*, *27*(1), 42–47. https://doi.org/10.1016/j.je.2016.08.005

Hunter, J. A., Hollands, G. J., Pilling, M., & Marteau, T. M. (2019). Impact of proximity of healthier versus less healthy foods on intake: A lab-based experiment. *Appetite*, *133*(August 2018), 147–155. https://doi.org/10.1016/j.appet.2018.10.021

Jessica, D. X., Thomson, L., Goodman, H., & Landry, S. (2018). ARTICLE IN PRESS

Research Article Feasibility of Online Nutrition Education in the Workplace : Working Toward Healthy Lifestyles. *Journal of Nutrition Education and Behavior*, *000*(000). https://doi.org/10.1016/j.jneb.2018.05.017

Juárez Lugo, C. S. (2015). de Tipo I : Anova I, (17), 2–8. Retrieved from http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/33860/secme-16960.pdf?sequence=1

Kılıç, E., & Altuntaş, S. (2019). The effect of collegial solidarity among nurses on the organizational climate. *International Nursing Review*, 1–10. https://doi.org/10.1111/inr.12509

Köse, A. (2016). The Relationship between Work Engagement Behavior and Perceived Organizational Support and Organizational Climate, *7*(27), 42–52.

Kuo, S. E., Lai, H. S., Hsu, J. M., Yu, Y. C., Zheng, D. Z., & Hou, T. W. (2018). A clinical nutritional information system with personalized nutrition assessment. *Computer Methods and Programs in Biomedicine*, *155*, 209–216. https://doi.org/10.1016/j.cmpb.2017.10.029

Laviano, A., Di Lazzaro, L., & Koverech, A. (2018). Changes in eating behavior, taste and food preferences and the effects of gastrointestinal hormones. *Clinical Nutrition Experimental*, *20*, 65–70. https://doi.org/10.1016/j.yclnex.2018.06.002

Lemmergaard, J. (2017). Organizational Climate, Communication Climate. In *The International Encyclopedia of Organizational Communication* (pp. 1–6). https://doi.org/10.1002/9781118955567.wbieoc024

Liu, F., Corkery, L., & Wiesel, I. (2016). Choosing Healthy Food in Sydney's Inner City Neighborhoods. *Procedia Environmental Sciences*, *36*, 26–33. https://doi.org/10.1016/j.proenv.2016.09.005

Lone, J. A., Garnås, A., Myklebust, T., Bjørklund, R., Hoff, T., & Bjørkli, C. (2017). Organizational climate and investigation performance in the Norwegian police: A qualitative study. *Journal of Investigative Psychology and Offender Profiling*, *14*(3), 227–245. https://doi.org/10.1002/jip.1474

Mancini, P., Marchini, A., & Simeone, M. (2016). Eating Behaviour and Well-being:

An Analysis on the Aspects of Italian Daily Life. *Agriculture and Agricultural Science Procedia*, *8*, 228–235. https://doi.org/10.1016/j.aaspro.2016.02.097

Marinova, S. V., Cao, X., & Park, H. (2019). Constructive Organizational Values Climate and Organizational Citizenship Behaviors: A Configurational View. *Journal of Management*, *45*(5), 2045–2071. https://doi.org/10.1177/0149206318755301

Martinez, J. (2003). *NUTRICIÓN Y DIETÉTICA*. Madrid: EDITORIAL SÍNTESIS, S. A.

McDonald, A. E., Dawkins-Moultin, L., & McWhinney, S. L. (2018). Rural parents' beliefs about healthy eating. *Health Education Journal*, *77*(6), 705–719. https://doi.org/10.1177/0017896918774820

Mendez, A. (2017). *Colección aula mentor serie salud*. (P. C. R. Elena Antonio Prieto, Ed.) (2017th ed.). España: SECRETARÍA GENERAL TÉCNICA.

Ministerio de Salud, P. (2012). 2012 Tabla de Valo Nutricional Segun IMC en Adultos.pdf. Peru.

Muñoz Sanchez, A. I. (2018). Medicina y Segidad Del Trabajo. *Med Segur Trab*, *56*(220), 220–225.

Nagel, N., Peró, M., Grau, A., Soriano, J., & Feixas, G. (2018). Alimentación emocional y conflictos cognitivos como predictores del trastorno por atracón en pacientes con obesidad. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, *18*(1), 52–59. https://doi.org/10.1016/j.ijchp.2017.09.003

Narvaez, V. P., & Calzadilla, A. (2016). Artículos científicos, tipos de investigación y productividad científica en las Ciencias de la Salud. *Ciencias de La Salud*, *14*(1), 115–121. https://doi.org/10.12804/revsalud14.01.2016.10

Ortiz, T. (2011). *ALIMENTACIÓN Y NUTRICIÓN*. (U. P. de C. A. S.A.C, Ed.) (1st ed.). Peru: 2011.

Otzen, T., Manterola, C., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población Estudio. *International Journal of Morphology*, *35*(1), 227–232. https://doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037

Paakki, M., Aaltojärvi, I., Sandell, M., & Hopia, A. (2018). Author ' s Accepted Manuscript WORKDAY LUNCH. *International Journal of Gastronomy and Food Science*. https://doi.org/10.1016/j.ijgfs.2018.12.001

Palma Carrillo, S. (2004). Escala Clima Laboral CL- SPC, 52.

Park, S., Hongu, N., & Daily, J. W. (2016). Native American foods: History, culture, and influence on modern diets. *Journal of Ethnic Foods*, *3*(3), 171–177. https://doi.org/10.1016/j.jef.2016.08.001

Pimenta, F. S., Oliveira, C. M., Hattori, W. T., & Teixeira, K. R. (2018). Agreement between Subjective Global Nutritional Assessment and the nutritional assessment of the World Health Organization. *Jornal de Pediatria*, *94*(6), 602–608. https://doi.org/10.1016/j.jped.2017.09.007

Pozveh, A. Z., Karimi, F., & Azad, I. (2016). The Relationship between Organizational Climate and the Organizational Silence of Administrative Staff in Education, *9*(6), 120–129. https://doi.org/10.5539/ies.v9n6p120

Randler, C., Desch, I. H., Otte im Kampe, V., Wüst-Ackermann, P., Wilde, M., & Prokop, P. (2016). Anxiety, disgust and negative emotions influence food intake in humans. *International Journal of Gastronomy and Food Science*, *7*(June 2016), 11–15. https://doi.org/10.1016/j.ijgfs.2016.11.005

Rendón, M., Villasís, M., & Miranda, M. (2016). Estadística descriptiva. *Revista Alergia México*, *63*(4), 397–407. Retrieved from http://www.revistaalergia.mx

Rohlman, D. S., Parish, M. A., Hanson, G. C., & Williams, L. S. (2018). Building a Healthier Workforce: An Evaluation of an Online Nutrition Training for Apprentices. *Journal of Nutrition Education and Behavior*, *50*(9), 913-917.e1. https://doi.org/10.1016/j.jneb.2018.03.006

Salama, M., Drapeau, V., Tremblay, A., & Lachance, É. (2016). The impact of a mental work on food preferences, eating behavior traits and satiety efficiency. *Physiology and Behavior*, *154*, 191–195. https://doi.org/10.1016/j.physbeh.2015.11.015

Sopko, K. M., & Larocco, D. J. (2018). Leading and Growing in a Culture of

Reciprocal Trust, *21*(2), 63–75. https://doi.org/10.1177/1096250615621361

Teleamazonas. (2018). Alertan sobre los peligros del "Hambre Oculta" Retrieved May 5, 2019, from http://www.teleamazonas.com/2018/03/alertan-sobre-los-peligros-del-hambre-oculta/

Thompson, C., Smith, D., & Cummins, S. (2018). Understanding the health and wellbeing challenges of the food banking system: A qualitative study of food bank users, providers and referrers in London. *Social Science and Medicine*, *211*, 95–101. https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2018.05.030

Trevino, S. (2011). Nutrición: Alimentación Saludable - YouTube. Retrieved May 5, 2019, from https://www.youtube.com/watch?v=GU8WFy9io4Y

Van, T., Irani, Z., Sharif, A. M., Lee, H., Aktas, E., Topalo, Z., & Huda, S. (2018). Computers and Operations Research Managing food security through food waste and loss : Small data to big data, *98*, 367–383. https://doi.org/10.1016/j.cor.2017.10.007

Weil, A. (2013). Planificar según lo explica rittel, 1–26.

Witkamp, R. F., & Norren, K. (2018). Let thy food be thy medicine….when possible. *European Journal of Pharmacology*, *836*(May), 102–114. https://doi.org/10.1016/j.ejphar.2018.06.026

Yarar, N., & Orth, U. R. (2018). Consumer lay theories on healthy nutrition : A Q methodology application in Germany. *Appetite*, *120*, 145–157. https://doi.org/10.1016/j.appet.2017.08.026

Zereyesus, Y. A., Embaye, W. T., Tsiboe, F., & Amanor-Boadu, V. (2017). Implications of Non-Farm Work to Vulnerability to Food Poverty-Recent Evidence From Northern Ghana. *World Development*, *91*(February 2016), 113–124. https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2016.10.015

**ANEXOS**

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**

**FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN**

**CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL**

**ESCALA CLIMA LABORAL CL-SPC**

**Sexo:** Masculino (  ) Femenino (  )  **Edad:** …….

**Área de trabajo:** …….

**Fecha:**……...

**Tema:** "Nutrición en el trabajo y el clima laboral en el personal administrativo y de servicio de la Universidad Técnica de Ambato"

**Instrucciones:** A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas

**Objetivo del instrumento:** Evalúa el clima laboral (Nivel de percepción del ambiente laboral).

| No | Ítems | Ninguno o Nunca | Poco | Regular o Algo | Mucho | Todo o Siempre |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Existen oportunidades de progresar en la institución. | | | | | |
| 2 | Se siente comprometido con el éxito en la organización. | | | | | |
| 3 | El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan. | | | | | |
| 4 | Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo. | | | | | |
| 5 | Los compañeros de trabajo cooperan entre sí. | | | | | |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 6 | El jefe se interesa por el éxito de sus empleados. | | | | | |
| 7 | Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo. | | | | | |
| 8 | En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo. | | | | | |
| 9 | En mi oficina, la información fluye adecuadamente. | | | | | |
| 10 | Los objetivos del trabajo son retadores. | | | | | |
| 11 | Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo. | | | | | |
| 12 | Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización. | | | | | |
| 13 | La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea. | | | | | |
| 14 | En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa. | | | | | |
| 15 | Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad. | | | | | |
| 16 | Se valora los altos niveles de desempeño. | | | | | |
| 17 | Los trabajadores están comprometidos con la organización. | | | | | |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 18 | Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo. | | | | | |
| 19 | Existen suficientes canales de comunicación. | | | | | |
| 20 | El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado. | | | | | |
| 21 | Los supervisores expresan reconocimiento por los logros. | | | | | |
| 22 | En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día. | | | | | |
| 23 | Las responsabilidades del puesto están claramente definidas. | | | | | |
| 24 | Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía. | | | | | |
| 25 | Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede. | | | | | |
| 26 | Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse. | | | | | |
| 27 | Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal. | | | | | |
| 28 | Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades. | | | | | |
| 29 | En la institución, se afrontan y superan los obstáculos. | | | | | |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 30 | Existe buena administración de los recursos. | | | | | |
| 31 | Los jefes promueven la capacitación que se necesita. | | | | | |
| 32 | Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante. | | | | | |
| 33 | Existen normas y procedimientos como guías de trabajo. | | | | | |
| 34 | La institución fomenta y promueve la comunicación interna. | | | | | |
| 35 | La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones. | | | | | |
| 36 | La empresa promueve el desarrollo del personal. | | | | | |
| 37 | Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal. | | | | | |
| 38 | Los objetivos del trabajo están claramente definidos. | | | | | |
| 39 | El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen. | | | | | |
| 40 | Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución. | | | | | |
| 41 | Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras. | | | | | |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 42 | Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución. | | | | | |
| 43 | El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos. | | | | | |
| 44 | Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas. | | | | | |
| 45 | Se dispone de tecnología que facilita el trabajo. | | | | | |
| 46 | Se reconocen los logros en el trabajo. | | | | | |
| 47 | La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral. | | | | | |
| 48 | Existe un trato justo en la empresa. | | | | | |
| 49 | Se conocen los avances en otras áreas de la organización. | | | | | |
| 50 | La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros. | | | | | |

***Gracias por su colaboración***

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**

**FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN**

**CARRERA DE PSICOLOGÍA INDUSTRIAL**

**CUESTIONARIO DE NUTRICIÓN Y DIETÉTICA**

**Sexo:** Masculino (  ) Femenino (  )  **Edad:** …….

**Área de trabajo:** …….

Fecha: …….

Tema: "Nutrición en el trabajo y el clima laboral en el personal administrativo y de servicio de la Universidad Técnica de Ambato"

Instrucciones: Elige la respuesta, de forma rápida e inmediata, que más se aproxime a lo que ingieres en tu alimentación cotidiana. Finalmente, con los criterios propuestos más abajo, revisa tu dieta y proponga las medidas correctoras que consideras más oportunas para alcanzar una dieta equilibrada. Lea cuidadosamente cada pregunta y marque con una (X) una alternativa. No hay respuestas buenas ni malas.

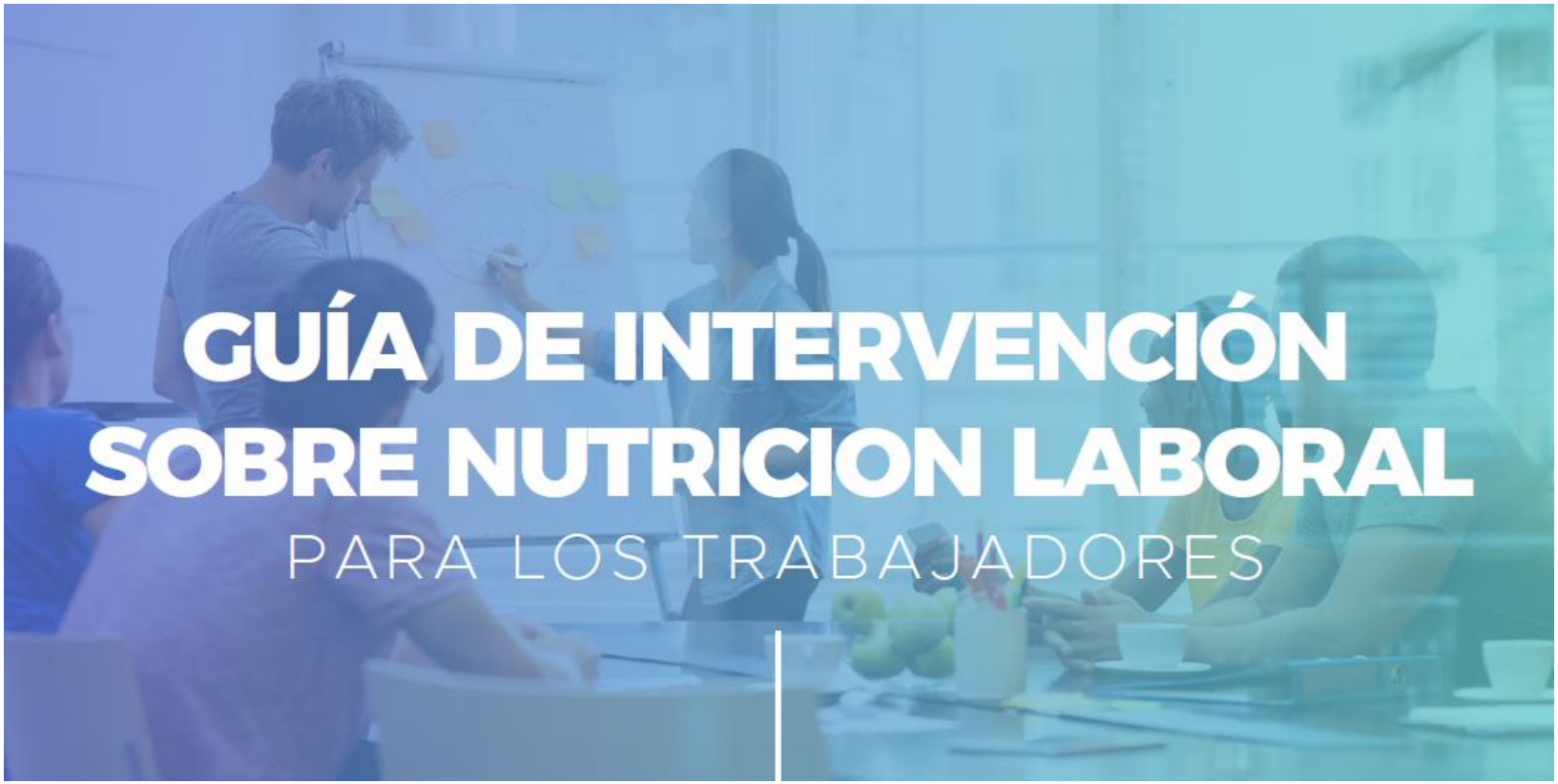
**Objetivo del cuestionario:** Identificar el estado nutricional y el tipo de hábitos alimenticios del trabajador.

| **CUESTIONARIO DE NUTRICIÓN Y DIETÉTICA** | **Completamente de acuerdo** | **De acuerdo con reservas** | **En desacuerdo con reservas** | **Totalmente en desacuerdo** | **No sabe/No contesta** | **Escala** |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Sueles tomar fruta todos los días. | | | | | | **A** |
| Cuando te levantas, no te apetece tomar nada, y lo haces a media mañana, tomando como mucho un café. | | | | | | **D** |
| Llevas una vida ajetreada (estudiar, trabajar, salir) y tienes que comer varias veces a la semana comida rápida: pizza, hamburguesa. | | | | | | **D** |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Tratas de reducir un par de rebanadas diarias al consumo de pan porque engorda. | | | | | | **B** |
| Te encanta la verdura, en cualquier forma de preparación y la tomas al menos una vez al día | | | | | | **A** |
| Es inevitable, hay días en los que tienes que comer un bocadillo. Te gusta que sea de queso, embutido, tortillas o cualquier combinación de ellos | | | | | | **B** |
| A media mañana o por la tarde te entra un hambre voraz, y te gusta picar algo, un snack dulce o salado, refresco… | | | | | | **D** |
| A lo largo del día, y sobre todo con el calor y la actividad física, bebes muy a menudo: agua, zumos, infusiones. | | | | | | **A** |
| Te gusta el sabor dulce, pero nunca endulzas tus comidas, y así ahorras unas calorías de más. | | | | | | **B** |
| . Prefieres elegir de segundo plano pescado antes que carne o huevos. | | | | | | **A** |
| . Los garbanzos, las lentejas, las judías, te provocan malestar, no te gustan o te parece que necesitan mucha preparación y nunca las tomas. | | | | | | **D** |
| . Te gusta el vino y la cerveza, y además tomados durante las comidas de forma moderada (un vaso), hasta te resulta recomendable. | | | | | | **A** |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| . La pasta, el arroz y los cereales te gustan y los consumes, sobre todo con las típicas salsas…¡Delicioso! | | | | | | **B** |
| . Antes de dormir, tomas un vaso de leche, un yogur, un batido… | | | | | | **B** |
| . Te sientas a ver la televisión, en el cine, en las reuniones de amigos…y tomas palomitas, golosinas, refrescos… | | | | | | **D** |

*Gracias por su colaboración*


GUÍA DE INTERVENCIÓN
SOBRE NUTRICION LABORAL
PARA LOS TRABAJADORES

*Autor:* Azuero Galarza Milton Alexander
*Co-Autor:* Psic. Edu Danny Rivera Flores, MSc.
*Diseño de Manual:* Diseñador Jorge Arízaga
*Diseño de Dietas:* Nutricionista Maite Pacheco
*Revisión de guía:* Ing. Francisco Torrez

*Guía vinculada al proyecto de investigación*
"LABORATORIO DE COCINA TECNOEMOCIONAL Y DE LOS SENTIDOS CASO DE ESTUDIO PATRIMONIO ALIMENTARIO ECUATORIANO"
*Coordinadora del proyecto:* Lic. María Cristina Paez

# OBJETIVOS

## OBJETIVO Nº 1

Entregar al trabajador una guía nutricional de fácil comprensión.

## OBJETIVO Nº 2

Proporcionar conocimientos sobre las fuentes de alimentación y su relación con la digestión

## OBJETIVO Nº 3

Proponer dietas saludables prácticas que les sirvan a los trabajadores

# INTRODUCCIÓN

La presente tiene como fin animar a los grupos de trabajadores a seleccionar alimentos saludables que **mejoren sus condiciones de vida.** Alienta a que escojan una alimentación variada nutritiva con propiedades ricas en vitaminas y minerales, en conjunto con las proteínas, carbohidratos, grasas y agua. Se trata de proporcionar conocimientos de fácil comprensión sobre las diferentes fuentes de alimentación y su relación con la digestión .

Cuando se satisfacen las necesidades nutricionales del empleado se proyecta a que se consiga una mejora en su rendimiento de trabajo, su ambiente laboral, su estado de ánimo. Se proponen ejemplos de dietas saludables prácticas que cumplan las exigencias alimenticias para diferentes actividades laborales.

# TERMINOS & CONDICIONES

Esta guía está **diseñada para brindarle al trabajador estándar indicaciones para una alimentación adecuada** sugiriendo ejemplos de dietas saludables para sus diferentes tipos de actividades laborales.
Condiciones en las que no recomienda seguir las dietas sugeridas en esta guía; en caso de que la persona sufra desordenes alimenticios como bulimia, anorexia, obesidad, sobrepeso, delgadez, diabetes, colesterol; o demanden de cuidados especiales como operaciones, embarazos, problemas cardiacos, problemas de presión arterial. Cualquier situación que requiera de una dieta especializada necesita ser atendida por un profesional nutricional.

# LA NUTRICIÓN DEL *Trabajador*

Alimentarse ha impulsado al ser humano a relacionarse con su entorno, lo que en los trabajadores no es una excepción. Los empleados pasan buena parte de su día en su lugar de trabajo por lo que su alimentación durante ese tiempo se ve afectada por muchos factores de carácter internos y externos.

Factores como la localización del trabajo en donde al rededor existen posibles lugares de comida rápida, tiendas, restaurantes, cafeterías, los mismos que con su procedencia causan una preocupación al momento de elegir algo saludable para comer.

También la selección de comida está influenciada por las elecciones de comida de los compañeros de trabajo. Así el trabajador quiera escoger algo saludable la mayoría de ocasiones la decisión del grupo es la que da el veredicto de lo que se va a comer.

Otros factores como, horarios para comer, condiciones de trabajo, turnos nocturnos, sobrecarga de trabajo, desgaste mental, emocional y físico influyen en la selección de alimentos, que de no ser adecuada desencadena a la aparición de enfermedades y desórdenes alimenticios en los trabajadores.

## ¿POR QUÉ ES IMPORTANTE *alimentarse bien?*

Alimentarse bien es un proceso de suma importancia, una actividad natural que si es llevada de manera adecuada proporciona bienestar y calidad de vida al ser humano. Todas las personas necesitamos alimentarnos para poder crecer, tener energía suficiente para realizar diferentes actividades y mantener la salud.

Las personas pueden llegar a pensar que comer todos los días es sinónimo de estar bien alimentados, pero esto no es necesariamente cierto cuando el consumidor no sabe que alimentos tiene que comer y porqué (Costagmara, 2014)

## LA REALIDAD ALIMENTICIA DEL TRABAJADOR *en el Ecuador*

El desarrollo alimenticio en Ecuador es influido culturalmente tanto por las costumbres y tradiciones del entorno en el que vivimos. La problemática con el estado nutricional en el modo de vida de los trabajadores ecuatorianos ha llevado a generar un malestar en la salud laboral. El diario (El Telegrafo, 2018) afirma que "según la última encuesta de condiciones de vida realizada en Ecuador por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos INEC en el 2014, 6 de cada 10 ecuatorianos tiene sobrepeso". Un patrón caracteristico en Ecuador es el bajo consumo de frutas, verduras y la comercialización de productos con escaso valor nutritivo, siendo esta una de las principales causas de una mala alimentación en la población (Teleamazonas, 2018)

# CONCEPTOS BÁSICO PARA UNA ALIMENTACIÓN SALUDABLE

## NUTRICION

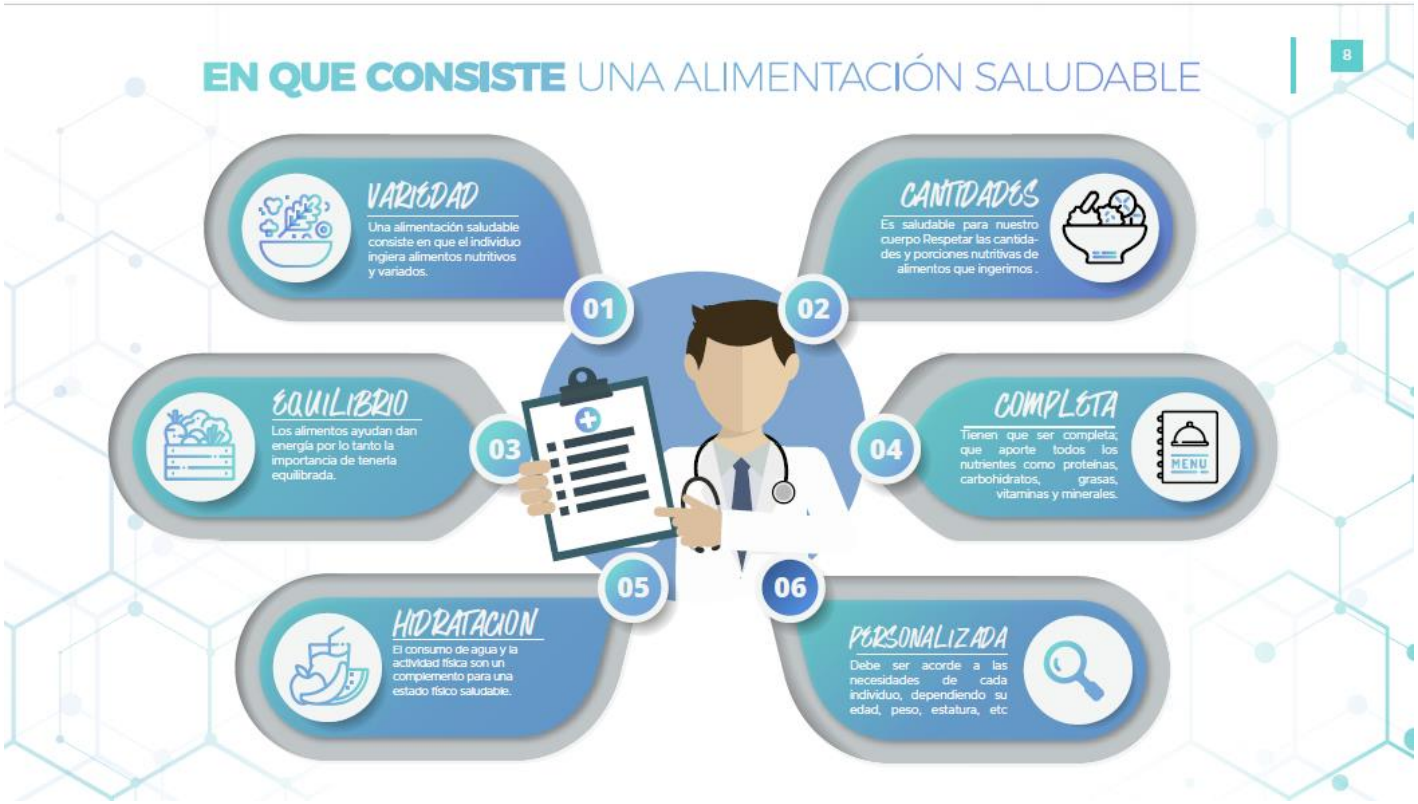
La nutrición es una ciencia que estudia la digestión, la absorción y excreción de los alimentos, permite conocer que alimentos son fuente importante de determinados nutrientes conociendo sus requerimientos nutricionales. *(Ortiz, 2011)*

## ALIMENTACION

La alimentación es el proceso intencional de ingerir alimentos generalmente por placer, supervivencia o para saciar el hambre. Es un acto voluntario, consciente y por lo tanto educable
*(Mendez, 2017).*

## DIETA

Las dietas son regímenes o hábitos alimentarios característicos de un individuo en particular o para un grupo determinado de personas, consiste en un conjunto de combinaciones de alimentos para proporcionar una nutrición correcta en circunstancias concretas que se encuentre el individuo.
*(Martinez, 2003)*


EN QUE CONSISTE UNA ALIMENTACIÓN SALUDABLE
8
VARIEDAD
Una alimentación saludable consiste en que el individuo ingiera alimentos nutritivos y variados.
01
CANTIDADES
Es saludable para nuestro cuerpo Respetar las cantidades y porciones nutritivas de alimentos que ingerimos .
02
EQUILIBRIO
Los alimentos ayudan dan energía por lo tanto la importancia de tenerla equilibrada.
03
COMPLETA
Tienen que ser completa; que aporte todos los nutrientes como proteínas, carbohidratos, grasas, vitaminas y minerales.
MENU
04
HIDRATACION
El consumo de agua y la actividad física son un complemento para una estado físico saludable.
05
PERSONALIZADA
Debe ser acorde a las necesidades de cada individuo, dependiendo su edad, peso, estatura, etc
06

CLASES DE NUTRIENTES

# MACRONUTRIENTES

| FUENTE DE ENERGÍA | DE TIPO U ORIGEN | LOS CONTIENEN |
|---|---|---|
| PROTEINAS | ANIMAL | - Huevos<br>- Lácteos (leche, yogurt, quesos, helados, nata)<br>- Carnes (pollo, pavo, cerdo, res, cuy, conejo, borrego, ciervo)<br>- Pescados ( trucha, atún, bacalao, bagre)<br>- Mariscos (almejas, cangrejos, camarones) |
| | VEGETAL | - Cereales (arroz, cebada, centeno, trigo, avena maíz)<br>- Tubérculos y Raíces ( Jengibre, zanahoria, yuca, papa, melloco, rábano, remolacha)<br>- Legumbres (alfalfa, arveja, maní, garbanzo, frejol, haba, lenteja, soja, tamarindo)<br>- Frutos secos ( almendras, avellanas, nueces, pistacho, tostado, pasas)<br>- Semillas( girasol, calabaza, chía, sésamo, comino |
| CARBOHIDRATOS | MONOSACÁRIDOS | - Frutas dulces ( plátano, melón, papaya, guanábana, granadilla, durazno, sandía, uva.<br>- Miel, Leche, Legumbres |
| | POLISACÁRIDOS | - Azúcar artificial (blanca, morena, gaseosas, dulces, bizcochos)<br>- Almidones ( pan, cereales, harinas) |
| GRASAS | ANIMAL | - Carne , Manteca<br>- Manteca, Mantequilla, Margarina, Aceites industriales |
| | VEGETAL | - Margarina vegetal<br>- Aceites vegetales (oliva, trigo, soja, girasol, sésamo) |

CLASES DE NUTRIENTES

# MICRONUTRIENTES

| FUENTE DE ENERGÍA | DE TIPOS | LOS CONTIENEN |
|---|---|---|
| VITAMINAS | A, D, E, K.<br>B1, B2, B3, B6, B12,<br>C. | Todas las vitaminas existen en una gran variedad de alimentos pero principalmente en las frutas |
| MINERALES | MAGNESIO (MG)<br>HIERRO (FE)<br>CALCIO (CA)<br>FOSFORO (P)<br>FLÚOR(F)<br>YODO (I)<br>POTASIO (K), ETC. | Todos los minerales lo contienen variedades de alimentos pero en pequeñísimas cantidades. |

# FUNCIONALIDAD DE LOS NUTRIENTES

Los nutrientes son sustancias que aseguran el funcionamiento y crecimiento del organismo.

Cuándo no consumimos los nutrientes necesarios, el cuerpo intenta recompensarlo con sus propias reservas, si estas llegan agotarse las funciones de los órganos del cuerpo empiezan a fallar (Trevino, 2011).

## LOS MACRONUTRIENTES

Son conocidos así porque el cuerpo los precisa en grandes cantidades. En este grupo se encuentran las proteínas, carbohidratos y grasas.

### PROTEINAS

FUNCIONALIDAD CONSTRUCTORA

La función principal de las proteínas es construir y mantener los músculos, los huesos, los tejidos, la piel y las células sanguíneas. Es esencial para regular las funciones del cuerpo al mejorar el sistema inmunológico.

Se los puede encontrar en alimentos de origen vegetal como cereales, nueces, granos, semillas, raíces y legumbres como fuente principal; también en alimentos de origen animal como carnes, aves, mariscos lácteos.

### CARBOHIDRATOS

FUNCIONALIDAD ENERGÉTICA

Los carbohidratos son los nutrientes más importantes, su principal función es aportar con energía para las células, los tejidos y los órganos.

Además, el cuerpo se encarga de guardar pequeñas reservas en los músculos en caso de que se lo necesite lo necesite. Existen dos grupos. Para una dieta saludable elija alimentos de carbohidratos que contengan azúcar natural y evite las que contengan azúcar artificial.

## GRASAS

### FUNCIONALIDAD ESTRUCTURAL Y ENERGÉTICA

Forma parte de las estructuras esenciales de las células al regular las funciones del cuerpo para contribuir a los nervios y al desarrollo del cerebro. También son una fuente de energía rápida.

Las grasas brindan sabor a los alimentos y ayuda a que el individuo se sienta satisfecho. Existen grasas de origen vegetal como margarinas o aceites de oliva y de origen animal como grasas de carnes, manteca de cerdo o mantequillas.

# LOS MICRONUTRIENTES

Son nutrientes necesarios, pero en muchas menores cantidades. Estos nutrientes casi no aportan con energía, pero son necesarios para muchas funciones del organismo.

## VITAMINAS

Las vitaminas son importantes porque contienen sustancias que el cuerpo necesita para crecer y desarrollarse. Estas vitaminas son A, D, E, K, B1, B2, B3, B6, B12, C cada una para funciones específicas y provienen de los alimentos que consumismos. Si la persona tiene niveles bajos de alguna vitamina se puede generar una enfermedad por deficiencia.

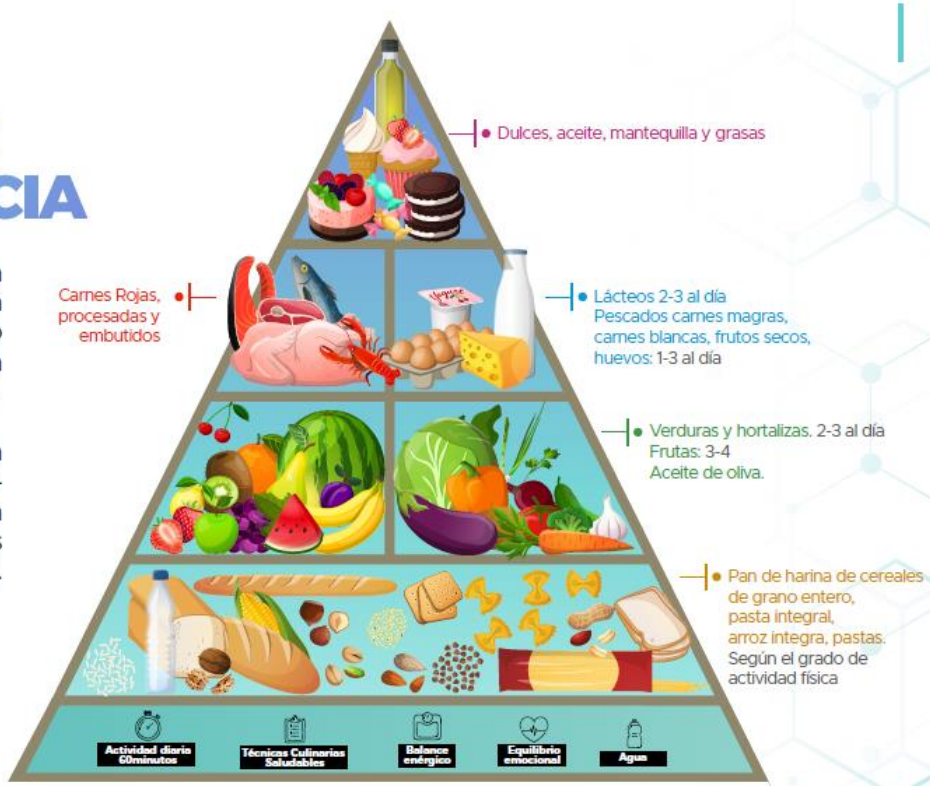
## MINERALES

El cuerpo utiliza los minerales para diversas funciones como la producción de huesos y la regulación de los latidos cardiacos. La deficiencia de minerales en el organismo puede causar enfermedad.

# PIRÁMIDE ALIMENTICIA

La pirámide alimenticia nos ayuda a tener una imagen más clara de lo que significa tener una alimentación balanceada.

La pirámide nos da una noción de cuales alimentos debemos consumir en mayor cantidad y cuales disminuir su consumo.




SOSTENIBILIDAD

## GRUPO 1

Constituido por alimentos ricos en carbohidratos los cuales se convierten en glucosa proporcionándole energía al cuerpo. Se los debe consumir en mayor cantidad en consideración a los otros grupos, también dependerá del tipo de actividad que realices. Encontramos alimentos de tipo: cereales, pan, arroz, pasta, harinas.

## GRUPO 2

Constituido por alimentos ricos en vitaminas, minerales como lo son vegetales. Dispone de nutrientes esenciales para muchas funciones del organismo.

## GRUPO 3

También está constituido por vitaminas y minerales en este caso compuesto por las frutas, sobre todo si estas se las consume de manera natural.

## GRUPO 4

Incluye alimentos ricos en proteínas, vitaminas y minerales constituido por carnes, huevos, pescados, frutos secos, garbanzos, nueces.

## GRUPO 5

Compuestos de proteínas y minerales primordialmente el calcio compuesto por leches, yogurt, quesos. Nutrientes esenciales para la formación de huesos, dientes.

## GRUPO 6

Compuesto de productos refinados, dulces, grasas aceites, mantequilla. Son fuentes más concentradas de energía, se los debe consumir en pequeñas cantidades.

5

# EL PESO *ideal*

El peso ideal es una medida de relación entre el peso y la talla de una persona. También conocido como Índice de masa corporal (IMC) que es usado como un indicador para conocer el estado nutricional del individuo. El peso ideal permite al individuo gozar de una buena salud física, buen nivel de energía y vitalidad.

## *Calculo*

**IMC= Peso (Kg) /Altura (m)2**

# DESCRIPCIÓN DE LA TABLA:

Se usa para identificar individuos con bajo peso o sobrepeso (Ministerio de Salud, 2012).

| VALOR (IMC) CALCULADO | CLASIFICACIÓN |
|---|---|
| IMC < a 16 | Delgadez nivel III |
| IMC ≥ a 16 | Delgadez nivel II |
| IMC ≥ a 17 | Delgadez nivel I |
| IMC ≥ a 18,5 | Normal |
| IMC ≥ a 25 | Sobrepeso |
| IMC ≥ a 30 | Obesidad I |
| IMC ≥ a 35 | Obesidad II |
| IMC ≥ a 40 | Obesidad III |

*Ejemplo*

Mario es un trabajador varón de 36 años, posee un peso de 58 Kg y una talla de 1,60m. Determinar el Índice de masa corporal (IMC) y la clasificación de su estado nutricional.

Peso= 58kg
Altura= 1,69m

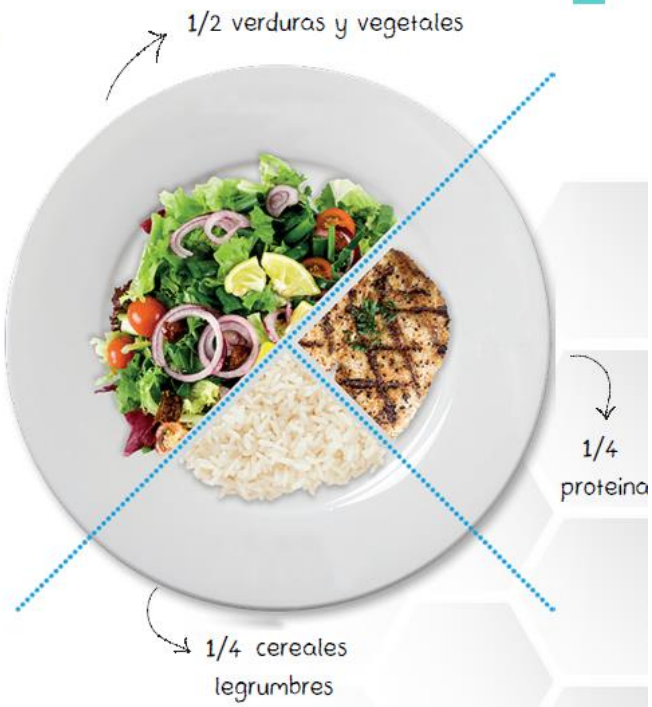
=

**IMC= 58kg / (1,69)2**
**IMC= 20,31 kg/m2**
**ESTADO NUTRICIONAL= NORMAL**

# DISTRIBUCIONES PARA UNA ALIMENTACIÓN ADECUADA

La ingesta adecuada de raciones de alimenticias ingeridos de los diferentes grupos de nutrientes no es suficiente con 3 comidas como se lo piensa, más bien se la encuentra en las 5 comidas diarias como lo son en el desayuno, la media mañana, el almuerzo, media tarde y la cena.

También es importante conocer la distribución de un plato saludable para tener una guía de como comer en los diferentes momentos del día.



# ESQUEMA DE ACTIVIDADES DE TRABAJO

6

## ACTIVIDAD INTELECTUAL

- Maestros
- Abogados
- Médicos
- Investigadores
- Empleados de Oficina.

## ACTIVIDAD MODERADA

- Estudiantes
- Guardias
- Conserjes
- Conductores
- Encargados de almacenes
- Trabajadores de industria ligera

# ESQUEMA DE ACTIVIDADES DE TRABAJO

6

## NO SEDENTARIA

- Atletas
- Bailarines
- Deportistas
- Agricultores
- Soldados activos
- Policías activos, Agentes Vendedores

## ACTIVIDAD DE ESFUERZO FÍSICO

- Herreros
- Leñadores
- Obreros de construcción

# EJEMPLOS DE UNA DIETA SEMAÑAL PARA ACTIVIDADES DE TRABAJO

## ACTIVIDAD INTELECTUAL

**Actividad intelectual (porciones de 150 g aprox. de cada alimento)**
Basado en una dieta de 2200 Kcal.

### LUNES

**DESAYUNO**
Vaso de leche, rebanada de pan, una pera

**MEDIA MAÑANA**
Una barra pequeña de chocolate negro.
Agua

**ALMUERZO**
Arroz marinero, ensalada de lechuga, cebolla y tomate. Agua, un kiwi.

**MERIENDA**
Una manzana

**CENA**
Un filete de pescado al vapor, ensalada de cebolla perla, aguacate, apio, pimiento, orégano, trocitos de papa cocida.
Infusión de manzanilla.

### MARTES

**DESAYUNO**
Vaso de leche, rebanada de pan, una pera

**MEDIA MAÑANA**
Una barra pequeña de chocolate negro.
Agua

**ALMUERZO**
Arroz marinero, ensalada de lechuga, cebolla y tomate. Agua, un kiwi.

**MERIENDA**
Una manzana

**CENA**
Un filete de pescado al vapor, ensalada de cebolla perla, aguacate, apio, pimiento, orégano, trocitos de papa cocida.
Infusión de manzanilla.

### MIÉRCOLES

**DESAYUNO**
Café con sanduche de queso y mortadela, huevo tibio.

**MEDIA MAÑANA**
Dos mandarinas.

**ALMUERZO**
Bistec de hígado con arroz integral y ensalada de brócoli. Jugo de tamarindo.

**MERIENDA**
Un trozo de pizza.

**CENA**
Sopa de menudencias de pollo.
Infusión de menta.

**Empleados de Oficina, Maestros, Abogados, Médicos, Investigador**

# ACTIVIDAD INTELECTUAL

## Actividad intelectual (porciones de 150 g aprox. de cada alimento)

Basado en una dieta de 2200 Kcal.

### JUEVES

**DESAYUNO**
Una rodaja de melón, una tostada I ntegral, un trozo de queso, mermelada, un té

**MEDIA MAÑANA**
Un durazno

**ALMUERZO**
Filete de carne, fréjol, arroz y ensalada de aguacate.

**MERIENDA**
Nueces

**CENA**
Tilapia al horno, ensalada de tomate con queso mozarela, yogurt.

### VIERNES

**DESAYUNO**
Leche, galletas Integrales, pitahaya

**MEDIA MAÑANA**
Gelatina

**ALMUERZO**
Pollo con champiñones y papas al horno con cáscara.

**MERIENDA**
Un té de limón

**CENA**
Filete de pescado al horno con papas, ensalada de lechuga con tomate cherry

Rango calórico para cada comida

| | |
|---|---|
| DESAYUNO | 388 - 402 kcal. |
| MEDIA MAÑANA | 790 - 910 kcal. |
| ALMUERZO | 492 - 512 kcal. |
| MERIENDA | 123 - 143 kcal. |
| CENA | 305 - 325 kcal. |

**Empleados de Oficina, Maestros, Abogados, Médicos, Investigadores**

# ACTIVIDAD MODERADA

**Porciones de 150 g aprox. de cada alimento**
Basado en una dieta de 2000 Kcal.

## LUNES

**DESAYUNO**
Un kiwi, café con leche, tostada integral

**MEDIA MAÑANA**
Yogurt light

**ALMUERZO**
Fideos con atún, tomate
y crema de brócoli, uvas.

**MERIENDA**
Una manzana

**CENA**
Caldo de verduras con pollo
y papas cocidas.

## MARTES

**DESAYUNO**
Leche con granola, fresas, uvas, pan

**MEDIA MAÑANA**
Durazno

**ALMUERZO**
Pollo asado con champiñones y arroz,
pimiento picado con aceite de oliva.

**MERIENDA**
Pan integral con jamón

**CENA**
Pescado al horno con ensalada
de lechuga con tomate y manzana.

## MIÉRCOLES

**DESAYUNO**
Jugo de melon, pan integral,
un huevo duro.

**MEDIA MAÑANA**
Nueces y pasa

**ALMUERZO**
Papas cocinadas con carne de res,
lentejas con lechuga, trozo de sandía.

**MERIENDA**
Pastel de chocolate

**CENA**
Crema de espinaca con pollo.

**Estudiantes, Trabajadores de industria ligera,
Encargados de almacenes, Conserjes, Guardias, Choferes.**

# ACTIVIDAD MODERADA

**Porciones de 150 g aprox. de cada alimento**
Basado en una dieta de 2000 Kcal.

## JUEVES

**DESAYUNO**
Una rodaja de melón, una tostada I ntegral, un trozo de queso, mermelada, un té

**MEDIA MAÑANA**
Un durazno

**ALMUERZO**
Filete de carne, fréjol, arroz y ensalada de aguacate.

**MERIENDA**
Nueces

**CENA**
Tilapia al horno, ensalada de tomate con queso mozarela, yogurt.

## VIERNES

**DESAYUNO**
Leche, galletas integrales, pitahaya

**MEDIA MAÑANA**
Gelatina

**ALMUERZO**
Pollo con champiñones y papas al horno con cáscara.

**MERIENDA**
Un té de limón

**CENA**
Filete de pescado al horno con papas, ensalada de lechuga con tomate cherry

Rango calórico para cada comida

| | |
|---|---|
| DESAYUNO | 502 - 522 kcal. |
| MEDIA MAÑANA | 215 - 235 kcal. |
| ALMUERZO | 713 - 733 kcal. |
| MERIENDA | 107 - 127 kcal. |
| CENA | 410 - 430 kcal. |

**Estudiantes, Trabajadores de industria ligera, Encargados de almacenes, Conserjes, Guardias, Choferes.**

# NO SEDENTARIA

**Porciones de 150 g aprox. de cada alimento**
Basado en una dieta de 2600-3000 Kcal.

## LUNES

**DESAYUNO**
Batido de guanábana, una pieza de pan (2 rebanadas), dos huevos cocidos, té negro

**MEDIA MAÑANA**
Mandarina

**ALMUERZO**
Carne de res a la plancha con arroz, ensalada de fréjol, tomate, lechuga, jugo de naranjilla. Agua

**MERIENDA**
Sanduche integral con lechuga, tomate y queso.

**CENA**
Pollo al jugo con verduras salteadas y dos papas cocinadas. Té verde.

## MARTES

**DESAYUNO**
Chocolate a la taza, empanadas de plátano verde y pollo.

**MEDIA MAÑANA**
Almendras y agua

**ALMUERZO**
Tallarín con pollo. Ensalada de arvejas, choclo, aguacate, zanahoria y tomate. Cerezas. Agua..

**MERIENDA**
Helado de vainilla

**CENA**
Filete de cerdo con salsa de mango y arroz integral. Agua de manzanilla.

## MIÉRCOLES

**DESAYUNO**
Tapioca de fresa en leche, pan y huevo tibio.

**MEDIA MAÑANA**
Uvas

**ALMUERZO**
Conejo asado con papas, ensalada de pepinillo, jenjibre, pimiento verde, limón y mostaza. Jugo de nanajilla. Agua.

**MERIENDA**
Yogurt con galletas integrales.

**CENA**
Tilapia al horno con papas y ensalada de tomate, cebolla, perejil, limón. Agua de canela.

**Deportistas, Atletas, Bailarines, Soldados activos, Policías activos, Agentes Vendedores, Agricultores**

# NO SEDENTARIA

**Porciones de 150 g aprox. de cada alimento**
Basado en una dieta de 2600-3000 Kcal.

## JUEVES

**DESAYUNO**
Arroz relleno, jugo de zanahoria y naranja

**MEDIA MAÑANA**
Nueces y agua

**ALMUERZO**
Llapingachos, jugo de mora. Agua.

**MERIENDA**
Batido de taxo.

**CENA**
Albondigas al horno con arroz
y lechuga, una mandarina.
Agua de cedrón.

## VIERNES

**DESAYUNO**
Yogurth natural con granola
y fruta, huevo revuelto.

**MEDIA MAÑANA**
Ensalda de frutas dulces

**ALMUERZO**
Trucha asada con yuca, ensalada
de tomate, pepinillo, cebolla perla,
lechuga. Jugo de tomate de árbol. Agua

**MERIENDA**
Una pequeña porción de habas
con choclos y queso

**CENA**
Sopa de zapallo con pechuga de pollo.
Infusión de hierba buena.

Rango calórico para cada comida

| | |
|---|---|
| DESAYUNO | 698 - 718 kcal. |
| MEDIA MAÑANA | 70 - 90 kcal. |
| ALMUERZO | 962 - 982 kcal. |
| MERIENDA | 560 - 580 kcal. |
| CENA | 422 - 442 kcal. |

**Deportistas, Atletas, Bailarines, Soldados activos, Policías activos, Agentes Vendedores, Agricultores**

# ACTIVIDAD DE ESFUERZO FÍSICO

**Porciones de 150 g aprox. de cada alimento**
Basado en una dieta de 2100 Kcal.

## LUNES

**DESAYUNO**
Colada de avena, galletas con chocolate, frutillas.

**MEDIA MAÑANA**
Chochos con tostado y tomate.

**ALMUERZO**
Sopa de bolas de verde. Jugo de naranja.

**MERIENDA**
Yogurth light

**CENA**
Ensalada de melloco, rábano, j amón, cebolla, jenjibre, limón. Agua de linaza..

## MARTES

**DESAYUNO**
Té de limón, pan con higos, un huevo tibio

**MEDIA MAÑANA**
Helado de uvilla y manzana picada.

**ALMUERZO**
Chuleta de cerdo ahumada, ensalada de remolacha con choclo, papa, manzana, zanahoria, apio y mayonesa. Agua

**MERIENDA**
Jugo de tomate de árbol

**CENA**
Caldo de pollo con verduras.

## MIÉRCOLES

**DESAYUNO**
Café con leche, tostadas con mantequilla, compota de manzana

**MEDIA MAÑANA**
Sanduche de pollo

**ALMUERZO**
Ceviche de camarón, patacones. Jugo de maracuyá. Agua.

**MERIENDA**
Sánduche de atún y té de menta

**CENA**
Sopa de espinaca y canguil. Infusión de toronjil.

**Obreros de construcción, Herreros, Leñadores**

# ACTIVIDAD DE ESFUERZO FÍSICO

**Porciones de 150 g aprox. de cada alimento**
Basado en una dieta de 2100 Kcal.

## JUEVES

**DESAYUNO**
Morocho con empanadas

**MEDIA MAÑANA**
Yogurth con cereales y frutos secos

**ALMUERZO**
Sopa de quinoa con carne de cerdo y aguacate. Jugo de babaco. Agua..

**MERIENDA**
1 bolón de verde con chicharrón o queso y agua de hierba luisa.

**CENA**
Lomo de cerdo con puré de papa y zanahoria. Té verde.

## VIERNES

**DESAYUNO**
Chocolate caliente con humitas

**MEDIA MAÑANA**
Hamburguesa de Res con Queso

**ALMUERZO**
Tilapia asada, ensalada de lechuga, pimiento, cebolla paiteña, pepinillo. Jugo de limón. Agua.

**MERIENDA**
2 kiwis

**CENA**
Sopa de carne con yuca. Agua de anís.

Rango calórico para cada comida

| | |
|---|---|
| DESAYUNO | 532 - 552 kcal. |
| MEDIA MAÑANA | 807 - 827 kcal. |
| ALMUERZO | 291 - 311 kcal. |
| MERIENDA | 140 - 160 kcal. |
| CENA | 270 - 240 kcal. |

**Obreros de construcción, Herreros, Leñadore**

# FUENTES BIBLIOGRÁFICAS

Costagmara, A. (2014). Alimentación Saludable. (U. N. del Litoral, Ed.), 9 de Julio (UNL, Vol. 1). Argentina.

El Telegrafo. (2018). Ecuador retorna a la alimentación tradicional. El Telegrafo, 00 Retrieved from https://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/sociedad/6/ecuador-alimentacion-tradicional

LaHora. (2013). Peatones, las principales víctimas: Noticias de Quito: La Hora Noticias de Ecuador, sus provincias y el mundo, 1. Retrieved from https://lahora.com.ec/noticia/1101581280/la-alimentacin-y-nutricin-en-nuestro-pas

Martinez, J. (2003). NUTRICIÓN Y DIETÉTICA. Madrid: EDITORIAL SÍNTESIS, S. A.

Mendez, A. (2017). Colección aula mentor serie salud. (P. C. R. Elena Antonio Prieto, Ed.) (2017th ed.). España: SECRETARÍA GENERAL TÉCNICA.
Ministerio de Salud, P. (2012). 2012 Tabla de Valo Nutricional Segun IMC en Adultos.pdf. Peru.
Muñoz Sanchez, A. I. (2018). Medicina y Segidad Del Trabajo. Med Segur Trab, 56(220), 220–225.

Nestle, E. (2017). Elegir alimentos nutritivos y variados. Retrieved May 5, 2019, from https://ww1.nestle.com.ec/cs-v/individuos-y-familia/programa_unidos_por_ninios_saludables/elegir alimentos nutritivos y variados/home
Ortiz, T. (2011). ALIMENTACIÓN Y NUTRICIÓN. (U. P. de C. A. S.A.C, Ed.) (1st ed.). Peru: 2011.

Teleamazonas. (2018). Alertan sobre los peligros del "Hambre Oculta" Retrieved May 5, 2019, from http://www.teleamazonas.com/2018/03/alertan-sobre-los-peligros-del-hambre-oculta/