



Universidad de San Carlos de Guatemala

Departamento de Estudios de Postgrado

Escuela de Ciencias Psicológicas

Maestría en Gestión Humana y Organizacional

HÁBITOS ALIMENTICIOS Y SUS EFECTOS EN EL
RENDIMIENTO LABORAL DE LOS COLABORADORES
DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

María José Rosales Rivera

Guatemala de la Asunción, Noviembre del 2022

MIEMBROS DEL CONSEJO DIRECTIVO

Maestro Mynor Estuardo Lemus Urbina

Director

Licenciada Julia Alicia Ramírez Orizábal de de León

Secretaria

M.A Karla Amparo Carrera Vela

M.Sc. José Mariano González Barrios

Representantes de los Profesores

Viviana Raquel Ujpán Ordóñez

Nery Rafael Ocox Top

Representantes Estudiantiles

M.A. Olivia Marlene Alvarado Ruíz

Representante de Egresados

MIEMBROS DEL CONCEJO ACADÉMICO

Maestro Mynor Estuardo Lemus Urbina

Director

Maestro Ronald Amilcar Solís Zea

Director Departamento de Postgrado

Maestra Gabriela Alvarez García

Maestro Francisco José Ureta Morales

Maestro Miguel Alfredo Guillén Barillas

Maestro Mario Colli Alonso

Maestro José Mariano González Barrios

Docentes titulares



Cc. Archivo

CODIPs. 1477-2022

ORDEN DE IMPRESIÓN TRABAJO DE GRADUACIÓN

28 de octubre de 2022

Licenciado (a)
María José Rosales Rivera
Escuela de Ciencias Psicológicas
Edificio

Maestrante:

Para su conocimiento y efectos consiguientes, transcribo a usted el **Punto TRIGÉSIMO** del **Acta CUARENTA Y CINCO - DOS MIL VEINTIDÓS (45-2022)**, de la sesión celebrada por el Consejo Directivo el 30 de septiembre de 2022, que copiado literalmente dice:

“TRIGÉSIMO: Se conoció el expediente que contiene el Trabajo de Graduación titulado: **“Hábitos alimenticios y sus efectos en el rendimiento laboral de los colaboradores de una Institución educativa”** de la Maestría en **Gestión Humana y Organizacional**, realizado por:

María José Rosales Rivera

Registro Académico: 201115352
CUI: 2280701200101

Con base en lo anterior, el Consejo Directivo **AUTORIZA LA IMPRESIÓN** del Trabajo de Graduación de la Maestría en Gestión Humana y Organizacional 1° cohorte con categoría en artes.

Atentamente,

“ID Y ENSEÑAD A TODOS”



Licenciada **Julia Alicia Ramírez Orizabal de León**
SECRETARÍA DE ESCUELA II



45 zona 11 Edificio "A" Oficina 407

D.E.P.Ps 167-2022
Guatemala 27 de octubre de 2022

**Autorización para impresión trabajo de graduación
Maestría en Gestión Humana y Organizacional 1ra. Cohorte**

Licenciado (a)
ROSALES RIVERA MARÍA JOSÉ
Escuela de Ciencias Psicológicas

Maestrante:

Después de saludarle cordialmente, transcribo a usted el Punto SÉPTIMO del ACTA No. CADEP-Ps-17-2022 de fecha veintidós de septiembre del dos mil veintidós: El director del Departamento de Estudios de Postgrado invitó al Maestro Miguel Guillén para que presente el informe de la Maestra Astrid Ríos y Maestro Luis Alvarado quienes supervisaron los trabajos de graduación, ambos docentes responsables del curso de Tutor de Investigación, con los trabajos finales de los maestrandos de la Maestría en Gestión Humana y Organizacional 1ra cohorte. Este trabajo representa el último paso para culminar con los requisitos de graduación de la Maestría. Para tal efecto, los miembros del Concejo Académico del Departamento revisaron los documentos que fueron presentados y realizaron algunas preguntas sobre contenidos que fueron de interés debido a lo innovador del tema, la metodología utilizada, entre otros. Considerando, Reglamento de del Sistema de Estudios de Postgrado, Capítulo III, Evaluación del Rendimiento Académico, Artículo 61. Atribuciones del Consejo Académico, literal b, Resolver los asuntos presentados por el Director de Estudios de Postgrado; sobre la Dirección del Departamento, Artículo 66. Atribuciones de la Dirección, literal f, Organizar y supervisar el funcionamiento del control académico basado en lo dispuesto por la Coordinadora General del Sistema de Estudios de Postgrado, n. Extender certificación de cursos, constancia de derechos de graduación y certificación de actas de graduación; sobre la evaluación del rendimiento académico de los estudiantes, Artículo 86. Graduación. Cumplidos los requisitos estipulados en este Reglamento y en el Normativo específico de la Unidad Académica, se le otorgará al profesional el grado que corresponda en acto público. Considerando, el Normativo del Departamento de Estudios de Postgrado de la Escuela de Ciencias Psicológicas, en el artículo 9, Funciones del Concejo Académico, literal g, Conocer sobre asuntos estudiantiles de los programas de estudios de postgrado, tales como proyectos de investigación, solicitudes específicas y otros asuntos no previstos, se **ACUERDA** 1) Autorizar, la impresión del trabajo final de graduación con título **“Hábitos alimenticios y sus efectos en el rendimiento laboral de los colaboradores de una Institución educativa “**

"DID Y ENSEÑAR A TODOS"

Maestro Ronald Amílcar Solís
Director Departamento de Postgrados
Escuela de Ciencias Psicológicas

c.c. archivo
Yerna



Universidad De San Carlos De Guatemala
Escuela De Ciencias Psicológicas
Departamento de Estudios De Postgrado
Centro Universitario Metropolitano -CUM-
9ª. Avenida 9-45 zona 11 Edificio "A" Oficina 407
Tel. 2418-7561 postgrado@psicousac.edu.gt

Guatemala, 12 de noviembre de 2021


Maestro
Ronald Solís Zea
Director
Departamento de Estudios de Postgrado
Escuela de Ciencias Psicológicas
Centro Universitario Metropolitano -CUM-
Universidad de San Carlos de Guatemala
Presente

Estimado Maestro Solís:

Por este medio hago de su conocimiento que emito **DICTAMEN TÉCNICO FAVORABLE**, al trabajo de graduación de la estudiante María José Rosales Rivera, previo a optar al grado de Maestra en Gestión Humana y Organizacional, el cual revisé después que recibió la asesoría correspondiente.

El trabajo de graduación lleva por título "Hábitos alimenticios y sus efectos en el rendimiento laboral de los colaboradores de una Institución educativa".

Atentamente,

(f.) 
M. A. Miguel Alfredo Guillén Barillas
Colegiado No. 8,014

Autor Proyecto De Investigación

María José Rosales Rivera

Licenciada en Psicología

Colegiado No. 9893

Índice

	Página
Introducción.....	1
Capítulo 1	2
Planteamiento	2
1.1 Línea de investigación y área.....	2
1.2 Planteamiento del problema.....	2
1.3 Justificación	4
1.4 Alcances y límites	5
1.5 Objetivos.....	6
1.5.1 Objetivo General.....	6
1.5.2 Objetivos Específicos	6
1.6 Definición de categorías	6
Capítulo 2	7
Fundamentación Teórica	7
2.1 Marco Teórico.....	7
2.1.1 Antecedentes	7
2.1.2 Evolución histórica de la alimentación	9
2.1.3 Alimentación en tiempos modernos.....	10
2.1.4 Alimentación	11
2.1.5 Características generales de la alimentación saludable.....	12
2.1.6 Alimentación saludable	12
2.1.7 Nutrientes	13
2.1.8 Macronutrientes.....	13
2.1.9 Micronutrientes	14
2.1.10 Alimentación como estrategia de promoción y bienestar	15
2.1.11 Requerimientos nutricionales.....	16
2.1.12 Los alimentos como fuente de energía y nutrientes	17
2.1.13 Hábitos alimenticios.....	18
2.1.14 Factores que determinan la adquisición de los hábitos alimenticios.....	20
2.1.15 Factores que condicionan el valor nutritivo del alimento	20
2.1.16 Características de la dieta equilibrada	21
2.1.17 Seguridad alimentaria en la comunidad educativa.....	21

2.1.18 Esperanza de vida y calidad de vida.....	23
2.1.19 La promoción de la salud en el contexto laboral.....	23
2.1.20 El sector laboral contra los retos en alimentación.....	23
2.1.21 Hábitos alimenticios en el trabajo	24
2.1.22 Tipos de trabajo y alimentación	26
2.1.23 El lugar de trabajo como plataforma para una buena alimentación	27
2.1.24 Enfermedades crónicas y el impacto en el ámbito laboral	27
2.1.25 Hábitos alimenticios y rendimiento laboral	28
2.1.26 Factores alimenticios que influyen en el rendimiento laboral.....	29
2.1.27 Rendimiento laboral	30
2.1.28 Evaluación del rendimiento laboral.....	33
2.1.29 Sistema y métodos de evaluación del rendimiento	34
2.1.30 Factores internos y externos que influyen en el rendimiento.....	35
2.1.31 Institución educativa	36
Capítulo 3	39
Marco Metodológico	39
3.1 Diseño de la investigación	39
3.2 Descripción de sujetos a consultar.....	39
3.3 Instrumentos.....	39
3.4 Procedimiento de investigación.....	40
3.5 Diseño y metodología del análisis de la información a recabar	40
Referencias	42
ANEXOS	46
Registro de consumo de alimentos	46
Entrevista	47
Guía de Observación.....	48

Introducción

Según Martínez Duarte (2015, p. 55), durante los últimos años, el mundo laboral ha sufrido cambios significativos a nivel internacional y nacional. Un factor principal dentro de las empresas en cuanto al rendimiento laboral es el hábito alimenticio que presentan los trabajadores en su diario vivir, ya que este está ligado a su estado de salud. Se evidencia que una alimentación inadecuada con excesos o carencias y sedentarismo, se relaciona con numerosas enfermedades de elevada prevalencia y mortalidad en el mundo, que determinan la íntima relación con la longevidad, la calidad de vida y el desarrollo. El enfoque de la investigación va dirigido a la falta de consumo de alimentos saludables por parte de la población trabajadora. Es importante conocer que no existe el fomento de hábitos saludables y que hay cierta despreocupación y poca iniciativa por integrar la promoción de la salud en las instituciones laborales. Esto trae como consecuencia que las personas elijan soluciones rápidas y sencillas por la falta de tiempo, por el horario laboral u otros compromisos que las llevan a realizar malas elecciones de alimentos, como comidas rápidas y productos de tiendas ambulantes.

Según Córdova Ríos (2016, p. 67) las consecuencias que produce el consumo excesivo de alimentos procesados son el sobrepeso, colesterol alto y enfermedades crónicas, todos aspectos que influyen en el rendimiento laboral. Por lo tanto, lo que se pretende desarrollar es un programa para mejorar los hábitos alimenticios en los colaboradores de la institución educativa para un mayor rendimiento laboral. Para su realización se deben de identificar los factores tales como tiempo, carga de trabajo y desinterés por comer saludable que influyen en los hábitos de alimentación de los colaboradores. Adicionalmente enlistar las consecuencias en su rendimiento laboral, que permiten tener un panorama más extenso sobre la problemática y brindar soluciones viables para un mejor desarrollo físico y mental, que permitan un rendimiento laboral adecuado en sus respectivas funciones.

Capítulo 1

Planteamiento

1.1 Línea de investigación y área

Línea de investigación: Factores nutricionales que influyen en el desarrollo físico y psíquico de la persona, consumo de los alimentos, utilización o aprovechamiento de los alimentos.

Área: Seguridad alimentaria y nutricional.

1.2 Planteamiento del problema

Los datos paleontológicos sobre la evolución del hombre reflejan que hace aproximadamente mil ochocientos millones de años con la llegada del homo erectus, la variedad y riqueza de la dieta que este consumía se dirigía al cerebro como fuente fundamental para su desarrollo. Actualmente estudios han reflejado que el cerebro consume 16 veces más calorías que todo el cuerpo en sí. Este hallazgo ha revelado que al ser humano eso le permite desenvolverse en óptimas condiciones para la realización de sus actividades diarias (Martínez Duarte, 2015, p. 45).

Los trastornos alimenticios y las deficiencias graves de vitaminas y minerales durante períodos críticos del desarrollo, pueden afectar la estructura cerebral y la función neurológica en edades posteriores de la vida. El déficit de hábitos alimenticios es frecuente en países en vías de desarrollo donde el acceso a comidas está restringido, porque no han logrado un nivel de industrialización ni un estándar de vida alto. Por lo que la necesidad de suplementación de comidas en países desarrollados aún se encuentra en discusión (Martínez Duarte, 2015, p. 80).

La alimentación es necesaria para el funcionamiento normal del cuerpo humano. Entre los factores para el buen funcionamiento, cabe mencionar la actividad de las enzimas, procesos celulares, funciones de los receptores, mantenimiento del tejido neuronal y función de neurotransmisores. Por lo tanto, es necesario contar diariamente con una variedad de alimentos ricos en vitaminas y minerales para el buen funcionamiento del cuerpo humano (Brown Krinke, 2008, p. 67).

Pivik, Tennal y Chapman (2010, p. 68), recientemente examinaron la influencia de una comida por la mañana, en relación a funciones mentales tales como la atención, memoria, aprendizaje, conciencia, pensamiento y razonamiento, por lo que dedujeron que el cuerpo necesita nutrientes especiales para conservar al máximo su rendimiento. De acuerdo a la Organización Mundial de la Salud (OMS), la dieta saludable y la actividad física suficiente

y regular, son los principales factores de promoción y mantenimiento de una buena salud durante toda la vida. Por lo que han llegado a la conclusión de que el consumo de alimentos saludables le permite al ser humano desenvolverse en óptimas condiciones, sin que padezca de enfermedades de una manera persistente.

Luego de visualizar la importancia que tiene el consumo de nutrientes al organismo y todos los beneficios que puede traer en el transcurso de la vida del ser humano, se tomarán las líneas de investigación de la Escuela de Psicología para tener un panorama más específico sobre la problemática. Las mismas se enfocarán en la disponibilidad, utilización y aprovechamiento de los alimentos y de igual forma se tomará en cuenta la alimentación e influencia en las necesidades básicas del ser humano. Como también, los factores nutricionales que influyen en el desarrollo físico de la persona para dar un panorama más específico sobre el tema. Por último, se abordarán situaciones trascendentales para enfocarse en conocimientos, inquietudes, prácticas y perspectivas de análisis que permitan el desarrollo del proyecto y productos construidos de manera sistemática, alrededor del tema de estudio (Rodríguez Mancilla, 2015, p. 34).

Según el Instituto de Nutrición de Centroamérica y Panamá (INCAP), (2017, p. 12), la mayoría de la población guatemalteca no cuenta con una alimentación adecuada, principalmente por la pobreza y otros factores de índole socioeconómico y demográfico. Esta problemática da como consecuencia personas desnutridas, con déficit de atención, motricidad lenta e incapacidad de aprender, que al final repercuten en su rendimiento. Por lo tanto, los objetivos de desarrollo sostenible buscan terminar con todas las formas de hambre y desnutrición y velan para que todas las personas tengan acceso a una alimentación suficiente y nutritiva. Lo anteriormente expuesto se podría lograr al promover prácticas agrícolas sostenibles a través de apoyo a los pequeños agricultores y el acceso igualitario a la tierra (INCAP, 2017, p. 13).

Por tal motivo surge la idea de investigar acerca de este tema que ha causado impacto en gran parte de la sociedad guatemalteca y enfocarlo al área laboral. El objetivo es conseguir seguridad alimentaria, mejor alimentación y por ende hábitos alimenticios adecuados para garantizar una vida saludable y promover el bienestar para todos. Esto proporcionaría más energía, salud física y mental e incluso más estabilidad económica para evitar tener gastos médicos o que estos sean menores (Córdova Ríos, 2016, p. 23).

Actualmente uno de los sectores que ha sido mayormente impactado por el tema de alimentación, es el sector laboral, en el que la mayoría de personas consume alimentos que no precisamente son los adecuados. Entre algunos de los motivos están la carga laboral, falta de recursos, de tiempo, de compromiso y de motivación. La consecuencia repercute en su rendimiento laboral y a largo plazo, una baja en la productividad dentro de la institución (Rodríguez Mancilla, 2015, p. 34).

Esta problemática fue evidenciada en una institución educativa en donde a causa de los hábitos alimenticios que tienen los colaboradores durante la jornada, se han generado repercusiones en su rendimiento laboral. De tal manera que surgen las preguntas: ¿Consumen los colaboradores los nutrientes adecuados?, ¿Cuáles son los hábitos alimenticios del personal que labora en la institución?, ¿Qué factores influyen en los hábitos de alimentación de los colaboradores? y ¿Cuáles han sido las consecuencias de los hábitos alimenticios en el rendimiento laboral de los colaboradores? Esto permite adentrarse en la problemática y ver más a detalle cada uno de los factores que traen consecuencias a la salud del ser humano y afectan el ámbito laboral; por lo tanto, la situación se abordará en el año 2021 con dieciséis de los colaboradores que forman parte de la misma.

1.3 Justificación

Al hablar de alimentación hay que tener en cuenta que se hace referencia a los hábitos alimenticios que la persona tiene de manera equilibrada, integrados por nutrientes, vitaminas, proteínas y lípidos. Mediante el consumo de frutas, verduras y carbohidratos de manera moderada se puede lograr que la ingesta satisfaga las necesidades del ser humano y provea las herramientas necesarias para su buen desarrollo físico y mental y evitar enfermedades graves. Esto a la larga podría traer repercusiones en el desarrollo del ser humano y no permitir el desenvolvimiento oportuno para la realización de sus actividades (Pivik y colaboradores, 2010, p. 67).

La importancia de tener hábitos alimenticios adecuados se ve reflejada en el mundo laboral, esto porque las personas se mantienen tiempos prolongados en sus áreas de trabajo y les trae consecuencias para la salud, calidad de vida y condiciones de trabajo. Los hábitos alimenticios tienen impacto directo en la calidad de vida de los colaboradores y en su rendimiento laboral. Debido a que el tiempo que les brindan para hacer sus tiempos de comida no favorece una buena ingesta, ocasiona que no consuman alimentos con alto nivel

de vitaminas y que los replacen por comida rápida o chucherías, para mitigar el hambre. Entre algunas de las consecuencias para la salud están la diabetes, la obesidad y la hipertensión, entre otras, que como se mencionó anteriormente, repercute en el rendimiento laboral (Larios Moons, 2018, p. 78).

Por lo tanto, esta investigación será importante en tres aspectos: (1) A nivel científico, ya que se podrá generar un concepto nuevo con respecto a la relación que existe entre los hábitos alimenticios y el rendimiento laboral de las personas cuando se incorporen al mundo laboral. (2) A nivel institucional, ya que se implementará un programa de alimentación saludable donde se fomenten los buenos hábitos alimenticios en los colaboradores para que les permita un mejor rendimiento laboral, que les conducirá a realizar sus actividades laborales de una manera óptima sin afectar su productividad y (3) A nivel social, ya que los hábitos alimenticios se pueden inculcar desde temprana edad al cambiar estilos de vida y mejorar la ingesta de alimentos, con esto permitir un desarrollo físico y mental en las personas adolescentes y adultas (Cifuentes Cruz, 2016, p. 56).

La alimentación juega un papel importante en la vida de los seres humanos, especialmente porque se deben ingerir los alimentos necesarios con alto contenido de nutrientes y vitaminas para la prolongación de la vida y la buena salud. Esto es esencial, porque ayuda a que las personas se desenvuelvan con normalidad en los diferentes ámbitos de su vida y tener un mejor desarrollo tanto a nivel mental como físico. Favorece la disminución de enfermedades que a la larga ocasiona el deterioro del cuerpo humano y llega a complicaciones graves (Martínez Larios, 2017, p. 35).

1.4 Alcances y límites

Alcance

La trascendencia de este proyecto radica en permitir concientizar a los colaboradores sobre la importancia de tener hábitos alimenticios adecuados para un mejor rendimiento laboral dentro de su área de trabajo. Así también identificar los hábitos alimenticios de los colaboradores de la institución educativa y reconocer cómo estos influyen en su rendimiento laboral.

Límite

La falta de cooperación de algunos colaboradores para la realización del proyecto y que sus respuestas no demuestren veracidad.

1.5 Objetivos

1.5.1 Objetivo General

- Desarrollar un programa para mejorar los hábitos alimenticios en los colaboradores de la institución educativa para un mayor rendimiento laboral.

1.5.2 Objetivos Específicos

- Identificar los factores que influyen en los hábitos de alimentación de los colaboradores.
- Identificar las consecuencias de los hábitos alimenticios en el rendimiento laboral de los colaboradores.
- Elaborar un manual orientado a mejorar los hábitos alimenticios para un mayor rendimiento laboral de los colaboradores de la institución educativa.

1.6 Definición de categorías

Hábitos alimenticios

Definición conceptual: Es la práctica de ingerir un conjunto de alimentos o sustancias alimentarias de forma habitual. La misma es una rutina que se adquiere a lo largo de la vida que influye en la alimentación de un individuo o de una población (Martínez Larios, 2017, p. 23).

Definición operacional: Los hábitos alimenticios de los colaboradores que serán evaluados. La evaluación se hará por medio de un registro de consumo de alimentos para conocer la cantidad y frecuencia de ingesta de alimentos (Martínez Larios, 2017, p. 25). **Rendimiento laboral**

Definición conceptual: Son aquellas acciones o comportamientos observados en los trabajadores de una organización, que son relevantes en los objetivos laborales y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada uno de ellos y su nivel de contribución (Larios Moons, 2018, p. 89).

Definición operacional: El rendimiento laboral de los colaboradores que serán evaluados se valorará por medio de una guía de observación con el objetivo de observar la manera en cómo se desenvuelven los colaboradores luego de sus horarios de comida y retomar sus actividades laborales (Larios Moons, 2018, p. 91).

Capítulo 2

Fundamentación Teórica

2.1 Marco Teórico

2.1.1 Antecedentes

Numerosos estudios de investigación realizados en las últimas décadas han mostrado el impacto de los hábitos alimenticios en el rendimiento laboral tal como la claridad mental, la energía y la resistencia. Al investigar sobre este tema se ha podido determinar que para varios autores es relevante la influencia que tienen los hábitos alimenticios sobre el rendimiento laboral de los colaboradores. Esto les ha permitido llevar a cabo estudios donde se refleja la influencia de una alimentación adecuada en el colaborador, al momento de ejecutar sus funciones en su área de trabajo (Wanjek Tuck, 2005, p. 5).

Cifuentes Cruz (2016, p. 78), abordó el tema de hábitos alimenticios donde hizo énfasis en el área laboral del personal administrativo con jornada ordinaria de ocho horas aproximadamente, debido a que son los más afectados por actividades sedentarias, tiempo, estrés laboral e inadecuados hábitos alimenticios. Él también reveló que el nivel de estrés laboral y el ritmo de vida actual influyen negativamente en la alimentación y por ende en los hábitos alimenticios de una persona, por el escaso tiempo para atender compromisos o exigencias laborales. Esto lo llevó a la conclusión de que por la falta de tiempo se ve afectada la calidad de los tiempos de comida, provoca una ingesta inadecuada de nutrientes y el desarrollo de enfermedades que afectan aún más el rendimiento laboral.

Esta investigación se realizó con el propósito de concientizar al colaborador para demostrar la importancia que presenta la salud y la alimentación en los períodos laborales para su adecuado rendimiento dentro de la organización. Esto puede demostrar que los hábitos alimenticios de estas poblaciones constituyen un factor importante en su estado de salud. Por lo que se podría confirmar qué hábitos alimenticios inadecuados, con excesos o carencias se relacionan con numerosas enfermedades de elevada prevalencia y relacionados con la calidad de vida y desarrollo (Cifuentes Cruz, 2016, p. 79).

Por lo tanto, el desarrollo del estudio que se mencionó anteriormente sobre la importancia de los hábitos alimenticios en el rendimiento laboral, que fue llevado a cabo por Cifuentes Cruz, permitió evidenciar el bajo rendimiento que tenían los colaboradores al no consumir alimentos saludables. Este hecho provocó la realización de programas alimenticios que propiciaron el consumo de alimentos saludables, a través de su implementación. Los esfuerzos mencionados anteriormente, según el autor, fueron realizados con el propósito de mejorar la situación alimentaria-nutricional y por ende el rendimiento laboral del

colaborador, para que la persona pudiera realizar su ejercicio profesional de una manera idónea y demostrar la importancia del consumir alimentos saludables (Cifuentes Cruz, 2016, p. 79).

González Lara (2018, p. 23) nutricionista y psicóloga valenciana realizó un estudio con respecto a los hábitos alimenticios de personas que laboran en jornadas completas y comenta que no ingerir los alimentos adecuados en la primera comida del día puede provocar falta de energía y escasa concentración. Por su fácil preparación, los alimentos como el pan francés, el jamón y embutidos son los preferidos de las personas que tienen que levantarse temprano para ir a trabajar. Durante el desayuno, también por su fácil acceso, entre las bebidas más consumidas están el café y las bebidas con azúcar.

Lo cierto es que una alimentación deficiente o incompleta puede llegar a disminuir hasta un 30 % el rendimiento en un trabajo físico, según la Fundación Eroski (2012, p. 34). Después de ocho horas de ayuno el cuerpo necesita nuevos nutrientes por lo que el cuerpo se despierta con baja energía. En ese sentido según la Fundación Iberoamericana de Seguridad y Salud Ocupacional (2018, p. 28), comer bien y por ende tener buenos hábitos alimenticios para trabajar, es indispensable para tener un buen rendimiento laboral dentro de las funciones asignadas en el área de trabajo.

Tener hábitos alimenticios adecuados es clave para mejorar el rendimiento laboral, tanto física como intelectualmente o lo que es lo mismo, comer bien es sinónimo de rendir más en el trabajo. Una adecuada combinación de alimentos con especial atención en el desayuno, ayuda a los colaboradores a rendir más en sus tareas. Por lo que una alimentación monótona y con ausencias de alimentos disminuye reflejos y genera falta de interés e irritabilidad, factores que afectan al entorno laboral. Por lo tanto, las empresas deben promover el bienestar nutricional de sus colaboradores y evitar los períodos prolongados sin comer, ya que estas medidas mejoran la productividad empresarial (Fundación Iberoamericana de Seguridad y Salud Ocupacional, 2018, p. 31).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2005, p. 45), indica que la mala alimentación genera múltiples consecuencias negativas a la salud y reduce hasta un 20 % de productividad laboral. Esto ocasiona repercusiones en el desarrollo de la organización por la baja productividad en las actividades de sus colaboradores, que no permite elevar su potencial en el mercado. Al visualizar los antecedentes que existen sobre temas de hábitos alimenticios y rendimiento laboral, esta investigación tendrá como base para abordar los mismos, una perspectiva diferente.

Para ello se tomará en consideración la siguiente teoría: “La **Pirámide o jerarquía de las necesidades humanas**, es una teoría psicológica propuesta por Abraham Maslow que define que conforme se satisfacen las necesidades más básicas, los seres humanos desarrollan necesidades y

deseos más elevados” (Maslow, 1943, p. 40). La escala de las necesidades de Maslow se describe a menudo como una pirámide que consta de cinco niveles: los cuatro primeros pueden ser agrupados como necesidades y podrían considerarse las primordiales y al nivel superior lo denominó autorrealización. La idea básica de esta jerarquía es que las necesidades más altas ocupan nuestra atención, cuando se han cubierto las necesidades inferiores de la pirámide.

Las fuerzas de crecimiento dan lugar a un movimiento ascendente en la jerarquía, mientras que las fuerzas regresivas empujan las necesidades prepotentes hacia abajo en la jerarquía. Por lo tanto, para el desarrollo de algunos conceptos se toman en cuenta dos partes importantes que están contenidas en la pirámide. Entre ellas, las necesidades básicas donde se encuentra la alimentación y al momento de satisfacerlas, llegar a la autorrealización. En este caso estaría involucrado el rendimiento laboral de la persona, para permitirle desarrollarse de manera óptima y cumplir con cada una de las funciones requeridas en su puesto de trabajo (Acevedo Moreno, 2012, p. 11).

Necesidades básicas

Son necesidades fisiológicas que se refieren a la salud. Dentro de estas, las más importantes son la necesidad de respirar, beber agua y alimentarse (Acevedo Moreno, 2012, p. 12).

Autorrealización

Es la necesidad psicológica más elevada del ser humano, se halla en la cima de la jerarquía y es a través de su satisfacción que se encuentra una justificación o un sentido válido a la vida mediante el desarrollo potencial de una actividad. Se llega a esta cuando el nivel anterior haya sido alcanzado (Acevedo Moreno, 2012, p. 12).

2.1.2 Evolución histórica de la alimentación

Según lo que establece el autor Acevedo Moreno (2012, p. 17), la alimentación es mucho más que la simple ingesta de alimentos. Supone un factor primordial a la hora de mantener un buen estado de salud de las personas, pero sobre todo, de quienes realizan actividad laboral. Con el paso del tiempo este acto de comer ha generado diversos cambios que han tenido estrecha relación con los avances de la actualidad. Dichos progresos han sido muy beneficiosos para el sector salud gracias a la inclusión de nueva tecnología que permite la detección temprana de diversas enfermedades, como así también, de sus tratamientos.

En la época primitiva los hombres se dedicaban a la recolección de hojas y frutos para poder alimentarse y de ese modo consumir alimentos de nivel energético que eran necesarios para realizar sus actividades de supervivencia. Más adelante, incorporaron la cacería para incluir carnes en su dieta y el fuego, ya que la cocción facilitaba la masticación, digestión y conservación de los alimentos que ellos consumían. En primera instancia estos grupos de personas eran nómadas, pero con la consolidación de la agricultura y la ganadería, implementaron el sedentarismo (Acevedo Moreno, 2012, p. 17).

De esta manera con esta nueva modalidad se inicia la alimentación civilizada, ya que podían producir sus propios alimentos. Sin embargo, con los avances tecnológicos y debido a cambios culturales, sociales y laborales se pusieron en juego otras conductas de alimentación. Como consecuencia de estos progresos ahora la sociedad se alimenta con comida diferente que genera mayor sobrepeso y obesidad en la población (Acevedo Moreno, 2012, p. 17).

2.1.3 Alimentación en tiempos modernos

Una vez establecida la alimentación civilizada, esta comenzó a subdividirse en varias etapas. Primero surgió la alimentación artesanal que estaba basada en productos de la agricultura y la ganadería, por lo que las comidas que se elaboraban eran rústicas y sencillas. Más tarde con los avances tecnológicos se desarrolló un modo de alimentación más tecnificada, donde la incorporación de maquinaria avanzada y la aparición de electrodomésticos facilitaron la realización y conservación de los alimentos. Ahora en la actualidad, debido a que las personas tienen que realizar una actividad laboral para subsistir, el modo de comer ya no es el mismo, ahora está interrumpido por los horarios de trabajo, actividades sociales y de estudio (Martínez Castro, 1998, p. 24).

Para facilitar la vida de los colaboradores se comienza a incluir en los lugares de venta productos de tipo artificial; es decir, aquellos de bajo costo, fácil conservación, preparación y alto consumo. También debido a las múltiples obligaciones que tienen los colaboradores dentro y fuera de su lugar de trabajo, los mismos comienzan a realizar una combinación de alimentos artificiales que dan como resultado comidas preparadas y elaboradas que llevan a una sobrealimentación. Además, los medios de comunicación incitan al consumo de la famosa “comida chatarra”, que es otro tipo de alimentación llamada comercial (Martínez Castro, 1998, p. 24).

Como es de esperar toda esta variedad de actividades genera alteraciones a nivel emocional que se ven manifestadas por un estado de estrés. No todas las personas pueden controlar este estrés de la misma manera, algunas acuden a la comida como una especie de apoyo psicológico para lograr disminuir ese estado pasajero. Como se dijo anteriormente la sobrealimentación que se presenta a

causa de toda esta situación actual, hace que las personas quieran rápidamente cambiar su aspecto físico, quieren verse más delgadas, pagan cualquier precio para lograrlo y recurren a dietas con aportes calóricos insuficientes (Martínez Castro, 1998, p. 24).

Es de destacar que luego de adquirir comportamientos tales como dejar de comer, hacer dietas estrictas y cambiar el aspecto físico, surge una gran necesidad de saciar el hambre de manera compulsiva, lo que se le llama efecto rebote. Según el Diccionario Enciclopédico Ilustrado de Medicina Dorland (1996, p. 45), esta consecuencia “se relaciona frecuentemente con el aumento rápido de peso que sucede tras retirar una dieta hipocalórica”. Cabe aclarar que alimentarse de este modo produce momentos de exceso y de dieta, que da como consecuencia altibajos en el peso corporal. Nuevamente con esta modalidad adoptada, se hacen presentes cambios emocionales en aquellas personas que al no obtener respuestas rápidas y favorables se apropian de conductas extremas como uso de laxantes y diuréticos, entre otros (Martínez Castro, 1998, p. 25).

2.1.4 Alimentación

“La alimentación es una actividad tanto biológica como social que se enseña y se aprende; es decir, es un proceso externo, voluntario, educable y modificable” (Martínez Castro, 1998, p. 25). Es un acto que se realiza de manera voluntaria en que los seres vivos proporcionan al cuerpo una serie de productos nutritivos que se encuentran en los alimentos, que son necesarios para una adecuada nutrición. La misma permite el desarrollo adecuado de cada uno de los órganos del cuerpo y proporciona los nutrientes y proteínas adecuadas.

Acerca del tema, la teoría de Maslow (1943) “habla que es una necesidad fisiológica que el ser humano debe de cumplir para su sobrevivencia” (p. 13). La alimentación le permitirá al ser humano autorrealizarse oportunamente a lo largo de su vida para tener un buen desenvolvimiento tanto físico como mental. Todo ello le protegerá de cualquier tipo de enfermedad.

Funciones de la alimentación

- a. Saciar el hambre y apetito.
- b. Proporcionar al organismo los nutrientes necesarios para satisfacer sus necesidades.
- c. Mantener la salud del organismo o para recuperar un estado de salud perdido y poder adquirir una alimentación saludable.

La alimentación es esencial para el adecuado funcionamiento del organismo. En el mundo actual es importante si se maneja adecuadamente, por lo que asegura un buen estado nutricional y de salud para el ser humano. También proporciona la energía necesaria para un mayor rendimiento en las ocupaciones diarias. Según el tipo de alimentación y tolerancia de la persona dependerá la cantidad de actividades que se realicen durante el día. Esto nos lleva a considerar que una buena alimentación

en el entorno laboral permitirá mejorar el rendimiento y la productividad de los colaboradores para un mejor desenvolvimiento en sus labores.

En conclusión “la alimentación saludable no debe ser ajena al ámbito laboral, más si se tiene en cuenta que el trabajo consume más de la mitad del día de un colaborador” (Abalde Cobelo, 2006, p. 23). Tener una buena ingesta de alimentos permite un mejor rendimiento en las labores diarias, disminuye los costos empresariales y no sólo mejora la calidad de vida, sino que también reduce el ausentismo. Debido a ello este es un factor importante para la empresa, ya que permite elevar su eficiencia en el mercado para posicionarse entre las mejores.

2.1.5 Características generales de la alimentación saludable

Alimentación saludable es la que incorpora una dieta sana para mejorar el estilo de vida y que además incluye los cuatro conceptos básicos que hacen que sea la ideal. El primer punto a tener en cuenta es que sea completa, que incluya todos los grupos de nutrientes, que sea equilibrada y con variedad de vitaminas y minerales. Es decir, que cubra las necesidades del organismo para el crecimiento, desarrollo y mantenimiento del peso (Abalde Cobelo, 2006, p. 26).

Una alimentación saludable debe de contener distintos grupos de alimentos adecuados a las características del individuo (edad, sexo, complexión corporal, actividad física y laboral, estilo de vida, hábitos, situación socioeconómica). También debe de ser práctica y atractiva, de una fácil preparación, presentable, con variedad de texturas, colores y temperaturas. Y sobre todo, prevenir enfermedades cardiovasculares, tipos de cáncer, enfermedades mentales, trastornos óseos, endocrinológicos y del sistema inmune (Abalde Cobelo, 2006, p. 26).

2.1.6 Alimentación saludable

Es aquella que hace posible que los individuos mantengan un óptimo estado de salud y a la vez que les permita realizar sus distintas actividades diarias de manera apropiada, al ingerir una variedad de alimentos que brinden los nutrientes oportunos. Esto permite que la persona se mantenga sana, se sienta bien y tenga energía para realizar sus actividades cotidianas sin enfermarse continuamente y evitar que a la larga se perjudique el funcionamiento de su organismo. Debido a lo anteriormente expuesto podemos asegurar lo fundamental que es contar con una alimentación saludable desde el nacimiento y durante todo el crecimiento, para que al llegar a la edad adulta sean menos las complicaciones en la salud (Cervera Campos et al., 2005, p. 13).

Según este contexto la alimentación saludable se logra con base a los requisitos individuales de cada persona y responde a las siguientes leyes (Cervera Campos et al., 2005, p. 21):

- a. Suficiente en energía y nutrientes de acuerdo a la edad, sexo, actividad y situación fisiológica.
- b. Equilibrada, según las recomendaciones dietéticas para la edad.

c. Variada, para asegurar el aporte tanto de macro como de micronutrientes.

Una alimentación saludable tiene que ser completa, que incluya todos los nutrientes al organismo y estos deben de estar repartidos en porciones adecuadas para mantener el peso dentro de los rangos de normalidad y adaptarse a la edad, sexo, talla y actividad física que se realiza. La alimentación saludable engloba también tener los adecuados hábitos alimenticios que le van a permitir a la persona poder ingerir los nutrientes y vitaminas pertinentes para un buen desarrollo. Con esto evita que el cuerpo se deteriore e impida el buen funcionamiento de cada uno de los órganos (Cervera Campos et al., 2005, p. 34).

Los alimentos se clasifican según la función que cumplen los nutrientes que contienen, que pueden ser: (a) Alimentos plásticos o reparadores que contienen mayor cantidad de proteína, (b) Alimentos reguladores que contienen mayor cantidad de vitaminas y minerales y (c) Alimentos energéticos que contienen mayor cantidad de carbohidratos y grasas.

2.1.7 Nutrientes

Son sustancias que pueden ser orgánicas o inorgánicas, están presentes en una variedad de alimentos que son utilizados por el cuerpo para diversos procesos vitales, como el aporte de energía, formación de células o regulación de funciones del organismo. Los alimentos son almacenes de nutrientes y respecto a su contenido cabe destacar que no existen alimentos completos que contengan todos los nutrientes en cantidades adecuadas, a excepción de la leche materna para el lactante. Cada uno de los alimentos se caracterizan por tener principalmente uno de ellos en su composición (Martínez García, 2005, p. 119).

Los nutrientes suelen clasificarse por su función, energéticos como las grasas y proteínas o también conocidos como macronutrientes, ya que proporcionan la energía necesaria para el desarrollo de la actividad física y el mantenimiento de las funciones esenciales. Así mismo están los nutrientes constructores o plásticos, tal es el caso de las proteínas, lípidos y micronutrientes como el calcio y el fósforo que intervienen en la formación, reparación y mantenimiento de tejidos. Por último, los nutrientes protectores o reguladores como las vitaminas y minerales que influyen en el sistema inmunológico o en la regulación del organismo (Martínez García, 2005, p. 120).

2.1.8 Macronutrientes

Entre los macronutrientes están los carbohidratos que aportan 4 kcal/gramo de energía y se pueden encontrar en variedad de alimentos y cumplen un rol muy importante en el metabolismo. Entre sus principales funciones se encuentra la de proporcionar energía, ahorro de proteínas y regulación del metabolismo. Los mismos se clasifican en simples y complejos. Entre los simples se destacan la fructosa y sacarosa, responsables del sabor dulce de variedad de frutas y su metabolismo

es rápido, por lo que al absorberse se induce a la secreción de insulina que estimula el apetito y favorece los depósitos de grasa (Escott Stump, 2005, p. 140).

Dentro de los macronutrientes complejos se encuentra la celulosa que forma la pared y el sostén de los vegetales como el almidón, está presente en tubérculos como la papa y el glucógeno y en los músculos e hígado de animales. El organismo utiliza la energía proveniente de los carbohidratos y debido a que el mismo realiza un determinado procedimiento, su absorción es más lenta. Entre ellos se encuentran los panes, harinas y pastas. Estos alimentos son necesarios para el crecimiento porque proporcionan aminoácidos esenciales para la síntesis tisular y participan en la formación de jugos digestivos, hormonas, proteínas plasmáticas, hemoglobina, vitaminas y enzimas (Escott Stump, 2005, p. 141).

Entre los macronutrientes están las grasas, también llamadas lípidos y junto con los carbohidratos, son una fuente de energía para el organismo. Cabe mencionar que existen dos tipos de grasas: (1) Las esenciales que el organismo las requiere para su normal funcionamiento y no se pueden sintetizar, entre las que se encuentra el ácido linolénico y el linoleico y su fuente son carnes, pescados y huevos. (2) Las no esenciales que son todas aquellas que el organismo sintetiza, por lo que energéticamente aportan 9 kcal/gramo y cumplen una función plástica, pues forma parte de las membranas celulares y de la vaina de mielina de los nervios (Martínez García, 2005, p. 125).

Por su grado de saturación se pueden distinguir en dos tipos: (1) Las saturadas, aquellas que se encuentran en los productos animales, son sólidas a temperatura ambiente y su consumo es dañino para el organismo por su estructura y metabolismo y (2) Las insaturadas, que a diferencia de las anteriores, son líquidas a temperatura ambiente de origen vegetal y aportan los ácidos grasos esenciales que requiere el organismo. Su consumo ayuda a reducir los niveles de colesterol malo y pueden prevenir enfermedades cardiovasculares (Martínez García, 2005, p. 126).

2.1.9 Micronutrientes

Son las sustancias que el organismo requiere en menos cantidad, pero de igual importancia, ya que participan como coenzimas en el metabolismo de los macronutrientes. Estas coenzimas son un tipo pequeño de molécula orgánica, cuya función en el organismo es transportar grupos químicos entre diversas enzimas y se consumen en pequeñas cantidades a lo largo de la vida para realizar una serie de funciones metabólicas y fisiológicas que ayudan a mantener la salud. Entre los micronutrientes cabe mencionar (1) vitamina A, ayuda para la visión, la salud de la piel y es defensa para el organismo contra las infecciones, (2) vitamina D, favorece la absorción de calcio y regula la utilización de fósforo por el cuerpo humano (3) vitamina B12, es esencial para la formación de la sangre y para un buen funcionamiento del sistema nervioso (4) hierro, forma parte de la hemoglobina de la sangre por lo que su función es transportar oxígeno a todos los tejidos (5) yodo, su consumo es

importante para el buen funcionamiento de la glándula de la tiroides y (6) zinc su consumo es esencial para la defensas del organismo contra infecciones (Tedesco, 2009, p. 34).

Entre los micronutrientes como se mencionó anteriormente, se encuentran las vitaminas que ayudan a regular las diferentes funciones del organismo. El cuerpo humano solo las necesita en pequeñas cantidades, pero sino se consumen afectan la salud del individuo. Existen dos tipos, las hidrosolubles y las liposolubles. Las hidrosolubles como su nombre lo describe son solubles en agua y dentro de este grupo se encuentran las del complejo B y la vitamina C, su principal función es actuar como coenzima de reacciones metabólicas. Las liposolubles son solubles en solventes grasos e incluyen las vitaminas A, D, E y K, se almacenan en el hígado y tejido adiposo, por lo que su consumo excesivo puede producir toxicidad (Tedesco, 2009, p. 36).

También se encuentran los minerales que son sustancias inorgánicas y su intervención en el organismo es necesaria para la actividad celular. Sus funciones específicas son dos, la función plástica al formar parte de tejidos y la reguladora que ayuda a mantener el equilibrio de las glándulas y su función de transporte. Entre sus beneficios podemos mencionar la formación de los huesos, producción de hormonas, regulación del ritmo cardíaco, favorecer la digestión y tener energía y brindarle un mejor desarrollo al cuerpo humano (Tedesco, 2009, p. 38).

2.1.10 Alimentación como estrategia de promoción y bienestar

Actualmente existen una gran cantidad de evidencias que demuestran la estrecha relación entre estado de salud y alimentación. De hecho, la alimentación es parte de los estilos de vida y es allí donde es claramente reconocida como un determinante de la salud. La alimentación en el siglo XX ha tenido cambios sustanciales en relación a la ingesta de nutrientes por la transición que ha ocurrido a nivel de nutrición, esto se refiere a los cambios que ocurren al aumentar los ingresos de una familia, comunidad o población. Todo ello ha generado cambios de patrones alimenticios, que conllevan una dieta de alta densidad energética con mayor cantidad de grasa total, más consumo de azúcar en los alimentos y mayor ingesta de grasa saturada. Entre la consecuencia de todo lo anterior, están el colesterol alto y otras enfermedades que obstaculizan el desarrollo del cuerpo humano (Bejarano Roncancio, 2012, p. 4).

Todo este cambio que ha sucedido en estos últimos años está estrechamente relacionado con la cantidad de enfermedades crónicas que afectan a los adultos. En ese sentido, Wanjek Tuck (2005, p. 7), refirió que la población mundial se ve afectada por problemas nutricionales de exceso o déficit, como la anemia y la hipoglucemia que afectan de forma significativa el rendimiento, la coordinación y disminuyen la capacidad de trabajo físico. Por otro lado, la obesidad está asociada con un mayor ausentismo laboral. Esto se da a causa del exceso de grasa consumida por las personas en los centros de trabajo, que a la larga les trae complicaciones para la salud.

Para poder intervenir con respecto al tema de alimentación, es necesario establecer entornos saludables en los lugares de trabajo y tener la oportunidad de implementar normas saludables relacionadas con el consumo de alimentos. Esto se puede dar por la factibilidad que existe de desplegar actividades de promoción de la salud y favorecer el desarrollo de ambientes alimentarios adecuados. Debido a que se cuenta con una población que pasa varias horas al día en sus labores y en la mayoría de los casos tienen características sociales, económicas y culturales en común, ayudaría a adoptar más fácilmente comportamientos a favor de consumir una adecuada alimentación (Bejarano Roncancio, 2012, p. 5).

Dicho todo esto, se podría decir que la alimentación es una necesidad de todo ser vivo, la cual tiene como objetivo suministrar la cantidad de nutrientes esenciales para el adecuado funcionamiento del organismo. Esto es importante para mejorar adecuadamente un buen estado nutricional y de salud y proporcionar la energía necesaria para un mayor rendimiento en las ocupaciones diarias. Según el tipo de alimentación que se tenga, dependerá la cantidad de las actividades que se realicen. Esto lleva a considerar que una buena alimentación en el entorno laboral permitirá mejorar el desempeño y la productividad de los colaboradores. La alimentación saludable debiera ser un factor integral en cualquier ámbito laboral, ya que los colaboradores invierten la mayor parte del día realizando sus labores. El beneficio se vería reflejado tanto en los individuos, como en la empresa a través de un mejor rendimiento de los mismos (Bejarano Roncancio, 2012, p. 10).

A pesar de tener presente estas condiciones que favorecen al colaborador, es lamentable que en la mayoría de empresas de Guatemala que se dedican a la producción de alimentos y para que sus colaboradores consuman su producto colocan máquinas dispensadoras llenas de refrescos y golosinas. Adicionalmente estas personas en sus horarios asignados para su alimentación, acuden a tiendas de comida rápida y vendedores ambulantes que ofrecen productos salados, altos en grasa y en ocasiones contaminados. Ahora bien, la alimentación en el trabajo es considerada como un elemento secundario donde ofrecen menús poco agradables y saludables para los colaboradores. Si a esto se le suma la falta de interés de algunas personas para acceder a una alimentación óptima y solo para satisfacer sus necesidades, entonces la labor comienza por concientizar al sector empresarial en la importancia que tiene la adopción de prácticas de nutrición adecuadas y las implicaciones que esto puede ocasionar en la salud, calidad de vida, motivación, rendimiento y productividad de las personas a su cargo (Wanjek Tuck, 2005, p. 8).

2.1.11 Requerimientos nutricionales

Una buena ingesta diaria de nutrientes es necesaria para mantener la salud y la normalidad del organismo para prevenir estados de deficiencia y exceso. Los requerimientos de energía en el ser humano son mayores en la mujer debido a la composición corporal y al tipo de trabajo que realizan.

Tanto a mujeres como a hombres se les puede servir los mismos alimentos; sin embargo, su aceptabilidad es diferente en ambos sexos, ya que las mujeres generalmente desean alimentos más livianos, de baja densidad calórica y poco condimentados. Los hombres, por el contrario, se interesan por porciones grandes y de preparación más simple (Hernández Triana, 2004, p. 4).

Durante la etapa adulta, la nutrición resulta importante desde el punto de vista de la conservación de la salud, el estado de bienestar y sobre todo evitar el desarrollo de enfermedades. El período de adulto inicia desde la etapa joven que es de los 18 a los 40 años y la etapa madura de los 40 a 65 años. En la etapa madura resulta importante modificar malos hábitos y evaluar antecedentes y factores genéticos en cuanto al desarrollo de enfermedades crónicas. Los patrones dietéticos que se caracterizan por omitir alimentos ricos en proteínas y vitaminas, están relacionados con la mortalidad de hombres y mujeres debido a que su condición física sufre cambios significativos y llega a ocasionar una serie de enfermedades. Los individuos que mantienen o mejoran su nivel de actividad física tienen menos probabilidad de morir por una enfermedad cardiovascular (Hernández Triana, 2004, p. 5).

2.1.12 Los alimentos como fuente de energía y nutrientes

Es importante tener en cuenta y conocer la composición a nivel nutricional de cada uno de los alimentos y en los diferentes grupos que estos se clasifican, ya que es parte fundamental para la preparación de cualquier tipo de dieta. Esto ayuda a seleccionar los alimentos de una manera adecuada para consumirlos apropiadamente. Para que el hombre mantenga una buena salud a nivel de nutrición necesita consumir una determinada cantidad de energía y aproximadamente unos 50 nutrientes que se encuentran en los alimentos (Carbajal Azcona, 2016, p. 104).

Los alimentos almacenan diversidad de nutrientes de origen animal o vegetal, sólidos o líquidos y naturales o transformados. Una vez ingeridos aportan nutrientes a partir de los cuales el organismo puede producir variedad de movimientos, calor o cualquier otra forma de energía. Por lo tanto, el hombre necesita un aporte de energía a diario para lograr realizar sus actividades de manera satisfactoria (Carbajal Azcona, 2016, p. 104).

Es por eso que los nutrientes contienen aportes para el crecimiento, la reparación de tejidos y la reproducción. También son necesarios para la regulación de los procesos de producción de energía y reparación de tejidos. El consumo deficiente de estos puede llegar a producir enfermedades en el organismo (Carbajal Azcona, 2016, p. 105).

Además de las porciones nutritivas que contienen cada uno de los alimentos como vitaminas, minerales y proteínas, también contienen una porción no nutritiva mucho más numerosa, especialmente en los alimentos de origen vegetal. A su vez está constituida por componentes naturales como aromas y pigmentos, pero muchas veces estos vegetales están inyectados de químicos que

utilizan las personas para que se cosechen lo más rápido posible. Esto hace que se pierdan todos los nutrientes contenidos en el vegetal (Carbajal Azcona, 2016, p. 105).

2.1.13 Hábitos alimenticios

Un hábito es la costumbre o práctica adquirida por la frecuente repetición de un acto, los hábitos se aprenden durante la infancia y la adolescencia y permanecen durante la edad adulta. Según Bourges Cant (1990, p. 2) “en la alimentación pueden crearse hábitos en cuanto a qué, cómo, cuánto, cuándo, dónde y con quién se come”; es decir, que se relacionan con el número de comidas que se realizan al día, los horarios, los alimentos que se consumen con frecuencia y las cantidades necesarias. Existen factores fisiológicos y psicológicos del individuo que determinan sus hábitos alimenticios, por lo que muchas personas evitan ingerir los alimentos que contienen nutrientes y vitaminas necesarias porque se les hace más fácil consumir alimentos altos en grasa, que realizar una comida más elaborada.

También Brown Krinke (2008, p. 34), ha estudiado el fenómeno de los hábitos alimenticios y según él lo considera un comportamiento habitual de ingesta de alimentos por parte de las personas. En otras palabras, son los hábitos que se adquieren a lo largo de la vida y que influyen en la alimentación de un individuo o de una población. Según Huertas Estrada (2006, p. 34), los hábitos alimenticios se pueden clasificar en:

- a. Perjudiciales: asociados con el riesgo de padecer enfermedades
- b. Beneficiosos: promueven un mejor estado de salud
- c. Neutros: no producen ningún efecto negativo ni positivo en la salud.

Desarrollar buenos hábitos alimenticios es esencial para que las comidas produzcan los beneficios esperados en el cuerpo. Esto no sólo se relaciona con preparar bien o elegir adecuadamente los alimentos que se ingieren, sino con darse el tiempo, el espacio y el gusto de disfrutar las comidas cada día. Ya que al tener hábitos alimenticios adecuados se verán los cambios en el cuerpo humano y en su desarrollo (Huertas Estrada et al., 2006, p. 40).

Clasificación

Buenos hábitos alimenticios

Los buenos hábitos alimenticios deben cubrir las siguientes características para ayudar a conseguir una mejor calidad de vida en los seres humanos:

- a. Equilibrada: es decir cada comida debe contener en igual cantidad de alimentos de los tres grupos.
- b. Higiénica: se debe de cuidar la calidad, frescura y forma de preparación de los alimentos.
- c. Suficiente: cubrir las necesidades de los nutrientes, más que comer mucho.

Los buenos hábitos alimenticios ayudan a:

- a. Disminuir los niveles de estrés: permite no generar en el ser humano actitudes de ansiedad que provocan la ingesta continua de comidas que pueden ser dañinas para la salud.
- b. Comer con moderación: comer en exceso lleva a la obesidad y es un hábito autodestructivo; por lo tanto, es importante solo consumir los alimentos necesarios sin llegar a la glotonería.
- c. Perder peso y mantenerlo en el tiempo: consumir alimentos ricos en vitaminas y nutrientes.
- d. Evitar los cambios de humor: esto se produce cuando se come impulsivamente alimentos con alto índice glicémico, que aumentan la glucosa sanguínea y la persona llega a la euforia momentánea.
- e. Vencer la adicción a la comida: se trata de comer con hambre y no comer con apetito descontrolado, que equivale al deseo de comida por causas emocionales.

Malos hábitos alimenticios

- a. No tener un horario: el no tener un horario establecido es uno de los malos hábitos alimenticios que perjudican en la ingesta de alimentos.
- b. Comer más de la cuenta: no saber cuánto comer y comer más de la cuenta, da como consecuencia una pesadez y desgano para seguir en las actividades cotidianas.
- c. Olvidar la nutrición: comer alimentos solo por saciar el hambre, sin verificar si contienen los nutrientes necesarios.
- d. Comer “comida chatarra”: impedir que se convierta en una rutina o en un mal hábito alimenticio.
- e. Comer y hacer otra actividad al mismo tiempo: el comer y hacer otra actividad afecta la ingesta de alimentos porque hace que la persona coma más y que lo haga de manera más rápida.

Los hábitos alimenticios son una parte fundamental que se deben de poner en práctica al momento de ingerir los respectivos alimentos en el área de trabajo. Por lo que se debe de tomar en cuenta las principales directrices que fueron mencionadas anteriormente sin dejar a un lado ninguna y evitar los malos hábitos alimenticios. Esto permitirá prolongar la vida de las personas si se lleva a cabo de una manera correcta (Huertas Estrada et al., 2006, p. 41).

Por lo tanto, para que la persona pueda lograr buenos hábitos alimenticios cuando se enfrente al área laboral, debió desde su infancia haber adquirido buenos hábitos, ya que es la época de la vida para adquirirlos. Los mismos se dan por repetición y casi de forma involuntaria. Es desde pequeños

que se debe de crear la costumbre para consumir todo tipo de alimento y que al llegar a la edad adulta, sean difícilmente modificables y muy parecidos a los adquiridos en las etapas tempranas de la vida (Carbajal Azcona, 2016, p. 186).

Son muchos los factores que van a influir en la elección de alimentos; es decir, en los hábitos alimenticios de cada persona, uno de los más importantes es la propia disposición que se tenga del alimento. Sin embargo, gracias a los avances tecnológicos en los sistemas de producción, conservación, transporte y disponibilidad de los mismos, su distribución se ha ampliado. También la influencia de los factores geográficos como el suelo y el clima, que son importantes determinantes, han sufrido cambios en nuestros días (Carbajal Azcona, 2016, p. 186).

En la actualidad, se puede decir que la publicidad juega un papel crucial a la hora de establecer determinados hábitos alimenticios, ya que los medios de comunicación incitan a las personas por medio de anuncios publicitarios que consuman alimentos elevados en grasa. A través de los mismos se muestran alimentos apetitosos y adictivos y más aún si ponen ofertas atractivas para que sean consumidos con facilidad. Esto hace que la población consuma alimentos con altos niveles de grasa y se aumenten más las enfermedades relacionadas al corazón (Carbajal Azcona, 2016, p. 186).

2.1.14 Factores que determinan la adquisición de los hábitos alimenticios

- a. Factores económicos: es la disponibilidad de introducir un alimento en su vida cotidiana por el costo.
- b. Factores geográficos: la disponibilidad del alimento en el medio rural en el que se encuentra el sujeto.
- c. Factores variados: como forma de vida, disponibilidad de tiempo, influencia de la publicidad alimentaria y factores religiosos (Cabezuelo Díaz, 2007, p. 78).

2.1.15 Factores que condicionan el valor nutritivo del alimento

Cada alimento tiene un valor nutricional distinto y su importancia desde el punto de vista de nutrición depende de una variedad de factores.

- a. Composición en crudo del alimento: es la manera tal y como se compra.
- b. Grado en que se modifican: pueden ganar o perder los nutrientes durante el transporte, almacenamiento y la preparación o la manera de cocinarlo en lo doméstico o industrial.
- c. Tipo de preparación: va a depender de la manera en cómo se preparan los alimentos y de la exposición que tengan en relación al medio ambiente, lo que permitirá la absorción de algunas vitaminas (Carbajal Azcona, 2016, p. 110).

2.1.16 Características de la dieta equilibrada

El primer punto que se debe de tomar en cuenta para que una dieta sea correcta y equilibrada, es que esté presente la energía y los nutrientes con las cantidades necesarias. Esto puede conseguirse al consumir una dieta variada que incluya alimentos de diferentes grupos como cereales, frutas, verduras, lácteos y carnes, entre otros. Estos nutrientes se encuentran distribuidos en cada uno de los alimentos y pueden obtenerse a partir de muchas combinaciones de los mismos (Carbajal Azcona, 2016, p. 170).

Es importante tomar en cuenta que no hay dieta ideal, ni tampoco un alimento completo del que podamos alimentarnos que aporte todos los nutrientes necesarios. Por ejemplo, las naranjas tienen grandes cantidades de vitamina C, pero carecen de vitamina B12, que la podemos encontrar en otro alimento. También debe de existir un adecuado balance entre cada alimento, pues el consumo excesivo de uno solo puede desplazar o sustituir al otro que contenga determinado nutriente. Por lo tanto, es importante la moderación en las cantidades consumidas de cada alimento para mantener el peso adecuado y evitar la obesidad (Carbajal Azcona, 2016, p. 170).

El ser humano no solo come para satisfacer sus necesidades y mantener su salud, también lo hace para disfrutar, por placer y de acuerdo a sus hábitos alimenticios. Por lo tanto, otro criterio importante a la hora de elegir una dieta equilibrada es que sea sana, nutritiva, apetecible comerla y que incluya todos los alimentos a los que estamos acostumbrados. De hecho, cuando se elige un alimento en el mercado o en el restaurante se está más atento a su sabor, gusto, olor o incluso al precio que a su valor nutritivo en sí (Carbajal Azcona, 2016, p. 170).

En la actualidad, se hace referencia a otro criterio. Hace poco tiempo el principal problema de muchos países era conseguir suficiente cantidad de alimentos y evitar la deficiencia a nivel de nutrición. Hoy en día el principal problema y objetivo de los países desarrollados es combatir y prevenir el desarrollo de enfermedades cardiovasculares, crónicas y algunos tipos de cáncer, entre otros. Todo esto se da a causa del exceso o desequilibrio de consumo de algunos nutrientes. Por lo tanto, la dieta equilibrada aparte de que sea sana y nutritiva, debe de servir para prevenir enfermedades degenerativas, que den lugar a una menor mortalidad total y a una mayor prolongación de vida (Carbajal Azcona, 2016, p. 171).

2.1.17 Seguridad alimentaria en la comunidad educativa

Para que los docentes de una institución educativa estén bien nutridos necesitan suficientes recursos para producir y comprar los alimentos necesarios. También necesitan entender qué combinaciones de alimentos constituyen una alimentación saludable. Para esto es necesario tener las habilidades y motivación para adoptar decisiones apropiadas sobre el cuidado de sus prácticas alimentarias (Carbajal Azcona, 2016, p. 13).

El docente al tener una buena ingesta de alimentos en cantidad y calidad, lo llevará a un buen estado de salud y a su vez a una buena resistencia a las infecciones y enfermedades comunes. Por consiguiente, tendrá un mejor rendimiento, atención, eficiencia y eficacia en la realización de sus labores diarias. Sin embargo, cuando la alimentación es deficiente podría acarrear problemas a nivel laboral, como períodos de ausentismo y despido inmediato. La seguridad alimentaria se sustenta en cuatro pilares (1) disponibilidad de alimentos, (2) acceso a los alimentos, (3) consumo y (4) utilización biológica de los alimentos (Carbajal Azcona, 2016, p. 14).

Disponibilidad de alimentos: es cuando una persona dispone de un medio de alimentos confiables, ya sea a través de la producción familiar o el comercio en el mercado. En la disponibilidad de alimentos influyen muchos factores como la tierra, agua, semillas, herramientas, asistencia técnica y almacenamiento. Por lo que la disponibilidad de alimentos debe de ser variada, nutritiva y sana para satisfacer las necesidades alimentarias durante todo el año.

Acceso de los alimentos: hace referencia a la capacidad que va a tener la persona para obtener los alimentos, ya sea porque él mismo los produce por medio de su cosecha o porque tiene recursos económicos para poder comprarlos. Otro factor importante para que se puedan adquirir los alimentos necesarios, es que se tengan ingresos económicos estables para garantizar mejores condiciones de vida incluyendo una alimentación sana. Entre los factores que influyen para tener un buen o deficiente acceso a los alimentos podrían ser, ingresos familiares, empleo, accesos a los mercados, transporte para poder movilizarse y vías de comunicación.

Consumo de alimentos: esto se refiere a lo que las personas realmente comen, depende de la disponibilidad, la capacidad de compra y el conocimiento que necesitan para la adecuada elección, preparación y consumo de alimentos. Esto a su vez determina su situación nutricional. Una alimentación insuficiente y desequilibrada no siempre es por que exista escases de alimentos al momento de comer, puede también estar relacionada con el desconocimiento de las personas sobre los principios de una buena alimentación. Los principales factores que afectan este consumo podría ser la orientación nutricional, desconocimiento del valor nutritivo de los alimentos, malas prácticas de preparación y costumbres alimentarias (Carbajal Azcona, 2016, p. 15).

Utilización biológica de los alimentos: se refiere al uso que el organismo hace de los alimentos. Los factores que intervienen en una adecuada utilización de los alimentos por parte del organismo es la existencia de servicios de salud, el acceso al agua, el estado de salud de la persona y la limpieza adecuada del medio en donde se desenvuelve. Todas las personas deben de tener un conocimiento básico de los principios de alimentación, los principales nutrientes, la cantidad necesaria y el valor nutritivo de los diferentes alimentos que consumen diariamente. Por lo tanto, es necesario estar

informado para aprovechar al máximo cada porción de nutrientes que presentan las distintas comidas (Carbajal Azcona, 2016, p. 17).

2.1.18 Esperanza de vida y calidad de vida

A nivel mundial los avances de las ciencias de la salud, incluida la nutrición humana, han permitido prolongar la esperanza de vida de manera considerada. Esta se sitúa por encima de los 70 años en países de alto nivel de bienestar. Este concepto de calidad de vida ha adquirido mayor importancia entre quienes alcanzan la tercera edad que son personas que ya no se conforman con vivir una larga existencia, sino también con un mejor estado físico y mental (Santos Sousa, 2002, p. 56).

Una alimentación adecuada es el primer paso para lograr una calidad de vida enmarcada dentro de un estilo de vida saludable. Con ello la práctica regular de ejercicio y el dejar hábitos como por ejemplo el tabaco, alcohol e ingerir medicamentos sin ser recetados por un médico, llegan a perjudicar la salud. Sin olvidar la importancia en mantener la mente ocupada en actividades recreativas para dejar a un lado los vicios (Santos Sousa, 2002, p. 56).

2.1.19 La promoción de la salud en el contexto laboral

Con respecto al tema de salud, la Organización Mundial de la Salud (OMS) (1986, p. 2), desde la primera conferencia internacional sobre promoción de la salud, realizada en Ottawa-Canadá, en 1986, definió la promoción de la salud como un proceso que permite a las personas ejercer su control sobre los principales determinantes de la misma para mejorar su estilo de vida. Así mismo se reconoció que esta estrategia busca potencializar capacidades para conducir a acciones que generen un impacto positivo en la salud, como es el caso de condiciones socioeconómicas, estilos de vida y servicios sanitarios. Así también promovió que en los lugares de trabajo se tuviera la posibilidad de contar con todas las prevenciones posibles para fomentar la promoción de la salud (Santos Sousa, 2002, p. 90).

2.1.20 El sector laboral contra los retos en alimentación

Los cambios que han ocurrido a lo largo de los años, como la globalización, introducción de nuevas tecnologías, cambios en políticas de empleo, consolidación de programas de salud ocupacional, discapacidad por enfermedades crónicas y la creciente diversidad, han generado que el mundo laboral se constituya en un protagonista del progreso social. Para que todo esto se cumpla, toda persona tiene que tener derecho a un nivel de vida adecuada, que esté asegurada como también la de su familia, que tenga buena salud, bienestar y en especial alimentación, vestimenta, vivienda, asistencia médica y los servicios sociales necesarios. Es importante contar con estos beneficios para que las personas puedan gozar a lo largo de su existir, de una vida digna (Gómez Dolores, 2012, p. 2).

De esta manera, además de las condiciones que se mencionaron anteriormente que integran los derechos de todo ser humano, debe conducir también a elevar la calidad de vida de los colaboradores en el ámbito de la docencia, más allá de un factor de productividad. En el caso específico de la alimentación, esta fue reconocida en el medio laboral como un elemento de justicia social en donde fue plasmado en la Declaración de Filadelfia de 1944. Los costos que generaban los problemas de una mala alimentación para las empresas eran bastantes altos y como consecuencia resultaban grandes cantidades de inversión en el pago a las aseguradoras que le brindaban servicio de seguro médico a la empresa. Estos resultados muestran suficientes razones para contemplar la promoción de la salud como una inversión económica efectiva, esto no debe tampoco apartarse de la responsabilidad que tiene la sociedad frente al bienestar colectivo (Gómez Dolores, 2012, p. 2).

Así pues, el sector público y privado tienen la responsabilidad de velar por la salud y la seguridad en el lugar de trabajo, así como de promocionar la salud y el bienestar de sus colaboradores, familias y comunidades. Es importante la formulación de estrategias que procuren tanto el crecimiento económico como la equidad en calidad de vida para todos los integrantes de la sociedad, tanto colaboradores como empresarios. De hecho, la alimentación laboral empezó a cobrar importancia desde hace muy poco tiempo, ya que se observaron muchas consecuencias a nivel laboral. Se notó que muchos de los colaboradores disminuían su rendimiento laboral por alteraciones en su estado nutricional, las cuales representaron un alto gasto económico, por lo que las medidas de prevención y promoción permitirían una reducción de costos (Orozco Troncoso, 2012, p. 78).

Sin embargo, aquí se concibe la promoción en el espacio laboral como una estrategia que contribuye al alcance de derechos humanos fundamentales mediante la aplicación de prácticas justas en el empleo y el respeto de condiciones de trabajo dignas. Los poderes públicos, los empleadores y los colaboradores pueden contribuir a erradicar la pobreza, mitigar las desigualdades sociales, reducir la exposición a riesgos físicos y psicosociales y aumentar las oportunidades de gozar de salud y bienestar. En efecto, un plan con lineamientos establecidos y convertidos en prácticas empresariales, debe abordar y mitigar los efectos negativos que trae consigo el desarrollo socioeconómico, las desigualdades crecientes entre sociedades, la transición epidemiológica, la urbanización y el deterioro del medio ambiente (Orozco Troncoso, 2012, p. 79).

2.1.21 Hábitos alimenticios en el trabajo

Actualmente en el siglo XX la alimentación en los colaboradores de las empresas evidencia altos índices de consumo de grasa saturada, altos niveles de azúcar y muy bajas cantidad de grasas insaturadas y fibras. Esto genera trastornos lipídicos, como las dislipidemias mixtas (elevación de colesterol y triglicéridos), trastornos metabólicos crónicos como la diabetes por exceso de consumo de bebidas gaseosas durante las comidas e inclusive en los puestos de trabajo. El estrés que padecen

los seres humanos se convierte en plano laboral como ansiedad para consumir alimentos ricos en carbohidratos, para luego con el tiempo este trastorno provocará problemas en diferentes áreas del cuerpo humano que luego se transforma en enfermedades de origen profesional (Berajano Díaz, 2012, p. 24).

Los hábitos alimenticios empezaron a cobrar importancia cuando en la OIT se empezó a hablar sobre aspectos históricos y económicos de la nutrición en el ámbito laboral. Se demostró que muchos de los colaboradores disminuían su rendimiento laboral por alteraciones en su estado nutricional. Ante la situación planteada, los organismos internacionales recomendaron implementar acciones para estimular el consumo de una alimentación balanceada y así prevenir efectivamente los factores que pueden atentar contra la salud y el rendimiento de este grupo de población trabajadora (Berajano Díaz, 2012, p. 56).

Según Bejarano Díaz (2012, p. 56), “una nutrición deficiente da lugar a una mala salud, lo que provoca menor capacidad de aprendizaje y sucesivamente una mano de obra escasamente cualificada. Que trae consigo menor productividad, pérdida de competitividad, mayores costos, menor crecimiento económico y salarios inferiores”. Por lo que resulta una mayor disparidad en la disposición de riqueza, por ende, una nutrición deficiente y una mala salud.

En relación con el tiempo que los colaboradores destinan para el consumo de comidas en el trabajo se sugiere que se dedique no menos de 40 minutos para consumir una de las comidas principales. Una comida decente acompañada de un descanso adecuado constituye un elemento fundamental para la consecución de un lugar de trabajo sano. Por lo tanto, ello le permitirá al colaborador poder seguir con sus actividades en el transcurso del día (Majem Álvarez, 2006, p. 123).

La productividad de una empresa puede aumentar hasta un 20 % cuando los colaboradores se alimentan de una manera adecuada, con el tiempo que se necesita para ingerir los alimentos y su disposición para hacerlo. Existen estudios realizados en Inglaterra y Estados Unidos que señalan que si se interviene en los lugares de trabajo, se modifican los hábitos de alimentación e introducen estrategias saludables, es posible reducir el peso de los colaboradores y mejorar el rendimiento laboral. Con esto se llegaría a tener un mejor potencial como organización si se le presta la adecuada atención a la salud de los colaboradores (Hernández Ríos, 2010, p. 45).

El cuerpo necesita una fuente de energía para conservar los procesos normales de la vida y cubrir las necesidades de actividad y crecimiento que le permitan al ser humano poder desarrollarse de una manera óptima en su vida cotidiana. Se ha encontrado que las organizaciones que promueven hábitos alimenticios más saludables tienen menos absentismo laboral y una moral más alta en los colaboradores, reducción de costos de seguros, mayor productividad y mayor satisfacción en el trabajo. Ello contribuye a mejorar la imagen de la empresa y su reputación, al tener en cuenta que las

opciones saludables deben estar presentes no solo en sus horarios de alimentación, sino en lugares o espacios como cafeterías, máquinas expendedoras y en reuniones de negocios (Espinoza Méndez, 2009, p. 40).

Además, se ha encontrado que un buen número de empresas privadas e instituciones gubernamentales de todo el mundo que han implementado cambios en los hábitos alimentarios de los colaboradores y funcionarios, han tenido una repercusión positiva en la salud y su rendimiento laboral. Se reconoce también que el servicio de alimentación en la empresa puede ser visto inicialmente como un gasto; sin embargo, en el mediano y largo plazo constituye una inversión con resultados rentables en la salud de la población. Ello permite a lo largo del tiempo que la empresa se eleve potencialmente ante las demás que están presentes en el mercado, por velar del cuidado de la salud de sus colaboradores (Espinoza Méndez, 2009, p. 56).

2.1.22 Tipos de trabajo y alimentación

En general, salvo que su estado de salud o alguna circunstancia personal lo deshabilite, las personas que realizan un trabajo de gran desgaste físico deben llevar una dieta de alto valor calórico. Por el contrario, las personas con una actividad más sedentaria, donde predomine el trabajo estático e intelectual, han de moderar el aporte de calorías. Para compensar una actividad con mucho estrés psíquico es muy efectiva la ingesta generosa de alimentos que contengan los nutrientes que se relacionan con un buen funcionamiento del sistema nervioso, como los frutos secos, almendras, plátanos, levadura de trigo y todos los productos ricos en hierro como las lentejas (Espinoza Méndez, 2009, p. 60).

Las personas con turnos rotativos tendrían que intentar adaptar su alimentación a su horario en cada momento, para evitar quedarse sin fuerzas en medio de una jornada laboral por llevar demasiadas horas sin ingerir alimentos o hacerlo en cantidad insuficiente. La calidad de nuestra alimentación es básica para nuestro trabajo, vida social y familiar y sobre todo nuestra salud. El sentido común nos dice que es necesario comer variado, de forma equilibrada y sin excesos, evitar las grasas y sin abusar de las bebidas alcohólicas y con cafeína (Gil Hernández, 2010, p. 11).

Sin embargo, en ocasiones los horarios laborales imposibles y el estrés de la vida diaria empujan a hábitos alimenticios deficientes o no suficientemente compensados con actividades sanas como el ejercicio físico moderado. Se debe de ser conscientes que malos hábitos alimenticios mantenidos en el tiempo pueden hacer descender el rendimiento en todos los ámbitos, incluido el laboral. Todo esto pone en peligro el bienestar y salud de la persona, que le impide estar en todas las condiciones óptimas para la realización de sus labores (Gil Hernández, 2010, p. 20).

2.1.23 El lugar de trabajo como plataforma para una buena alimentación

En primer lugar, la nutrición es una materia de interés en el ámbito de la salud y la seguridad en el trabajo. Un alimento estropeado puede resultar letal, ya que una nutrición deficiente puede provocar trastornos en el cuerpo humano. Lo que no permitirá un buen desenvolvimiento de la persona en su área laboral (Burgos Rodas, 2008, p. 89).

En segundo lugar, el lugar de trabajo constituye una plataforma colectiva primordial para las intervenciones en materia sanitaria. Muchos colaboradores pasan en él al menos ocho horas al día y cinco días a la semana. Es por eso que en los lugares de trabajo se debe brindar la oportunidad a los colaboradores de consumir una alimentación saludable, dándoles el tiempo necesario de consumo para evitar que elijan comidas no saludables por el corto tiempo que se les da en sus horarios de comida (Burgos Rodas, 2008, p. 90).

El lugar de trabajo o sus inmediaciones, puede constituir un refugio para la buena alimentación en el que los colaboradores encuentren todos los alimentos que su médico recomienda para perder peso o reducir su nivel de colesterol, productos como panes integrales, carnes magras, frutas y verduras. Cuando sea necesario, la comida en el trabajo puede reforzarse con hierro, yodo y otros nutrientes esenciales que puedan faltar en la dieta local. Incluso las empresas más pequeñas pueden contar con opciones de bajo coste, como la colaboración con proveedores locales para el suministro de agua limpia o vales de descuento en las comidas (Zuñiga Bermudez, 2016, p. 75).

2.1.24 Enfermedades crónicas y el impacto en el ámbito laboral

La obesidad es la enfermedad con más riesgo en comparación con otras enfermedades crónicas que afecta la salud y disminuye en cinco años la esperanza de vida. Entre otro de los riesgos que afectan a las personas están la hipertensión arterial y la diabetes, que es tres veces mayor en adultos obesos, entre los 45 años, en comparación a quienes tienen una constitución delgada. Estas patologías determinan además aislamiento social, depresión, estrés, baja autoestima y menor rendimiento laboral, por ausentismo y aumento de visitas al médico cada cierto tiempo. Por lo tanto, un estilo de vida no saludable, afecta no solo al individuo y su familia, sino además tiene un alto costo para la sociedad por el nivel de gastos que estas personas generan (García García, 2008, p. 23).

El problema de la obesidad y el ámbito laboral puede iniciar incluso desde la búsqueda de trabajo. Ya que existe una marcada discriminación laboral debido a los factores socioculturales que estigmatizan a estas personas caracterizándolos como débiles, egoístas, holgazanes, sin autocontrol o preocupación de su salud e imagen. Esto perjudica el rendimiento laboral porque siempre se encuentran con baja autoestima y afecta que sean realizadas sus funciones de manera idónea (García García, 2008, p. 24).

La hipertensión es otra enfermedad que ha perjudicado a las personas en el ámbito laboral y se da por el consumo excesivo de sal y la ingesta de comida con grasa. Esto perjudica al colaborador en su desenvolvimiento laboral, hasta llegar a ausentarse por varios días. Puede presentar dolores de pecho, dolores de cabeza y zumbidos en los oídos que no le permiten realizar sus tareas asignadas y entregarlas a tiempo (García García, 2008, p. 28).

2.1.25 Hábitos alimenticios y rendimiento laboral

Según la OMS (2016, p. 23), la salud laboral tiene como objetivo fomentar y mantener el más alto nivel de bienestar físico y mental de los colaboradores y protegerlos en su trabajo contra los riesgos para la salud, al crear una satisfacción para la realización de sus funciones. Estar bien alimentado es uno de los factores que condiciona el desarrollo físico e intelectual de todos los individuos. Como también condiciona el estado de salud, el bienestar, el rendimiento y la productividad de las personas en las tareas que le corresponden.

De muchas formas las empresas podrían promover el bienestar emocional y físico de cada uno de sus colaboradores, por ejemplo, preocuparse porque los miembros de la empresa mantengan buenos hábitos alimenticios y un desarrollo saludable. La alimentación saludable no solo ayuda a mejorar el estado de salud y a prevenir enfermedades, sino también ayuda a que la persona tenga un mejor desenvolvimiento en cada una de las actividades que realice. Los malos hábitos alimenticios o el tener una deficiente alimentación están vinculados con el ausentismo, las enfermedades, un bajo estado de ánimo y por lo tanto un bajo rendimiento laboral. Una adecuada nutrición es la base de la productividad laboral y económica de toda la población (Álvarez Castro, 2011, p. 3).

Las personas trabajadoras aducen falta de tiempo como un obstáculo para mantener hábitos alimenticios adecuados aunado al sedentarismo, el comer rápido (altera el funcionamiento del aparato digestivo y provoca una mala asimilación de los alimentos), el realizar los principales tiempos de comidas entre computadoras, teléfonos, papeles y el consumir frecuentemente preparaciones en comedores y restaurantes (generalmente altas en grasa, azúcares y condimentos). Estas acciones si se realizan prolongadamente, generan en el ser humano un deterioro irreparable en la salud que tendría complicaciones durante varios años. Entre las enfermedades más comunes a padecer serían hipertensión, diabetes, colesterol alto y sobrepeso (Álvarez Castro, 2011, p. 34).

Existe una relación entre hábitos alimenticios y rendimiento laboral, lo que se consume diariamente debería ser suficiente para llenar las necesidades nutricionales y tener un rendimiento laboral óptimo. La alimentación se relaciona con la inteligencia y la capacidad de respuesta, los estados de concentración, alerta y relajación de la mente que están determinados por el equilibrio entre los diferentes grupos de alimentos. El incremento en la actividad física y mental provoca pérdidas y utilización continua de energía y otras sustancias orgánicas que se obtienen de los

alimentos, por ende, cuando se está mal nutrido se afecta la memoria, el aprendizaje y la energía del cuerpo, relacionados con el rendimiento laboral (Álvarez Castro, 2011, p. 40).

“Los hábitos alimenticios pueden apoyar el rendimiento laboral consumiendo la diversidad de alimentos de los distintos grupos, distribuidos en los tiempos de comida a lo largo del día” (Hernández Ríos, 2010 p. 87). Estos tiempos de comida deben hacerse en un tiempo específico no junto a otras actividades, sino en un ambiente agradable y con condiciones de higiene adecuada que permita que la persona tenga el tiempo necesario para dedicarlo a la ingesta de alimentos. La recomendación es realizar cinco tiempos de comida al día, de modo que cada uno de ellos aporte un porcentaje del total de energía que se debe consumir diariamente, uno de ellos es el desayuno que representa la primera comida importante y condiciona de alguna manera la ingesta de alimentos del día (Herrero Huertas, 2006 p. 56).

Investigaciones han documentado que el beneficio del desayuno sobre el rendimiento intelectual y equilibrio nutricional han generado grandes aportaciones al cuerpo humano, esto permite que la persona tenga una mejor energía y fuerza para empezar su día en el que hacer de cada una de sus actividades. Se recomienda que el desayuno se realice en la primera hora antes de comenzar a realizar algún esfuerzo ya sea físico o mental y que integre los diferentes grupos de alimentos de cereales, leguminosas, verduras o frutas. Por su parte también el almuerzo es necesario para suplir la energía y los nutrientes para cubrir las actividades vespertinas, por eso se recomienda que también incluyan los diferentes grupos de alimentos en cantidades adecuadas. La cena es necesaria para suplir los nutrientes principalmente de reparación para las horas nocturnas, basado principalmente en vegetales, fuentes proteínicas y fruta, con poca cantidad de grasas y carbohidratos provenientes de los cereales, leguminosas y verduras (Herrero Huertas, 2006 p. 67).

2.1.26 Factores alimenticios que influyen en el rendimiento laboral

- a. Dietas hipocalóricas o bajas en calorías: reducen la capacidad de rendimiento y perjudican la salud.
- b. Dietas desequilibradas: falta de alimentos básicos a mediano o largo plazo dan lugar a carencias nutritivas con efectos indeseables para el organismo.
- c. Dietas hipercalóricas: conducen a sobrepeso y obesidad, lo que supone un sobre esfuerzo físico para la persona, que agrava o aumenta el riesgo de lesiones en el aparato locomotor (músculos, articulaciones, etc.) y el de desarrollar otros trastornos más o menos serios de la salud (alteraciones de los niveles de azúcar y grasas en sangre, hipertensión, etc.)

- d. El número de comidas que se realiza en un día: saltarse comidas o realizar sólo dos comidas de fundamento al día influye de forma negativa en el funcionamiento del organismo.
- e. Reparto de la cantidad de alimentos por cada comida: las comidas frugales o por el contrario muy copiosas, pueden producir bajadas de azúcar en sangre (hipoglucemias) o somnolencia y molestias digestivas respectivamente, que perjudican el rendimiento tanto físico como intelectual.
- f. La higiene de los alimentos: si no se cuida este aspecto aumenta el riesgo de que se produzcan intoxicaciones de origen alimentario tales como la salmonelosis (Eroski Consumer, 2012, p. 45).

Cabe mencionar que además de los factores que se presentaron anteriormente, existen otros que influyen en el rendimiento laboral de la persona. Uno de ellos es el insuficiente número de comidas al día, por lo que muchas veces los colaboradores sustituyen dos comidas en una y esto se da porque se realiza el desayuno y almuerzo juntos. Esto a lo largo del tiempo perjudica porque se evita ingerir las vitaminas necesarias durante el desayuno, que es lo que permite que la persona pueda desenvolverse durante todo el día con la energía suficiente que necesita (Eroski Consumer, 2012, p. 50).

Existen también trabajos con horarios rotativos los cuales no solo afectan el estado de alimentación, sino la salud en general. El problema ocurre muchas veces cuando el colaborador labora por las noches, ya que por los horarios tan extensos no cuentan con una alimentación adecuada, sino más bien consumen una comida rápida y bebidas energizantes para que les permitan aguantar el turno nocturno. Esto a la larga afecta en el organismo y presenta problemas del corazón y enfermedades crónicas, entre otras (Eroski Consumer, 2012, p. 51).

2.1.27 Rendimiento laboral

La alimentación es base fundamental para tener un buen rendimiento en el área laboral ya que va a determinar aquellas acciones o comportamientos observados en los colaboradores que son relevantes en los objetivos y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada uno de ellos y su nivel de contribución a la empresa. Borman Motowidlo (2003, p. 86) define el concepto de rendimiento laboral como “el valor total que la empresa espera con respecto a los episodios discretos que un trabajador lleva a cabo en un período de tiempo determinado”. Ese valor, que puede ser positivo o negativo, en función de que el colaborador presente un buen o mal rendimiento, supone la contribución a la consecución de la eficiencia de la empresa.

Sin embargo, existe otro grupo de especialistas y autores para los que lo correcto es considerar el rendimiento como un conjunto de conductas en el entorno laboral, en lugar de definirlo como el resultado de las mismas. Desde este punto de vista, los términos productividad, excelencia, eficiencia o eficacia se referirían a los resultados. Mientras que el rendimiento se refiere a los comportamientos que se dirigen a la consecución de dichos resultados (Borman Motowidlo, 2003, p. 86).

En línea con la perspectiva conductual, otra vía de acercamiento al rendimiento laboral se hace desde el modelo de competencias en el que cualquier característica individual puede medirse o calcularse de forma fiable y puede servir para marcar la diferencia entre los trabajadores buenos y los que no lo son. Asimismo, da un panorama del desenvolvimiento de cada colaborador y su nivel de desempeño obtenido. Las competencias se expresan en forma de definición narrativa a la que acompañan algunos indicadores de conductas o formas conductuales específicas de demostrar la competencia en el trabajo (Spencer y Spencer, 1993, p. 45).

De manera operativa, también se suele definir el rendimiento laboral como una función de la capacidad y la motivación del colaborador (Moorhead Griffin, 1998, p. 56). En este sentido, si la motivación es el estado psicológico de activación hacia el trabajo, su resultado conductual (y por esto, observable) es el rendimiento. No obstante, como Campbell (1993, p. 78) afirma, las consecuencias y los resultados en el trabajo no están bajo el control total y exclusivo del colaborador, sino que pueden existir muchas otras causas de un mal rendimiento que no dependen del trabajador en sí, como por ejemplo:

- a. Prácticas organizativas: falta de atención a las necesidades del colaborador.
- b. Preocupaciones relacionadas con el puesto: carga de trabajo excesiva, escasez de oportunidades de desarrollo, falta de recursos.
- c. Problemas personales: familiares, económicos, inestabilidad emocional, problemas para conciliar trabajo y familia, alimentación saludable.

Generalmente se distinguen tres tipos de rendimiento o conductas que son evaluadas en los colaboradores (Borman Motowidlo, 2003, p. 65): (1) rendimiento de tarea o intra-rol, (2) contextual o extra-rol y (3) comportamientos laborales contraproducentes. A continuación se ampliará cada uno de ellos.

Rendimiento de tarea o intra-rol

Es el grado por el que un colaborador demuestra la competencia en actividades que son formalmente reconocidas y que contribuyen al núcleo técnico de la organización directa o indirectamente. Estas actividades deben poder ser evaluadas a partir de indicadores claros que permitan identificar precisamente el rendimiento en la tarea. En relación con ello se han identificado los siguientes cinco indicadores relevantes para este tipo de rendimiento: (a) calidad de trabajo, (b)

planificación, (c) organización del trabajo, (d) orientación hacia resultados y (e) priorización y trabajo eficiente (Borman Motowidlo, 2003, p. 65). Este tipo de rendimiento se compone de diferentes elementos, tales como: (a) Posesión de los conocimientos, habilidades y/o técnicas necesarias para realizar las tareas, (b) Formación para otros trabajos o actualización para los cambios en las demandas de las mismas tareas y (c) Aplicación del conocimiento, tareas y técnicas para conseguir los objetivos organizacionales.

En definitiva, este tipo de rendimiento incluye las competencias de tarea específicas y no específicas de la labor y a sido visto como prescripto por el rol y relacionado con el núcleo técnico del trabajo. Actualmente se le ha vinculado con diversas variables ya sea de índole personal u organizacional. En cuanto a las variables personales, se ha propuesto que el neuroticismo, que es la tendencia a experimentar emociones negativas como tristeza, ansiedad y cambios de humor, mantiene una vinculación con este tipo de rendimiento mediada tanto por la presión laboral como por la complejidad de la tarea (Brief y Motowidlo, 2008, p. 66).

Contextual o extra-rol

Conductas que la organización no exige de manera formal, pero que son necesarias para su éxito global. En cuanto a los indicadores propios de este tipo de comportamiento se ha identificado una gran cantidad, por lo que se dividieron en dos subdimensiones. La primera de ellas se concentró en el nivel interpersonal con sus cuatro indicadores más relevantes; tomar la iniciativa, aceptar y aprender de la retroalimentación, cooperar con los otros y comunicarse de manera efectiva (Brief y Motowidlo, 2008, p. 67).

Mientras que la segunda dimensión estuvo referida al nivel organizacional, con los siguientes cuatro indicadores: mostrar responsabilidad, estar orientado al cliente, ser creativo y emprender tareas laborales desafiantes. Las conductas contextuales se caracterizan por ser: (a) Voluntarias: nunca están entre las obligaciones del puesto, (b) Intencionales: es el individuo quien decide comprometerse con su empresa a través de sus comportamientos, (c) Positivas: pretenden beneficiar a la organización (d) Desinteresadas: la principal motivación no es un bien personal, aunque no lo excluya, (e) La evaluación del rendimiento puede servir para diversos objetivos, (f) Tomar decisiones de recursos humanos con fundamento, (g) Mejorar el rendimiento de los trabajadores: identificar sus puntos fuertes y débiles, aspectos que debe mejorar y (h) Evaluar acciones o comportamientos que los colaboradores presentan en las labores cotidianas por motivos de sus hábitos alimenticios.

Comportamientos laborales contraproducentes

Son comportamientos antisociales ejecutados por los trabajadores en su lugar de trabajo, violan normas organizacionales significativas y amenazan la buena voluntad de una organización, sus miembros o ambos. Otros autores lo han referido como comportamientos desviados; es decir,

conductas intencionales por parte de un miembro de la organización. Finalmente, se adoptó el término de comportamientos laborales contraproducentes para referirse a todas aquellas conductas voluntarias que violan importantes normas organizacionales y amenazan el bienestar de la organización o el de sus miembros (Brief y Motowidlo, 2008, p. 69).

Por lo tanto, la evaluación del rendimiento se puede realizar por medio de observación, donde se ha comprobado que mientras más sea la oportunidad que tenga el evaluador de observar las acciones o comportamientos del evaluado, más altas son las valoraciones. Buscan información positiva sobre el rendimiento de sus evaluados, para evitar así las consecuencias negativas de las malas evaluaciones (como sus quejas o resentimiento). Si el evaluador busca información positiva, cuanta más oportunidad tenga de observar el trabajo del evaluado, mayor será la oportunidad de encontrar tal información (Furnham, 1992, p. 95).

Existe otro modelo que considera cinco factores básicos relacionados con el rendimiento laboral. Para efectos de esta investigación se hace referencia al factor habilidad que es el grado en el que el colaborador puede realizar con eficacia los múltiples procesos de coordinación necesarios para alcanzar una meta concreta. Este incluye tareas que van desde las relativamente simples (como de coordinación mano - ojo) hasta las más complejas, que requieren procesos de decisión intelectual y que se relacionan con la inteligencia, parte importante que tendrá relevancia para la obtención de información por medio de la observación hacia el colaborador (Furnham, 1992, p. 103).

2.1.28 Evaluación del rendimiento laboral

Las instituciones se encuentran con la necesidad de disponer de sistemas efectivos de evaluación del trabajo para que las personas realicen los ajustes necesarios y les permitan lograr los objetivos organizacionales. Uno de estos sistemas es la evaluación o supervisión del rendimiento laboral de los colaboradores, a través de la que miden su desenvolvimiento en las labores que realizan diariamente. Estos parámetros establecidos permiten su calificación y un resultado con respecto al rendimiento en sus labores (Rodríguez Campos, 2012, p. 189).

La evaluación del rendimiento laboral podría definirse como un proceso ordenado de carácter periódico, que sirve para evaluar cuantitativamente y cualitativamente el grado de eficacia y eficiencia de las personas en el desempeño de sus puestos de trabajo. Califica los puntos fuertes y débiles de cada individuo, con el fin de ayudarlo a mejorar. Su objetivo es identificar los aspectos que necesitan ser mejorados para establecer planes de formación, reforzar técnicas de trabajo y gestionar el desarrollo profesional de los colaboradores (Rodríguez Campos, 2012, p. 190).

Toda evaluación es un proceso para estimular o crear valor en la excelencia o las cualidades de alguna persona en el desarrollo de acciones o actitudes. En este caso, ayuda también a determinar si las cosas se están haciendo de la forma correcta para que en caso contrario, se pueda detectar a tiempo

ineficiencias y corregirlas. Por lo tanto, la evaluación del rendimiento laboral puede entenderse en este ámbito como el conjunto de actitudes y comportamientos laborales en el desempeño de su cargo y cumplimiento de funciones (Rodríguez Campos, 2012, p. 190).

Crear buenos sistemas de evaluación del rendimiento no es una tarea fácil, ya que existen dos formas de medirlo. La primera es evaluar los resultados; es decir, medir aquello que se consigue, lo que alcanza o produce el trabajador con su labor y la cantidad de objetivos alcanzados. La segunda es evaluar el desempeño de los colaboradores al considerar la forma o modo de actuar en el trabajo, donde la situación ideal sería combinar ambas orientaciones logrando una evaluación mucho más completa (Rodríguez Campos, 2012, p. 190).

2.1.29 Sistema y métodos de evaluación del rendimiento

La evaluación del rendimiento requiere de forma previa un proceso ordenado, en donde se determinan en cada caso los aspectos a evaluar y el modo de hacerlo. Dichas acciones se realizan en un tiempo limitado que normalmente es anual o semestral. La evaluación del rendimiento puede llevarse a cabo mediante dos métodos: el objetivo y el subjetivo (Furnham, 1992, p. 200).

Método objetivo de evaluación del rendimiento, también conocido como sistema cuantitativo, es el elegido cuando el rendimiento laboral o los resultados obtenidos derivados del desempeño son perfectamente medibles por la institución. Un ejemplo de esto sería evaluar los datos concretos y fácilmente cuantificables, como la cantidad de llamadas realizadas, paquetes entregados y piezas montadas, entre otros. La ventaja de este método es que los datos recogidos son aceptados por ambas partes que asumen su objetividad y transparencia (Rodríguez Campos, 2012, p. 195).

Entre algunas de las técnicas más usadas para poner en práctica este método están: (1) Unidades de medida que se utilizan principalmente en fábricas, cadenas de montaje y en general en cualquier trabajo que pueda ser medido por unidades o cantidades. Es importante ser justos en la evaluación siendo necesario tener en cuenta y corregir las diferencias en el ambiente de trabajo y la dificultad de la tarea que pudieran incidir en el resultado final. (2) Sistemas informáticos, esta técnica se centra en aquellas personas que trabajan habitualmente con un ordenador. Son un conjunto de aplicaciones tecnológicas que analizan la actividad que los colaboradores llevan a cabo con el ordenador (Rodríguez Campos, 2012, p. 196) y (3) Datos relacionados con el trabajo, este método permite evaluar datos como nivel de absentismo, número de bajas justificadas, accidentes laborales, sueldos y otras variables. Estos datos pueden aportar poca información acerca de la competencia del colaborador al hacer su tarea, aunque hacen posible distinguir a los más responsables de los demás. Lo que permite tener un mejor control al momento del monitoreo de cada uno de los colaboradores (Rodríguez Campos, 2012, p. 196).

Método subjetivo de evaluación del rendimiento, llamado sistema cualitativo y es aplicable a todos esos trabajos en los que los colaboradores no producen algo que pueda contarse y medirse objetivamente. Estos deben de ser evaluados mediante técnicas más subjetivas, para que los resultados sean comprobables. Los responsables necesitan evaluar no en función de cantidad sino mediante la observación del comportamiento laboral durante un determinado tiempo (Borman Motowidlo, 2003, p.70).

A continuación se hace una breve explicación de algunos de los métodos subjetivos más utilizados. (a) Informes de rendimiento, consisten en breves informes que relatan el rendimiento laboral del colaborador. Su principal desventaja es que pueden ser ambiguos a la hora de describir el comportamiento del colaborador e incluso pueden estar alejados de la realidad. Quien redacta el informe se deja guiar por sus preferencias y relaciones personales (Borman Motowidlo, 2003, p. 70). (b) Modelo de valoración del mérito, esta técnica fue concebida para intentar minimizar la ambigüedad y alcanzar una mayor objetividad. Se proponen los siguientes tres sistemas; (1) Escalas de valoración, se trata de hacer una lista con los aspectos más importantes para la realización de ese trabajo (trabajo en equipo, rapidez, comunicación, entre otros) y valorarlos en una escala del 1 al 5, (2) Alternancia en la clasificación, se ordena a los colaboradores sucesivamente desde el mejor al peor en torno a una característica en particular, que sea común para el grupo. Debido a su simplicidad, proporciona menos información que otras técnicas y (3) Elección forzada, los responsables tienen que elegir entre dos frases positivas o dos negativas, la que mejor describa al colaborador o la que peor lo describa (Borman Motowidlo, 2003, p. 70). (c) Evaluación 360°, este método consiste en llenar un formulario por parte de las personas relacionadas con el colaborador a evaluar. Esta evaluación pretende dar una perspectiva de su desempeño lo más adecuada y cercana posible a la realidad. Ya que obtiene información desde todos los ángulos y jerarquías de la compañía: jefes, compañeros, subordinados y directivos, entre otros y (d) la gestión de objetivos, previo acuerdo entre directivos y colaboradores, se establecen objetivos que el colaborador debe de cumplir en un plazo de tiempo determinado. Tras el período se evalúa el modo en que los colaboradores han cumplido esos objetivos. Esta técnica aporta datos de eficiencia y eficacia respecto a su puesto de trabajo (Borman Motowidlo, 2003, p. 71).

2.1.30 Factores internos y externos que influyen en el rendimiento

Además de todo lo anteriormente mencionado, a la hora de evaluar el rendimiento laboral hay que tener en cuenta diferentes factores internos y externos. Los más importantes a considerar son los siguientes:

Factores internos:

- Liderazgo de la dirección.

- Estructura organizativa.
- Cultura de la empresa.

Factores externos:

- Factores familiares y personales del empleado.
- Factores ambientales o higiénicos como: el insomnio (o el descanso de mala calidad), el clima (frío o calor excesivos afectan negativamente), el ruido, la iluminación, la calidad del aire, la mala comunicación entre colaboradores y la alimentación como los malos hábitos alimenticios, entre otros (Borman Motowidlo, 2003, p. 78).

2.1.31 Institución educativa

La humanidad desde sus antepasados ha trazado las pautas para la comunicación de conocimientos de generación en generación, creando así la primera institución educativa. Al igual que los centros educativos, la familia es una institución que transmite valores, principios y expresiones culturales. Definir la institución educativa implica adentrarnos a aquellos factores humanos que interfieren en el proceso educativo, tales como maestros, alumnos y administradores del proceso (Tejeda Fernández, 2000, p. 2).

Una institución educativa es un sistema organizado de estructuras que están fuertemente arraigados de valores, sentimientos y actitudes con una finalidad conocida por todos. Pero en sí misma es un sistema basado en el intercambio de información entre los emisores y receptores, donde los papeles tanto del emisor como del receptor se ven intercambiados permanentemente. Este intercambio permite una buena gestión en el proceso de enseñanza aprendizaje (Tejeda Fernández, 2000, p. 2).

En la actualidad la educación no se limita a estructuras físicas ni aspectos geográficos, es más bien un ente de manifestaciones culturales que está acompañado de las palabras clave como: intercambio, aprendizaje, enseñanza, principios, conocimientos y valores. Es por eso que la institución educativa es el segundo hogar como se le es llamado, por el simple hecho de que enseñan variedad de temas, valores y comportamientos para que el niño al enfrentarse a la sociedad, los pueda poner en práctica (Tejeda Fernández, 2000, p. 3).

Por lo dicho anteriormente se puede definir entonces a la institución educativa como un conjunto de personas y bienes promovidos por las autoridades públicas o privadas, cuya finalidad es prestar educación preescolar, educación básica y diversificado. La misión de las instituciones educativas es la de enseñar para que los alumnos aprendan y puedan llegar a ponerlo en práctica en años futuros. Brindar un acompañamiento desde su corta edad hasta adolescentes, permitiéndoles formarse con valores durante su desarrollo de escolaridad (Martínez Larios, 2017, p. 56).

La institución es un tanto útil para los procesos de socialización, donde se puede decir que es un refugio apropiado en donde los alumnos están más cómodos y pueden interactuar y aprender diversos temas que le servirán en su desarrollo, para ponerlo en práctica durante toda su vida. Como parte fundamental del tejido de la sociedad actual, juegan un papel fundamental en la transmisión, recreación e inculcación de valores. Las instituciones educativas tienen el mandato social de introducir a los nuevos sujetos sociales a las reglas, prácticas, conocimientos y valores para que se puedan incorporar a determinadas redes sociales (Martínez Larios, 2017, p. 65).

Para que todo esto suceda es importante tomar en cuenta que los docentes cumplan un rol importante de modelaje hacia sus alumnos. Es necesario que cuenten con hábitos alimenticios adecuados para tener la capacidad tanto física como intelectual, de transmitir un aprendizaje apropiado. Es fundamental para que dentro de la institución exista eficiencia y eficacia y contar con docentes que tengan una buena salud (Martínez Larios, 2017, p. 65).

La alimentación influye en la forma de enseñar, una alimentación inadecuada está asociada a un mayor cansancio, menores niveles de energía y peor estado de ánimo en general. Para esto es importante que el docente tenga la opción de elegir alimentos naturales con altos niveles de vitaminas y minerales. La elección de sus alimentos deben ir orientados a tener un desarrollo óptimo en sus funciones y no ausentarse por enfermedades que los malos hábitos le puedan ocasionar (Martínez Larios, 2017, p. 66).

Es muy importante que los docentes que imparten clases estén en óptimas condiciones de salud para transmitir el aprendizaje adecuado hacia los alumnos. Esto les dará la oportunidad de brindar a los estudiantes herramientas necesarias para su educación y desenvolvimiento. Será valioso que el docente tenga una alimentación saludable y contar con la energía y concentración oportunas para su desarrollo profesional (Martínez Larios, 2017, p. 66).

Con respecto a lo indicado anteriormente y para validarlo, a través de un estudio realizado en una institución educativa, se identificó y se tomó como muestra a varios docentes que no seguían una alimentación adecuada durante sus horas de trabajo. Al observarlos se confirmó que por las mañanas consumían alimentos fáciles de preparar, por hacerlo contra el tiempo antes de empezar su labor docente. Estos comportamientos se evidenciaron continuamente, ya que la observación a los docentes se llevó a cabo durante por varios días (Martínez Larios, 2017, p. 70).

En la institución educativa se tomó la decisión por parte de la directiva de implementar un programa alimenticio donde se les fomentara el buen hábito a los docentes. Esta iniciativa se originó debido a que no contaban con una buena alimentación y les ocasionaba problemas tanto a nivel de salud como de la institución. Como consecuencia presentaban malestares estomacales, estos a su vez

se agravaban y causaban ausentismo de los docentes. Por consiguiente, habían atrasos y tenían que remplazar al docente para cumplir con la clase. (Martínez Larios, 2017, p. 70).

El programa se realizó y los docentes recibían charlas de alimentación, nutrición, nutrientes y demás temas relacionados. También se les exigía llevar comida saludable a su centro de trabajo y se mantenían en constante monitoreo por parte de los directivos. El programa se llevó a cabo durante varios meses consecutivos y cada vez la exigencia era mayor. El cambio de hábitos llegó a notarse en los docentes e incluso en los que padecían obesidad se observó una mejoría no solo en su salud, sino físicamente en su cuerpo (Martínez Larios, 2017, p. 70).

Se hace evidente que la alimentación tiene relación con el rendimiento de la persona, especialmente del docente. Si el docente no se alimenta de una manera saludable no tendrá la eficiencia que se necesita para poder trabajar con niños, ya que el aprendizaje no será transmitido de una manera correcta. Por lo tanto, es primordial tener una base alimentaria adecuada para la realización de todo tipo de actividades (Martínez Larios, 2017, p. 70).

Capítulo 3

Marco Metodológico

3.1 Diseño de la investigación

El diseño de la investigación será de carácter cualitativo, descriptivo-explicativo. El estudio se propondrá evaluar, ponderar e interpretar información obtenida a través de recursos como entrevistas, observaciones y registros para indagar sobre el problema de investigación y obtener información sobre la influencia que tienen los hábitos alimenticios en el rendimiento laboral de los colaboradores. Será una investigación participativa en la que los colaboradores formarán parte del proceso de recolección de información y demás fases de ejecución del proyecto.

3.2 Descripción de sujetos a consultar

Personas de ambos sexos en edades comprendidas de 25 a 35 años que laboran en una institución educativa en jornada laboral completa.

3.3 Instrumentos

Estructura de instrumentos (ver Anexos)

1. Registro de consumo de alimentos: conocer a partir de un listado de alimentos, la frecuencia de consumo de un alimento o grupo de alimentos en un período de tiempo concreto.
2. Entrevista: con el objetivo de identificar los diferentes factores que influyen en los hábitos de alimentación de los colaboradores.
3. Guía de observación: con el objetivo de observar las acciones y comportamientos de los colaboradores luego de sus horarios de comida y retomar sus actividades laborales, para identificar las consecuencias de los hábitos alimenticios en el rendimiento laboral de los colaboradores.
4. Confiabilidad: se aplicarán repetidamente los distintos instrumentos y producirán resultados consistentes y coherentes.
5. Validez: los instrumentos establecidos medirán las categorías que se quiere medir.
6. Pilotaje: se realizarán dos pruebas piloto por cada instrumento, para la verificación de cada uno y detectar algún tipo de fallo, posteriormente realizar los cambios o modificaciones respectivas.

3.4 Procedimiento de investigación

Los pasos llevados a cabo para el procedimiento de la investigación:

1. Elección del tema a investigar y el lugar en donde se iba a realizar.
2. Planteamiento del problema de investigación y análisis de los involucrados, lo cual permitió conocer la importancia que tenía realizar la investigación para las personas interesadas.
3. A partir del análisis se establecieron las categorías pertinentes para dar paso a la investigación.
4. Se desarrolló la técnica de árbol de problemas, donde se identificó cuáles eran las causas y los efectos del tema principal de investigación.
5. Se realizaron preguntas de investigación que permitieron establecer los objetivos.
6. Se establecieron los conceptos que serían necesarios para poder cubrir esos objetivos planteados.
7. Se continuo con la búsqueda de cada uno de los conceptos y se recopiló una lista de bibliografías que proporcionaron información básica e importante para la investigación.
8. Al tener ya los conceptos establecidos se prosiguió a realizar el marco teórico.
9. Al finalizar el marco teórico, se continuo con el marco metodológico, en donde se colocó el diseño de la investigación, los instrumentos que se van a utilizar y la metodología correspondiente.
10. Queda por realizar las demás fases del proyecto.

3.5 Diseño y metodología del análisis de la información a recabar

Análisis de datos cualitativos: es un proceso mediante el cual permitirá extraer conclusiones de datos no estructurados, que no son expresados de manera numérica. Por medio de las técnicas a utilizar se extraerán conclusiones de manera textual o narrativa. Este análisis será esencial porque permitirá obtener a profundidad ciertas realidades subjetivas que se quieren saber sobre la investigación.

Análisis de contenido: esta técnica permitirá analizar el contenido que se extraiga de cada una de las técnicas a utilizar, para poder llegar al análisis correspondiente. Para el análisis respectivo de cada uno de los instrumentos, se llevará a cabo las siguientes fases que se describen a continuación, para luego brindar los respectivos resultados de las respuestas dadas por las personas participantes.

Las fases principales incluyen:

1. El **descubrimiento y la obtención** de los datos: los datos se obtendrán del contenido plasmado en cada uno de los instrumentos que serán llenados por las personas involucradas en esta investigación.
2. La **preparación, revisión y transcripción** de los datos: se recopilarán todos los instrumentos realizados con su respectiva información, serán ordenados y revisados para llegar a un solo contenido de manera específica.
3. La **organización** de los datos según criterios establecidos: se organizará cada uno de los datos obtenidos.
4. La **categorización** y codificación de los datos que los prepara para el análisis: los datos obtenidos se prepararán para su respectivo análisis conforme a cada una de las categorías establecidas.
5. El **análisis** de los datos y generación de conclusiones: se analizarán los datos y se generarán las conclusiones respectivas sobre todo el trabajo de la investigación.

Referencias

- Abalde Cobelo, M. (2006). Especificación de alimentos nutritivos. *Alimentos saludables*, 4(1), 1-35. <https://www.redalyc.org/pdf/567/56751266002.pdf>
- Acevedo Moreno, J.L. (2012). *Alimentación del personal de enfermería* [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional del Cuyo] https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/10079/acevedo-jos-luis.pdf
- Álvarez Castro, J. y Serra, L. (2011). *Trabajo, rendimiento y estado Nutricional*. Editorial Kolima.
- Bejarano Roncancio, J.J. (2012). Una estrategia para la promoción de la salud del trabajador. *Opiniones debates y controversia*, 60(1), 1-11. <http://www.scielo.org.co/pdf/rfmun/v60s1a09.pdf>.
- Berajano Díaz, L. (2012). *Alimentación en el área laboral*. Editorial Nuevo milenio.
- Borman Motowidlo, S. (2003). *Rendimiento laboral*. Editorial Altazor.
- Bourges Cant, K. (1990). *Nutrientes y Vitaminas*. Editorial Atlántida.
- Brief, A. P. y Motowidlo, S.J. (2008). *La alimentación y sus nutrientes*. Editorial McGrill-Hill. <https://uai.edu.ar/media/111496/gabini-potenciales-predictores-del-rendimiento-laboral.pdf>.
- Brown Krinke, J. e Isaacs, J. (2008). *Nutrición de los seres humanos*. Editorial McGrill-Hill interamericana editores, S.A.
- Burgos Rodas, R. (2008). *La Promoción de Salud al interior de las empresas*. Editorial Océano. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3219914>
- Cabezuelo Díaz, G. y Frontera, P. (2007). *La Alimentación Saludable*. Editorial Edaf, S. L.
- Campbell, J. (1993). *El trabajo moderno*. Editorial Herder.
- Carbajal Azcona, A. (2016). *Manual de nutrición y dietética* [Tesis de Licenciatura, Universidad Complutense de Madrid]. <https://infolibros.org/pdfview/1616-manual-de-nutricion-y-dietetica-angeles-carbajal-azcona/>
- Cervera Campos, P., Clapés, J. y Rigolfas, R. (2005). *Proceso de la alimentación*. Editorial Mc Graw Hill.
- Cifuentes Cruz, L. F. (2016). *Relación entre el estilo de vida y el rendimiento laboral en un grupo de trabajadores del área administrativa de una organización dedicada a la publicidad* [Tesis de Licenciatura, Universidad Rafael Landívar] <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2016/05/43/Cifuentes-Luisa.pdf>
- Córdova Ríos, L. (2016). *Alimentación en el ser humano*. Editorial Atlántida.

- Eroski Consumer. (2012). *Alimentarnos según el tipo de trabajo*. Editorial Grupo Océano.<http://Trabajoyalimentacion.Consumer.Es/Documentos/Trabajo/Salud.Php>.
- Escott Stump, S. (2005) *Nutrición, diagnóstico y tratamiento*. Editorial Mc Graw Hill.
<http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/salud/Nutricion.pdf>
- Espinoza Méndez, T. (2009). *Área económica de una empresa*. Editorial Continente.
- Furnham, R. (1992). *Productividad laboral*. Editorial Atlántida.
- García- García, E. (2008). *La obesidad y el síndrome metabólico como problema de salud pública*. Editorial AM. <https://www.medigraphic.com/pdfs/actpedmex/apm-2008/apm084h.pdf>
- Gómez Dolores, S. (2012). *La promoción de salud en el trabajo*. Editorial Estrucplan.
- González Lara, M. (2018). Nutrición y desarrollo humano. *Estudio de casos sobre hábitos alimenticios*,1(1), 23-45. <https://biblioteca-farmacia.usac.edu.gt/MAIES.pdf>
- Hernández Ríos, H. (2010). *Productividad laboral*. Editorial Santillana.
- Hernández Triana, M. (2004). *Recomendaciones nutricionales para el ser humano*. Editorial Oriente.<http://scielo.sld.cu/pdf/ibi/v23n4/ibi11404.pdf>
- Herrero Huertas, G. (2006). *Alimentación. Hábitos saludables en el ejercicio físico*. Editorial Herder.
https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitaes/10079/acevedo-jos-luis.pdf
- Huertas Estrada, M., Sánchez V., Volante J., Nuria, A. y Villalmanzo, H. (2006). *Hábitos alimentarios*. Estudio descriptivo sobre hábitos alimentarios en el desayuno y almuerzo de los preadolescentes. Editorial combel.
- Instituto de nutrición de Centroamérica y Panamá (INCAP). (2017). La alimentación como una base fundamental para el crecimiento. *Alimentación y nutrición*, 3(2), 12-21.
<http://www.incap.int/index.php/es/publicaciones-incap/100-informe-de-labores-2016/file>
- Larios Moons, G. (2018). *El rendimiento laboral en las organizaciones*. Editorial la hoguera.
- Majem Álvarez, L. S. y Bartrina, J. A. (2006). *Nutrición y salud pública*. Editorial universitaria.
- Martínez Castro, A. (1998). *Ciencias de la alimentación*. Editorial McGraw-Hill Interamericana.
- Martínez Duarte, J. y García, P. (2015). *Nutrición humana*. Alimentación y sus efectos. Editorial Alfaomega 1era edición.

- Martínez García, P. (2005). *Nutrición humana*. Editorial Alfaomega.
http://www.eneo.unam.mx/publicaciones/publicaciones/ENEO-UNAM_NutricionBasicayAplicada.pdf
- Martínez J. y García P. (2005). *Nutrición humana*. Editorial Alfaomega 1era edición.
- Martínez Larios, J. (2017). *El cuerpo humano y la importancia de una buena alimentación*. Editorial Amate.
- Maslow, H. (1943). *Teoría sobre la motivación humana*. Editorial Planeta de libros.
- Moorhead Griffin, S. (1998). *Estudio de la motivación humana*. Editorial McGrill-Hill.
- Orozco Troncoso, L. (2012). *Alimentación en el mundo del trabajo y su efecto en la salud ocupacional del trabajador*. Argentina: Editorial Unión.
http://www.uninorte.edu.co/I_congreso_int_Salud_Ambiental_Ocupacional/
- Pivik, R., Tennial, K. y Chapman, S. (2010). *Eficiencia en las redes neuronales*. Editorial McGraw-Hill.
- Rodríguez Campos, D.F. (2012). *Claves para mejorar el rendimiento laboral en las empresas*. Editorial Work meter. https://cdn2.hubspot.net/hub/174456/file-52135403-pdf/docs/WorkMeter_-_eBook_sobre_Rendimiento_Laboral.pdf?t=1515581393498&utm_source=hs_automation&utm_medium=email&utm_content=8750852&_hsenc=p2ANqtz--
- Rodríguez Mancilla, M. (2015). *El trabajo y la alimentación*. Editorial Atlántida.
- Spencer, L. M. y Spencer, S.M. (1993). El trabajo y su rendimiento Laboral. *La evolución del trabajo*, 1(1), 67-89. <http://www.scielo.org.co/pdf/eand/n88/0120-8160-eand-88-49.pdf>
- Tedesco, J. C. (2009). *Ciencia, salud y ciudadanía*. Editorial de la Fao.
<https://cpncampus.com/biblioteca/files/original/1ddf2da599a5dcb5041b3778d1e3151c.pdf>
- Tejeda Fernández, J. (2000). La educación en el marco de una sociedad global. *Algunos principios y nuevas exigencias*. 1-14. <https://www.redalyc.org/pdf/567/56751266002.pdf>
- Wanjek Tuck, C. (2005). Comida en el trabajo. *Soluciones en el lugar de trabajo para la desnutrición, la obesidad y las enfermedades crónicas*. Oficina internacional del trabajo, departamento de la comunicación. 1-13.
https://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/download/s_foodatwork.pdf

Zuñiga Bermudez, A. Y. (2016). *Alimentación y rendimiento laboral*. Editorial UPS.
<https://obs.ucr.ac.cr/prosalud/wp-content/uploads/2020/06/Alimentacio%CC%81n-y-Rendimiento-Laboral.pdf>

ANEXOS

Anexo 1

Registro de consumo de alimentos

Nombre: _____ Fecha: _____

Edad: _____ Peso: _____ Edad: _____

Instrucciones: marque con una X el espacio correspondiente a la frecuencia con la que usted suele consumir los siguientes alimentos.

Alimento	menos de una vez al mes	1-3 veces al mes	Veces a la semana			Veces al día			
			1	2-4	5-6	1	2-3	4-5	6
Frutas									
Verduras									
Leche entera									
Leche deslactosada									
Yogurt									
Quesos bajos en grasas									
Quesos altos en grasa									
Embutidos									
Huevos									
Carne de pollo									
Carne de res									
Carne de cerdo									
Pescado									
Vísceras									
Mariscos									
Leguminosas									
Tortillas									
Pan francés									
Pan de manteca									
Comida rápida									
Golosinas (dulces, chocolates, etc.)									
Sabritas									
Comidas con alta cantidad de grasa									

Anexo 2

Entrevista

Nombre: _____ Edad: _____

Instrucciones: a continuación, se presentan una serie de preguntas que servirán de apoyo para llevar cabo la investigación sobre: “Hábitos alimenticios y sus efectos en el rendimiento laboral de los colaboradores”. (Responda abiertamente, su respuesta es confidencial).

1. ¿Cuántas comidas realiza durante el día y que es lo que consume con frecuencia?
2. ¿Cuánto tiempo le dedica a cada tiempo de comida? ¿Por qué?
3. ¿Cómo son sus raciones de comida en relación a otras personas de su misma edad, sexo y peso?
4. ¿Que consume en el desayuno?
5. ¿Con que frecuencia come en restaurantes y que es lo que consume?
6. ¿Come por impulso debido a gula, ansiedad y estrés? ¿Por qué?
7. ¿Considera tener hábitos alimenticios adecuados para su alimentación? ¿Por qué?
8. ¿Qué factores influyen en que usted pueda tener hábitos alimenticios adecuados?

Anexo 3

Guía de Observación

Nombre: _____

Edad: _____

Aspectos a evaluar	Si	No	A veces	Observaciones
Se mantiene activo, luego de su horario de comida.				
Realiza con dificultad las tareas asignadas.				
Su comportamiento es de somnolencia o desgano.				
Se desplaza de manera rápida y adecuada.				
Su peso no le permite desenvolverse de una manera adecuada.				
Presenta malestares estomacales frecuentemente o de enfermedad que le perjudican en su rendimiento.				
Esta atento a las indicaciones de mandos superiores.				
Cumple con las funciones necesarias del puesto.				