



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACUTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS**

**CARRERA DE GESTIÓN EMPRESARIAL INTERNACIONAL**

**TEMA**

**Análisis de la Incidencia de los Hábitos Alimenticios de los  
Trabajadores en los Niveles de Productividad de las  
Empresas en Guayaquil**

**AUTORA:**

**Fiallos Ochoa, Ana Karina**

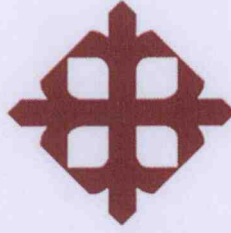
**Trabajo de Titulación previo a la obtención del Título de:  
INGENIERA EN GESTIÓN EMPRESARIAL INTERNACIONAL**

**TUTOR:**

**Eco. Mogollón Claudett, Michel Ildfonso, MBA.**

**Guayaquil, Ecuador**

**2014**




UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACUTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS  
GESTIÓN EMPRESARIAL INTERNACIONAL

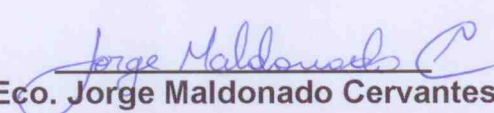
CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por **la Srta. Ana Karina Fiallos Ochoa**, como requerimiento parcial para la obtención del Título de **Ingeniera en Gestión Empresarial Internacional**.

TUTOR

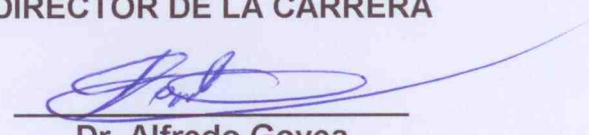
  
Eco. Michel Mogollón Claudett, MBA.

REVISORES

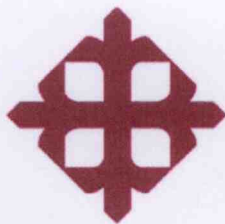
  
Eco. Jorge Maldonado Cervantes

  
Lcda. Cecilia Heredia de Braun

DIRECTOR DE LA CARRERA

  
Dr. Alfredo Govea

Guayaquil, a los 26 días del mes de Mayo del año 2014



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACUTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS  
GESTIÓN EMPRESARIAL INTERNACIONAL

## DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, Ana Karina Fiallos Ochoa

### DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación "Análisis de la Incidencia de los Hábitos Alimenticios de los Trabajadores en los Niveles de Productividad de las Empresas en Guayaquil" previa a la obtención del Título de **Ingeniera en Gestión Empresarial Internacional**, ha sido desarrollado en base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance científico del Trabajo de Titulación referido.

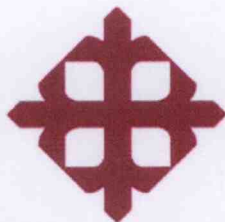
Guayaquil, a los 26 días del mes de Mayo del año 2014

LA AUTORA

*Karina Fiallos Ochoa*

---

Ana Karina Fiallos Ochoa



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACUTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS  
GESTIÓN EMPRESARIAL INTERNACIONAL

## AUTORIZACIÓN

Yo, **Ana Karina Fiallos Ochoa**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación: **“Análisis de la Incidencia de los Hábitos Alimenticios de los Trabajadores en los Niveles de Productividad de las Empresas en Guayaquil”**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

**Guayaquil, a los 26 días del mes de Mayo del año 2014**

LA AUTORA:

*Karina Fiallos Ochoa*

---

**Ana Karina Fiallos Ochoa**

## **AGRADECIMIENTO**

El presente trabajo de investigación para la obtención de mi título de ingeniera se llevó a cabo gracias a la colaboración de muchas personas que en lo particular estuvieron siempre pendientes con su apoyo y motivación como mis amigos Clara, Paola y Andrés, mi hermano Geovanny, mi tía Flor María y mi padre.

Agradezco también a los representantes de las empresas entrevistadas y a JorliGroup por su colaboración en mi formación académica.

Finalmente, pero no menos importante a mi tutor por el aporte invaluable de sus conocimientos, su compromiso y la calidad exigida durante el proceso.

En fin, la lista sería interminable pero quiero que sepan que ¡esto fue posible gracias a ustedes!

**Ana Karina**

## **DEDICATORIA**

Este trabajo y la obtención de mi título se lo debo a Dios y a mi madre, por eso enteramente se lo dedico a ella.

¡Gracias por todo tu esfuerzo, esto es para ti!

**Ana Karina**



## CONTENIDO

### INTRODUCCIÓN

CONTEXTO DE LA INVESTIGACIÓN.....	1
EL PROBLEMA.....	4
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	5
DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA.....	8
Delimitación Espacial.....	8
Delimitación Teórica.....	8
JUSTIFICACIÓN.....	8
Justificación Social.....	9
Justificación Teórica.....	10
Justificación Metodológica.....	11
Justificación Práctica.....	11
Viabilidad de la Investigación.....	12
FORMULACIÓN Y SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA.....	13
Pregunta Científica.....	13
Preguntas Específicas.....	13
OBJETIVOS.....	13

Objetivo General.....	13
Objetivos Específicos.....	14
HIPÓTESIS.....	14
Hipótesis General.....	14
Hipótesis Nula.....	14
Hipótesis Específicas.....	14
Variables Independientes.....	15
Variables Dependientes.....	15
Operacionalización de las Variables.....	16
Matriz de Consistencia de la Investigación.....	17
DISEÑO METODOLÓGICO.....	18
Alcance y Tipo de la Investigación.....	18
Método de Investigación.....	19
Técnicas de Investigación.....	19
UNIVERSO Y MUESTRA.....	20

## **CAPÍTULO 1: MARCO REFERENCIAL**

La Gestión del Talento Humano en el Mundo.....	23
La Productividad de los Trabajadores, Causas y Consecuencias.....	28
La Alimentación en el Trabajo.....	31
Contexto del Talento Humano en Ecuador.....	34



La Alimentación en Ecuador.....	37
Marco Conceptual.....	40

## **CAPÍTULO 2: MARCO METODOLÓGICO**

Diseño de la Investigación.....	42
Índice de Métodos.....	43
Técnicas de Investigación.....	43
Observación.....	43
Entrevistas.....	47
Encuestas.....	54
Análisis y Validación de la Hipótesis.....	68

## **CAPÍTULO 3: PROPUESTA Y VALIDACIÓN**

Título.....	70
Justificación.....	70
Objetivo.....	71
Factibilidad de aplicación.....	71
Descripción.....	72
Seguimiento.....	76
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....</b>	<b>78</b>

## **ANEXOS**

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1:</b> Causas de muerte de los trabajadores.....	34
<b>Tabla 2:</b> Cronograma de Observación.....	45
<b>Tabla 3:</b> Cantidad de encuestados de cada sexo.....	55
<b>Tabla 4:</b> Cantidad de encuestados por rango de edad.....	56
<b>Tabla 5:</b> Cantidad de encuestados por tipo de trabajo.....	57
<b>Tabla 6:</b> Cantidad de encuestados por tamaño de empresa donde laboran.....	58
<b>Tabla 7:</b> Cantidad de lugares donde los encuestados se sirven alimentos.....	59
<b>Tabla 8:</b> Cantidad de fuentes de alimentos de los trabajadores.....	60
<b>Tabla 9:</b> Cantidad de cualidades de los alimentos consumidos.....	61
<b>Tabla 10:</b> Cantidad de encuestados que revisan los compuestos de sus alimentos.....	62
<b>Tabla 11:</b> Cantidad de encuestados y su experiencia al momento de la comida.....	63
<b>Tabla 12:</b> Cantidad de encuestados que omiten su alimentación a causa del trabajo.....	64
<b>Tabla 13:</b> Cantidad de encuestados según sus cambios en el desempeño.....	65

<b>Tabla 14:</b> Cantidad que conoce de las causas de muerte por mala alimentación.....	66
<b>Tabla 15:</b> Relación entre tipo de alimentos y su aporte calórico diario...	73

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

<b>Gráfico 1:</b> Productos alimenticios de mayor frecuencia de consumo en Ecuador.....	7
<b>Gráfico 2:</b> Pirámide de Alimentos.....	32
<b>Gráfico 3:</b> Porcentaje de distribución de sexo entre los encuestados....	55
<b>Gráfico 4:</b> Porcentaje de distribución por rangos de edad de los encuestados.....	56
<b>Gráfico 5:</b> Porcentaje de distribución por tipo de trabajo de los encuestados.....	57
<b>Gráfico 6:</b> Porcentaje de distribución del tamaño de la empresa donde laboran.....	58
<b>Gráfico 7:</b> Porcentaje de distribución del lugar donde se sirven los alimentos.....	59
<b>Gráfico 8:</b> Porcentaje de distribución de proveedores de alimentos de los encuestados.....	60
<b>Gráfico 9:</b> Porcentaje de distribución de tipos de alimentos consumidos según su calidad.....	61
<b>Gráfico 10:</b> Porcentaje de distribución de encuestados que revisan lo que comen.....	62
<b>Gráfico 11:</b> Porcentaje de distribución de la experiencia durante la comida.....	63

<b>Gráfico 12:</b> Porcentaje de distribución que omiten su alimentación por el trabajo.....	64
<b>Gráfico 13:</b> Porcentaje de distribución de cambios que presentan los encuestados.....	65
<b>Gráfico 14:</b> Porcentaje de distribución de conocimiento sobre causas de muerte en Ecuador.....	66

## RESUMEN

La presente investigación se llevó a cabo para contribuir con la mejora de la calidad de vida de la población ecuatoriana, identificando hábitos y hechos culturales relacionados con una alimentación inadecuada que están afectando a la salud y el desempeño de las personas siendo incluso la causante y/o desencadenante de enfermedades como diabetes e hipertensión, principales causas de muerte en el país.

El rol que cumplen las empresas públicas y privadas que contratan personal para cumplir ya sea con su fin comercial o social es significativo, ya que su cultura corporativa influye de gran manera en las conductas de sus empleados que se desenvuelven y conviven durante un tercio del día bajo dichas circunstancias. Promover un cambio de cultura alimenticia no solo beneficia al individuo, también alcanza su impacto hasta las familias y al largo plazo en la sociedad, mientras la empresa como tal potencializa sus resultados generando un desarrollo constante y sostenible.

El desempeño de los trabajadores en las organizaciones usualmente es medido a través de indicadores y para alcanzar los objetivos propuestos los directivos les exigen productividad en vez de generarla; considerando que el talento humano es el capital más valioso de toda empresa, la estrategia tendría que ser otra. La relación entre los hábitos alimenticios de los empleados y la productividad de las empresas, ha sido evidenciada con el presente estudio ya que factores como absentismo laboral, bajo desempeño y rotación del personal, representan pérdidas a la compañía que podrían ser atenuadas si los trabajadores son saludables y activos.

El presente estudio propone la implementación de un plan patronal para mejorar los hábitos nutricionales de los trabajadores e incrementar el nivel de productividad organizacional a través de alternativas aplicables a las condiciones de recursos e infraestructura de cada empresa.

**Palabras Clave:** Productividad, Alimentación, Salud, Absentismo, Trabajadores, Guayaquil, Ecuador.

## RESUMÉ

Cette étude a été menée afin de contribuer à l'amélioration de la qualité de vie de la population équatorienne, à travers l'identification des habitudes et manifestations culturelles liées à une mauvaise alimentation qui affectent tant la santé que la performance des personnes, et qui pourrait même être une des causes des maladies telles que le diabète ou l'hypertension, principales causes de décès dans le pays.

Le rôle des entreprises publiques et privées, qui embauchent du personnel pour répondre à des objectifs soit commerciaux ou sociaux, est primordial. De fait, la culture d'entreprise a une influence prépondérante sur le comportement de ses collaborateurs du fait que ces derniers passent environ un tiers de leur temps à travailler et à coexister dans un environnement professionnel. En plus de bénéficier d'un développement stable et durable au sein de l'entreprise, la promotion d'un changement d'habitudes alimentaires ne bénéficie pas seulement les collaborateurs, mais aussi leur famille ainsi que la société en général.

Dans le but d'atteindre ses objectifs, les entreprises essayent trop souvent d'imposer la productivité plutôt que de la générer. Si l'on considère que le talent humain est le bien le plus précieux de toute entreprise, cette stratégie devrait être reconsidérée. La relation entre les habitudes alimentaires des employés et la productivité des entreprises a été démontrée dans cette étude, à travers de facteurs tels que l'absentéisme, la mauvaise performance et la rotation du personnel, qui représentent des pertes importantes pour l'entreprise, et qui pourraient être atténuées si les travailleurs étaient sains et actifs.

Cette étude propose la mise en œuvre d'un plan pour les employeurs afin d'améliorer les habitudes alimentaires des travailleurs en vue d'augmenter le niveau de productivité, ceci grâce à des solutions de changements organisationnels adaptées aux ressources et à l'infrastructure de chaque entreprise.

## **ABSTRACT**

This research was conducted to contribute to improving the quality of life of the Ecuadorian population, through the identification of patterns and cultural events related to a poor diet that affect health as the performance of people and could even be one of the causes behind diseases such as diabetes or hypertension, leading causes of death in the country.

The role of public and private companies, who hire staff to meet objectives or commercial or social, is paramount. In fact, the corporate culture has a major influence on the behavior of its employees that they spend about a third of their time to work and coexist in a professional environment. In addition to having a stable and sustainable development within the company, promoting a change in eating habits not only benefits the employees but also their families and society in general.

Employee performance in organizations is usually measured through indicators and to achieve the proposed objectives the managers of businesses require their productivity rather than generate, considering that human talent is the most valuable asset of any business, the strategy should be changed. The relationship between dietary habits of employees and business productivity has been demonstrated in this study because factors such as absenteeism, poor performance and turnover, represent losses for the company that could be mitigated if workers are healthy and active.

This paper proposes the implementation of a plan for employers to improve the eating habits of workers in order to increase the level of productivity; thanks to organizational change solutions adapted to the resources and infrastructure each company.



## **INTRODUCCIÓN**

### **CONTEXTO DE LA INVESTIGACIÓN**

Desde hace más de 20 años en Ecuador la desnutrición crónica infantil es el mayor problema que existe a pesar del desarrollo social y económico actual del país. En la década de los ochenta los niveles alcanzaban un 41% y aunque la tendencia es favorable el proceso es lento; el decremento es de aproximadamente un punto porcentual por año, registrando un 23% al 2011 (MIES, 2013).

Esta situación no se relaciona con la falta de recursos alimenticios del país, sino con la desigualdad de acceso a una alimentación adecuada ya sea por factores educativos o económicos.

Una alimentación inadecuada en el crecimiento afecta el proceso de aprendizaje, rendimiento intelectual, y desempeño físico. Si desde muy temprana edad el correcto desarrollo de una persona está ligado a la alimentación, entonces lógicamente lo sigue siendo a lo largo de la vida y en las actividades que ejecute cada individuo.

Alimentación y trabajo se influyen mutuamente, la alimentación favorece el trabajo en buenas condiciones de salud, mejora el rendimiento y reduce la fatiga, pero por otra parte también suple las necesidades de energía que causa el desgaste físico o intelectual de un trabajo.

El absentismo y baja productividad de los trabajadores es uno de los problemas más comunes para las empresas y en ocasiones no percibido a primera vista, por lo cual es uno de los factores menos considerados en términos de pérdidas monetarias.

El tema de la alimentación de los trabajadores ha sido ampliamente desarrollado mediante varias publicaciones a nivel mundial, tanto por la

salud del individuo como por los niveles de productividad en la organización que se analiza en base a la tarea que ejecuta cada empleado.

El Instituto de Nutrición y Tecnología de Alimentos de Chile realizó un estudio sobre los errores de alimentación en los trabajadores con el afán de promover buenas prácticas alimenticias, el diagnóstico se aplicó en diferentes ambientes laborales para conocer las fallas en alimentación. Esta publicación fue netamente informativa y difundida a nivel nacional siendo Chile uno de los países de economía más desarrollada en Latinoamérica (Yáñez, 2013).

La revista de Estrategia y Negocios de Costa Rica publicó el artículo “Mejor alimentación: empleados más productivos”, donde destaca la importancia de que las organizaciones promuevan programas alimenticios para sus empleados.

Esta iniciativa no pretende grandes inversiones, sino efectuar un análisis de las opciones que tienen los trabajadores y según los resultados determinar la posibilidad de cambios. Una empresa exitosa cuida a sus empleados, lo cual los vuelve más productivos y la organización evita los gastos que implican enfermedades como la obesidad (Arias, 2013).

En Argentina está presente la Red Proteger, fundada como una consultora de higiene y seguridad en el trabajo que con el tiempo se ha convertido en un portal web, donde se publica de manera gratuita diversa información y material acorde al mismo fin con el que fue creado.

Este portal plantea una interrogante importante para este estudio, ¿Quién es el responsable de la Salud en el Trabajo?, ya que desafortunadamente esta inquietud surge únicamente cuando existe un incidente y el empleado toma medidas de protección (Red Proteger, s.f.).

Esta situación cambia a menudo de acuerdo a las normas de cada país, no obstante la protección y salud de los trabajadores debe ser una

tarea y parte integral de las decisiones empresariales. Cabe recalcar que por la realidad social económica y cultural de los países en vías de desarrollo, los trabajadores se ven en la obligación de aceptar el trabajo que se les ofrezca bajo cualquier circunstancia para tener una opción de ingreso para sus hogares.

Después de analizar diferentes iniciativas referentes al tema alimenticio y su incidencia en la productividad laboral, la mayoría de ellas resultan ser una publicación de contenido interesante, pero sin mayor trascendencia en la práctica empresarial.

Entre los diferentes estudios y publicaciones, se ha considerado resaltar puntualmente casos de países de América Central y América del Sur por tener un contexto más adecuado para este estudio por su similitud a la realidad cultural de Ecuador.

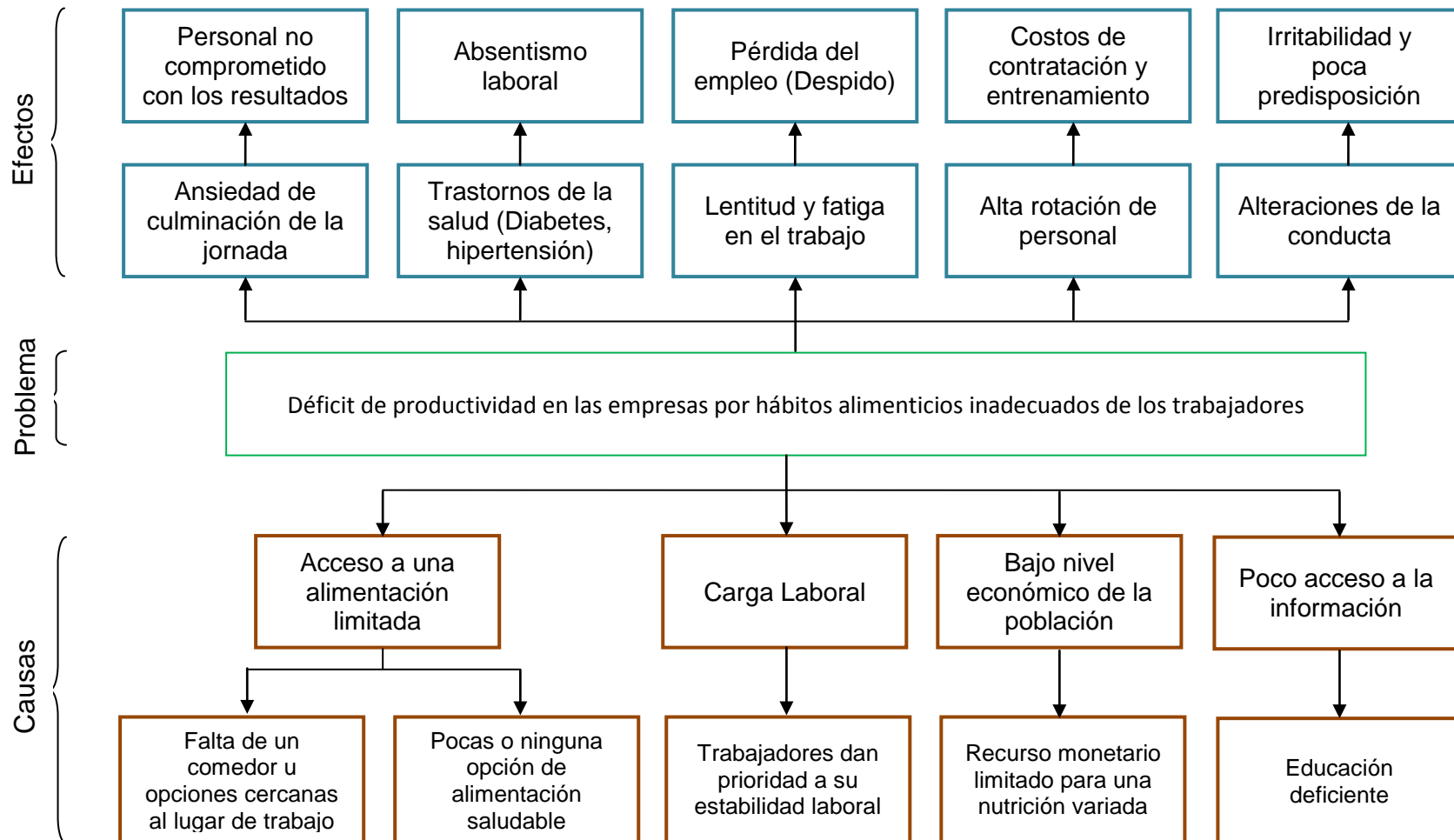
En Ecuador, la afiliación a la Seguridad Social es obligatoria al igual que en otros países, para trabajadores con o sin relación de dependencia que perciban ingresos por la ejecución de una obra o prestación de un servicio físico o intelectual, según el Art. 2 de la Ley de Seguridad Social.

Las jornadas laborales del trabajador están cubiertas por el Seguro General de Riesgos de Trabajo, que protege al afiliado de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (ocasionadas como consecuencia del trabajo que realiza), incluido su desplazamiento entre su domicilio y lugar de trabajo (Art. 156, Ley de Seguridad Social); pero por otra parte, también se ofrece beneficios para tratamiento recuperación y rehabilitación de enfermedades no profesionales (Art. 102, Ley de Seguridad Social).

Sin embargo, a pesar de las medidas de contingencia que existen en esta ley para el cuidado de enfermedades, no se incluye la prevención para enfermedades generadas por hábitos alimenticios inadecuados durante la jornada laboral, que también son resultado de una falta de educación de la población.

# EL PROBLEMA

## Árbol del Problema



## **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

En la planificación y organización de una empresa se consideran aspectos y factores administrativos, financieros, operativos y de control de acuerdo a su actividad comercial. Un factor que normalmente es considerado en cualquier tipo de compañía es el área de Talento Humano aunque en algunas PYMEs ni siquiera exista; este departamento es el encargado de ejecutar funciones que garanticen bienestar al trabajador y su relación con el empleador, sin embargo en la práctica, estas funciones suelen reducirse a contratación de personal, evaluaciones de desempeño y comunicados internos.

La óptica del empresario es ver cifras en todo lo que sucede en la organización, incluso en personas, actividades y conductas, adicionalmente a todo lo que el negocio implica; es decir, cuanto le cuesta a la empresa que una persona se ausente un día de sus labores, que tenga problemas de concentración, lentitud, permisos por enfermedad, etc., es decir el costo ocasionado por determinadas circunstancias que de hecho equivocadamente las considera externas a su rol como empresario.

La Asociación de Estudios de Prevención y Salud Laboral (AEPSAL) de Barcelona, España ha realizado un análisis del absentismo laboral en el que establece formulas como herramienta para cuantificar este fenómeno. Al obtener cifras e indicadores, es posible calcular el efecto que tiene el absentismo laboral en las empresas considerando factores pertinentes a su desempeño como número de procesos que ejecuta el trabajador, jornadas y cantidad de horas (Fernández y Herrero, 2003).

Los hábitos alimenticios en el trabajo es un terreno poco explorado y menos aún en Ecuador como país en vías de desarrollo, ya que la prioridad siempre ha sido generar ingresos más que bienestar. No obstante en otros países del mundo la falta de productividad es incluso calculada en relación al crecimiento nacional de su economía y al nivel de vida.

El enfoque de una buena alimentación del personal va más allá de la ingesta de alimentos nutritivos, también se complementa con que sean consumidos en un entorno tranquilo, cómodo, seguro y de fácil acceso ya que debe ser un momento de descanso y desconexión del trabajo dentro de un horario regular que no sea afectado o dependa del desempeño de sus funciones.

Los programas de nutrición normalmente están dirigidos a escuelas, colegios y comunidades, pero nunca se enfocan a lugares de trabajo a pesar de que una buena nutrición constituye la base de la productividad, de los salarios y de la seguridad en el puesto, que son motivos de interés compartidos por gobiernos, empleadores, trabajadores y sindicatos (Wanjek, 2005).

A nivel mundial existe una gran brecha alimenticia entre países, mientras en algunos se debe tomar medidas contra la desnutrición, otros deben prevenir enfermedades como diabetes y obesidad. En una publicación de Diario El comercio se indica que el 22% de la población ecuatoriana sufre de obesidad y la causa de este problema son los malos hábitos alimenticios y el sedentarismo (Benítez, 2013).

En Ecuador, la primera causa de muerte es la diabetes mellitus<sup>1</sup>, lo cual es alarmante porque aunque hace muchos años el problema alimenticio de la población era de desnutrición, esta enfermedad por el contrario se debe al exceso de consumo de ciertos alimentos; cabe recalcar que el desarrollo de un país no se relaciona consecuentemente con los niveles de desnutrición u obesidad en sus habitantes sino por el contrario, al acceso de una alimentación variada y saludable.

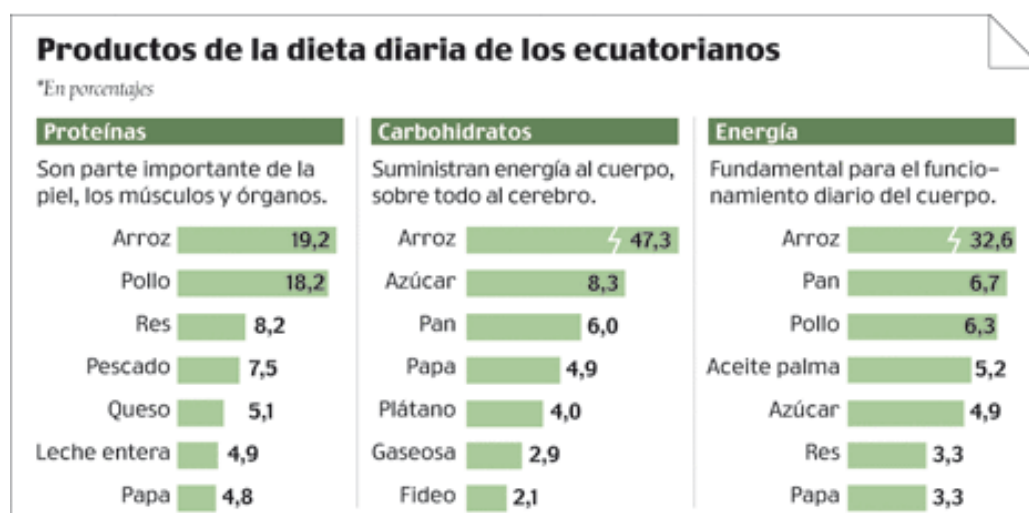
Generalmente la proteína es más costosa que el carbohidrato, por lo cual se atribuye que los ecuatorianos consumen más arroz sobre los demás alimentos debido a que es un producto barato en el mercado, seguido por el

---

<sup>1</sup> Enfermedad crónica de trastornos metabólicos, caracterizada por hiperglicemia consecuencia de la secreción en la acción de bajos niveles de insulina.

pan, yuca y papa, carbohidratos que no contribuyen de manera adecuada a una nutrición completa y variada.

**Gráfico 1:** Productos alimenticios de mayor frecuencia de consumo en Ecuador



Encuesta Nacional de Salud y Nutrición 2011-2013 / EL COMERCIO

**Fuente:** Encuesta Nacional de Salud (Ensanut 2011 – 2013)

**Elaborado por:** Diario El Comercio

Como se muestra en el Gráfico 1, la mayoría de la población no practica hábitos de una alimentación adecuada de acuerdo a su variedad y contenido nutricional, eso explica la cantidad de enfermedades y muertes por diabetes, hipertensión y obesidad. Cabe recalcar que anteriormente en las escuelas se incluía en el contenido académico la asignatura de Educación para la Salud o temas de nutrición y probablemente esta falta de información a las nuevas generaciones también es la causante de la situación actual.

Si no se empieza a generar un cambio en los hábitos alimenticios y sobre todo en actividades que impliquen sedentarismo, los índices de enfermedades y/o mortalidad mencionados aumentarían, y en el ámbito empresarial conllevaría a mayor rotación de personal. Un bajo nivel de producción se traduce en escasez de desarrollo y retraso como país.

## **DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA**

### **Delimitación Espacial**

El presente estudio se llevará a cabo en la ciudad de Guayaquil como una de las ciudades más grandes y representativas del Ecuador. Sin embargo, para el análisis se tomará en cuenta el contexto nacional sobre el cual se realizará la propuesta a este problema.

### **Delimitación Teórica**

El desarrollo de este tema involucra las siguientes áreas:

- Planificación Estratégica
- Administración
- Recursos Humanos
- Medicina y Nutrición
- Leyes
- Consultoría

A pesar de que este tema puede ser analizado desde diferentes enfoques, el objeto de este estudio será el comportamiento/productividad de trabajadores según sus hábitos de alimentación. Mientras que el campo de acción sería estos individuos que trabajan en una empresa para la ejecución de una labor específica.

## **JUSTIFICACIÓN**

El presente estudio pretende comunicar la relación directa que existe entre los hábitos alimenticios y los niveles de productividad de las empresas, a través del desempeño de los trabajadores. Al proponer una mejora en este



contexto, se genera un beneficio a la sociedad en general ya que esta conducta alcanzaría su impacto hasta las familias de los trabajadores.

Es una situación poco conocida pero de gran importancia debido a la realidad actual de estilos de vida poco saludables en Ecuador; la investigación apunta a la población económicamente activa (trabajadores), sin embargo está principalmente dirigida a gerentes y dueños de empresas que toman decisiones de planificación, para advertir de una de las causas de pérdidas y por el contrario, potencializar la productividad de sus recursos.

### **Justificación Social**

A pesar de que a nivel nacional debería gestionarse una mejora en las conductas alimenticias, de cierta manera el bienestar de los trabajadores está regulado por instituciones como el Ministerio de Relaciones Laborales, Ministerio de Salud e incluso la Asamblea Nacional a través de las normativas que rigen la Seguridad Social.

En la actualidad, el gobierno nacional gestiona un cambio en la Matriz Productiva que consiste en generar valor agregado a la producción nacional a través de sociedades del conocimiento. Lo que se busca es salir de una economía que solo genera riquezas por la explotación de sus recursos naturales (vulnerable a los precios en el mercado internacional), a una economía incluyente fundamentada por el conocimiento y las capacidades de la población, para mejorar la actividad productiva diversificada (SENPLADES, 2012).

Este cambio involucra innovación, articulación de empresas, infraestructura, generación de capacidades entre otras, como el Plan Nacional del Buen vivir. El presente estudio se apega fundamentalmente a los objetivos que implican aspectos de bienestar del individuo, conocimiento y seguridad laboral.

De acuerdo al objetivo 3 de mejorar la calidad de vida de la población”, la políticas 3.2 y 3.6 indican claramente la necesidad de mejorar los hábitos de alimentación y reducir las enfermedades producidas por alimentación inadecuada, ya que estas son actualmente la primera causa de muerte en el país. Es necesario garantizar el consumo de alimentos saludables para el bienestar de cada ecuatoriano y controlar los índices de obesidad y desnutrición.

En referencia al objetivo 4 que consiste en fortalecer las capacidades y potencialidades de la ciudadanía, también aplica al presente estudio según la política 4.3 que propone espacios no formales de educación para promover el buen vivir y el aprendizaje de toda la sociedad, como lo es el conocimiento de una correcta nutrición.

Finalmente el objetivo 9 de garantizar el trabajo digno en todas sus formas, claramente expresa la importancia de ofrecer condiciones laborales seguras y saludables para los empleados, que de hecho es uno de los objetivos de este estudio ya que caso contrario los efectos se reflejan en disminución de productividad (SENPLADES, 2013).

### **Justificación Teórica**

A través de esta investigación se podrá colocar sobre la mesa de discusión de gerentes y administradores, la posibilidad de crear planes de contingencia para el absentismo, baja productividad, rotación de personal y otras circunstancias ligadas a la alimentación.

Dado que los resultados se proyectan sobre la situación actual en Ecuador, este estudio podrá actuar como referente de parte de la historia del desarrollo socio-económico del país y seguramente es uno de los primeros de muchos análisis entorno a esta situación.

## **Justificación Metodológica**

La metodología utilizada para esta investigación se llevará a cabo a través de la observación de casos y entrevistas a los actores del ejercicio laboral. Al ser un tema relativamente nuevo, es un desafío la cuantificación de los niveles de productividad que pueden ser afectados por los hábitos de alimentación y en adelante podría usarse como herramienta para medición de resultados en las empresas.

## **Justificación Práctica**

Los hábitos inadecuados de alimentación impactan a las empresas, individuos y sociedad en general. Es muy común ver en una oficina a inicios de la tarde cómo el personal presenta lentitud y fatiga en la ejecución de su trabajo, este tipo de conductas se reflejan en pérdida de dinero para la compañía, falta de concentración y malestar en los trabajadores, es decir personal no comprometido en sus labores.

Este tema y sus consecuencias están claramente identificados por organismos internacionales como la Organización de Naciones Unidas (ONU) y la Organización Mundial de la Salud (OMS); estudios de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), organismo de la ONU, aseguran que los países pobres mantienen una mala nutrición, esta escasez de productividad provoca salarios bajos y falta de desarrollo.

A nivel de la gestión del talento humano existen varias situaciones, por ejemplo una persona con sobrepeso tiene el doble de probabilidad de ausentarse del trabajo que una persona que se encuentra dentro del rango de peso normal; según la OMS, el sobrepeso es la acumulación anormal o excesiva de grasa que puede resultar perjudicial para la salud. El indicador más fiable para determinar si el peso de una persona es adecuado es el

Índice de Masa Corporal<sup>2</sup> que relaciona el peso con la talla, si el resultado de este cálculo es mayor a 25 se denomina sobrepeso y mayor a 30 es considerado obesidad visto en términos generales.

La inversión de una buena nutrición en una organización se reembolsa con reducción de días de ausentismo, mayor productividad y estado de ánimo que potencializa el rendimiento de cada individuo, proporcionando en su desempeño un valor añadido al cumplimiento de sus objetivos.

Dado que la jornada normal de labores diaria es de ocho horas, esto significa que los trabajadores pasan un tercio de su día en la oficina. Un cambio de cultura en los hábitos alimenticios durante el tiempo que se encuentran en la organización, se traduciría progresivamente en mejora de hábitos en las familias y en la sociedad, siendo hoy en día verdaderamente necesario en Ecuador ya que la mayoría de la población aún no es consciente o no conoce las consecuencias de un trastorno alimenticio.

### **Viabilidad de la Investigación**

La investigación es viable porque se cuenta con los conocimientos necesarios para el análisis y la asesoría de profesionales en varias ramas de acuerdo a cada tema mencionado en el contenido. Se cuenta con dos fuentes para la recopilación de datos, información oficial de la ONU sobre estudios y estadística mundial a través de comunicación por correo electrónico, e información real de diferentes empresas de la ciudad de Guayaquil para demostrar el comportamiento y desempeño del personal de acuerdo a los factores planteados.

---

<sup>2</sup> IMC, para cálculo se utiliza la fórmula (kg/m<sup>2</sup>).

## **FORMULACIÓN Y SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA**

### **Pregunta Científica**

¿De qué manera influyen los hábitos alimenticios de los trabajadores en los niveles de productividad en las empresas de la ciudad de Guayaquil?

### **Preguntas Específicas**

*PE1.* ¿Cuál es la relación existente entre los hábitos alimenticios y los niveles de productividad de los trabajadores en la ciudad de Guayaquil?

*PE2.* ¿Cómo se puede potencializar el rendimiento de los trabajadores a través de la promoción de hábitos adecuados de alimentación en las empresas de Guayaquil?

*PE3.* ¿Qué consecuencias tiene en la eficiencia de las empresas de Guayaquil el absentismo laboral debido a enfermedades causadas por una inadecuada alimentación?

## **OBJETIVOS**

### **Objetivo General**

Identificar la manera en que los hábitos alimenticios de los trabajadores influyen en los niveles de productividad en las empresas de la ciudad de Guayaquil.

## **Objetivos Específicos**

*OE1.* Analizar y validar la relación entre los hábitos alimenticios y los niveles de productividad de los trabajadores en la ciudad de Guayaquil.

*OE2.* Proponer alternativas para potencializar el rendimiento de los trabajadores a través de la promoción de hábitos adecuados de alimentación en las empresas de Guayaquil.

*OE3.* Evaluar las consecuencias que tiene el absentismo laboral a causa de enfermedades generadas por una alimentación inadecuada, para la eficiencia de las empresas de Guayaquil.

## **HIPÓTESIS**

### **Hipótesis General**

Al identificar la influencia que tienen los hábitos alimenticios de los trabajadores, será posible controlar su efecto en los niveles de productividad de las empresas en la ciudad de Guayaquil.

### **Hipótesis Nula**

*H0.* Los hábitos inadecuados de alimentación de los trabajadores no afectan a la productividad de las empresas en Guayaquil.

### **Hipótesis Específicas**

*HE1.* Si los trabajadores en la ciudad de Guayaquil presentan hábitos inadecuados de alimentación, son menos productivos.

*HE2.* Al establecer alternativas que promuevan hábitos adecuados de alimentación en las empresas de Guayaquil, se podrá potencializar el rendimiento de sus trabajadores.

*HE3.* Al presentar absentismo laboral causado por enfermedades originadas de una alimentación inadecuada, se afecta negativamente la eficiencia de las empresas en Guayaquil.

### **Variables Independientes**

- Acceso a opciones de alimentación saludable durante la jornada laboral.
- Espacio adecuado y accesible para alimentación de los trabajadores.
- Regularidad de horarios de alimentación relacionada con la carga laboral.

### **Variables Dependientes**

- Niveles de productividad en el desempeño.
- Absentismo laboral a causa de enfermedades.
- Pérdidas generadas por desperdicio de recursos.

## Operacionalización de las Variables

Variable	Definición Operativa	Dimensiones	Indicadores	Ítems o Categorías
<b>Independiente</b>				
Opciones de alimentación	Tipos y opciones de menú diario	Salud	Cantidad y opciones de alimentos	Análisis del entorno
Espacios para alimentación	Cantidad o existencia de comedores	Interno Externo (mercado)	Cantidad y lugares disponibles	Análisis del entorno
Regularidad de horarios de alimentación por carga laboral	Cantidad de procesos diarios	Operaciones Planificación	Cumplimiento de horarios de alimentación.	Horarios versus cantidad de procesos
<b>Dependiente</b>				
Productividad	Nivel de producción	Desempeño laboral Rendimiento	Indicadores y niveles de producción	Medición de objetivos
Absentismo	Número de ausencias reportadas	Talento Humano	Cantidad de faltas por enfermedad	Registro de causas de absentismo
Pérdidas/Coste	Horas extras, entrenamiento, adaptaciones.	Finanzas Operaciones	Gastos	Pérdidas monetarias y de recursos



## Matriz de Consistencia de la Investigación

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA	POBLACIÓN
<p><b>Problema General</b></p> <p>¿De qué manera influyen los hábitos alimenticios de los trabajadores en los niveles de productividad en las empresas de la ciudad de Guayaquil?</p>	<p><b>Objetivo General</b></p> <p>Identificar la manera en que los hábitos alimenticios de los trabajadores influyen en los niveles de productividad en las empresas de la ciudad de Guayaquil.</p>	<p><b>Hipótesis General</b></p> <p>Al identificar la influencia que tienen los hábitos alimenticios de los trabajadores, será posible controlar su efecto en los niveles de productividad de las empresas en la ciudad de Guayaquil.</p>	<p><b>V1:</b></p> <p>Opciones de alimentación</p> <p>Espacios para alimentación</p>	<p><b>Tipo de Investigación</b></p> <p>El tipo de investigación es documental, descriptiva y explicativa.</p>	<p><b>Población</b></p> <p>La población aplicable para el presente estudio son todos los trabajadores de la ciudad de Guayaquil.</p>
<p><b>Problemas Específicos</b></p> <p>¿Cuál es la relación existente entre los hábitos alimenticios y los niveles de productividad de los trabajadores en la ciudad de Guayaquil?</p> <p>¿Cómo se puede potencializar el rendimiento de los trabajadores a través de la promoción de hábitos adecuados de alimentación en las empresas de Guayaquil?</p> <p>¿Qué consecuencias tiene en la eficiencia de las empresas de Guayaquil el absentismo laboral debido a enfermedades causadas por una inadecuada alimentación?</p>	<p><b>Objetivos Específicos</b></p> <p>Analizar y validar la relación entre los hábitos alimenticios y los niveles de productividad de los trabajadores en la ciudad de Guayaquil.</p> <p>Proponer alternativas para potencializar el rendimiento de los trabajadores a través de la promoción de hábitos adecuados de alimentación en las empresas de Guayaquil.</p> <p>Evaluar las consecuencias que tiene el absentismo laboral a causa de enfermedades generadas por alimentación inadecuada, para la eficiencia de las empresas de Guayaquil.</p>	<p><b>Hipótesis Específicas</b></p> <p>Si los trabajadores en la ciudad de Guayaquil presentan hábitos inadecuados de alimentación, son menos productivos.</p> <p>Al establecer alternativas que promuevan hábitos adecuados de alimentación en las empresas de Guayaquil, se podrá potencializar el rendimiento de sus trabajadores.</p> <p>Al presentarse el absentismo laboral causado por enfermedades originadas de una alimentación inadecuada, se afecta negativamente la eficiencia las empresas de Guayaquil.</p>	<p>Regularidad de horarios de alimentación por carga laboral</p> <p><b>V2:</b></p> <p>Niveles de Productividad</p> <p>Absentismo laboral a causa de enfermedades</p> <p>Pérdidas generadas por desperdicio de recursos</p>	<p><b>Método de Investigación</b></p> <p>El método a utilizar es inductivo y sintético.</p>	<p><b>Muestra</b></p> <p>Dado que no se conoce el tamaño del universo se considerará una muestra de 471 personas que trabajen en Guayaquil.</p>

## **DISEÑO METODOLÓGICO**

### **Alcance y Tipo de la Investigación**

Considerando los diferentes alcances de la investigación, el presente estudio se identifica como exploratorio, descriptivo y documental ya que se busca describir un fenómeno en particular y explicar todas las consecuencias, características y detalles generados por el mismo y el resultado será objeto de consulta para futuros estudios vinculados.

Al analizar los hábitos alimenticios de los trabajadores y expresar con evidencias los efectos, se establecerá su relación con la productividad de las empresas a través de su desempeño individual; de esta manera será posible evaluar la hipótesis de la relación directa que existe entre estos factores y sus variables analizando a los sujetos intervinientes, es decir trabajadores y empresas.

Para determinar este análisis, se observará determinadas empresas de la ciudad para conocer su percepción y resultados, y por otra parte se realizará un sondeo aleatorio a los trabajadores de diferentes empresas y tipos de empresas para conocer la realidad desde el otro enfoque.

El estudio descriptivo analiza cómo es y cómo se manifiesta un fenómeno con variables independientes, sus características, conductas y actitudes frente a otras variables, de lo cual se genera información útil para el estudio científico de la investigación. Por otra parte, a través de una investigación exploratoria se identificará la relación que existe entre los hábitos de alimentación de los empleados y los niveles de productividad de las empresas en Guayaquil a través de los resultados generados en base a la información recopilada de diferentes formas de acuerdo a las herramientas a utilizar en la investigación.

## **Método de Investigación**

Para alcanzar los objetivos de este estudio se utilizarán diferentes métodos de investigación de acuerdo a la etapa de análisis. El método inductivo de la investigación es uno de los más utilizados y parte desde la observación hasta el estudio de los hechos, lo cual permite llegar a una generalización de situaciones del mismo tipo; estas hipótesis serían la solución al problema planteado

Este método se caracteriza por el razonamiento empleado durante el análisis, es decir va desde lo particular a lo general. Resulta adecuado para este tema dado que la observación de los casos es la que respaldará la hipótesis planteada sobre la incidencia y relación directa entre un buen desempeño y la alimentación.

Como complemento en ciertos aspectos, también se utilizará el método sintético con el fin de reunir varios factores en las empresas que crean un nuevo todo al relacionarlos directa o indirectamente. Dado que este tema de estudio no se ha realizado anteriormente en Ecuador, la relación no se ha establecido y las conclusiones incluirán resultados de una recopilación de variables.

## **Técnicas de Investigación**

Las técnicas aplicadas para la investigación son la entrevista, la observación y la encuesta.

La entrevista es una conversación profesional con el objetivo de adquirir información acerca del estudio y sus variables. En la investigación se utilizará esta herramienta con los dirigentes de organizaciones, para conocer el grado de satisfacción y los resultados del desempeño laboral de sus empleados frente a los niveles de productividad. Una entrevista exitosa depende en gran medida del nivel de comunicación del investigador.

Para obtener información adecuada de la entrevista, se seleccionará tres compañías de diferente naturaleza para conocer por parte de sus dirigentes si actualmente las empresas conocen la relación planteada en el presente estudio.

Como contraparte se utilizará la encuesta a los trabajadores para conocer la realidad que viven dentro de las organizaciones y de acuerdo a sus conductas confirmar la hipótesis planteada. El cuestionario utilizado para la encuesta deberá tomar en cuenta y basarse en las variables de la investigación, tanto cualitativas como cuantitativas.

Por último, la observación que se llevará a cabo conjugará ambas partes, la realidad del comportamiento de los trabajadores en pleno ejercicio de sus funciones. Esta técnica arroja una cantidad considerable de datos y para lograr su objetivo se debe seguir los siguientes pasos:

- a. Determinar el objeto, situación que se va a observar
- b. Determinar los objetivos de la observación
- c. Determinar la forma con que se van a registrar los datos
- d. Observar cuidadosa y críticamente
- e. Registrar los datos observados
- f. Analizar e interpretar los datos
- g. Elaborar conclusiones

Una vez recopilados los datos a través de las técnicas escogidas, se procesa la información para realizar el análisis, conclusiones, evaluación de las hipótesis planteadas y propuesta obtenida del estudio.

## **UNIVERSO Y MUESTRA**

Los hábitos de alimentación en Ecuador atañen a los 15'955.202 habitantes registrados hasta la fecha de elaboración de esta investigación,

sin embargo el presente estudio se enfoca en dichos hábitos aplicados en los trabajadores de la ciudad de Guayaquil.

Al referirse a los trabajadores, se incluye todo tipo de actividad laboral ya sea de oficina, de planta (mecánico) o de campo, por lo cual el universo es toda la población trabajadora. Dado que no hay una fuente actual y confiable del total de personas que se encuentran trabajando en esta ciudad, se considera que la población es infinita (Ecuador en Cifras, 2014).

A través de un muestreo aleatorio se determina el tamaño de la muestra con población infinita utilizando la siguiente fórmula:

Donde:

$$n = \frac{z^2 pq}{e^2}$$

- n= tamaño de la muestra
- z= nivel de confianza
- p= probabilidad de ocurrencia
- q= probabilidad de no ocurrencia
- e= margen de error

En este caso se calculará el tamaño de la muestra con un nivel de confianza de 97% y los siguiente datos:

$$z= 2,17$$

$$p= 50$$

$$q= 50$$

$$e= 5$$

Con lo cual aplicando la formula se realiza el siguiente cálculo:

$$n= \frac{z^2 * p * Q}{e^2}$$

Donde:

$$n = \frac{2.17^2 * 50 * 50}{5^2}$$

$$n = \frac{4.71 * 50 * 50}{25}$$

$$n = \frac{11,772}{25}$$

$$n = \quad \mathbf{471}$$

El resultado de la fórmula bajo las condiciones de efectividad planteadas, indica que la aplicación de la encuesta se deberá llevar a cabo a 471 personas escogidas aleatoriamente que trabajen en la ciudad de Guayaquil sin importar la actividad que desempeñen.

La recopilación de información que ayudará a conocer la situación actual de los trabajadores a través de encuestas, se determina con un método no probabilístico de conveniencia; mientras que las entrevistas se llevarán a cabo por una selección no probabilística de juicio del investigador, lo cual permitirá el análisis y desarrollo del tema planteado.

# **CAPÍTULO 1**

## **MARCO REFERENCIAL**

### **La Gestión del Talento Humano en el Mundo**

En razón de analizar los aspectos implicados en la presente investigación, se desataca como uno los puntos eje la gestión de administración del personal. Aunque no es posible precisar una fecha de origen en el estudio de técnicas y/o métodos, la importancia que tiene hoy en día es indispensable en el desarrollo de la civilización.

Para entender los inicios y el contexto de donde se desempeñaban los trabajadores, se debe saber que desde la antigüedad el hombre tuvo que realizar alguna división de trabajo, asumir, pelear o apoyar un liderazgo. La gestión se daba de manera empírica, luego la organización y maduración de un líder dio origen a las tribus para definir y distribuir las diferentes actividades a las que se dedicaban, e incluso la asignación de roles dentro de la familia (Hernández, 2006).

A lo largo del tiempo la sociedad empresarial también ha ido implementando y desarrollando procesos mediante métodos y técnicas basados en la experiencia, que en la actualidad son indicios y punto de partida al emprender las actividades de gestión del talento humano como estrategias de organización, reclutamiento, selección, capacitación, evaluación, etc. y que se van a seguir actualizando de acuerdo a la tendencia del mundo.

Actualmente la integración económica, tecnológica, social y cultural a gran escala entre los países del mundo, unifica los mercados a través de transformaciones sociales y económicas; por abarcar tantos campos, la globalización influye en la mayoría de aspectos del desarrollo en los países de economía capitalista, por eso es imperioso mencionarlo en este análisis.

Este fenómeno está considerablemente vinculado con la gestión del personal ya que los mercados han cambiado y las empresas están obligadas a reaccionar a la velocidad del mundo para mantenerse y ser competitivas.

La globalización ha puesto al alcance de cualquier empresa los mismos recursos competitivos, por lo cual se plantea que el recurso humano y su gestión son el fundamento de la competitividad de las empresas globales, porque no se trata de una cosa o recurso que cualquiera pueda obtener, sino de personas inteligentes con características propias difíciles de imitar (Ventura y Delgado, 2012).

Las empresas en países latinoamericanos, generalmente prestan especial atención y cuidado a los recursos financieros y materiales de la compañía, es así que una inversión en el talento humano se considera un gasto omisible sobretodo en tiempos de crisis.

En la lucha por la supervivencia en el mercado las empresas toman decisiones radicales como reingeniería de procesos, recorte de gastos, entre otras, de las cuales el personal no puede ser exento. Para coordinar los intereses de la organización con los de sus empleados y lograr conjuntamente el objetivo de la compañía, es necesario mantener un equilibrio entre satisfacción del cliente, satisfacción de los trabajadores y minimización costos.

En las organizaciones, poseer una cultura que desarrolla las energías creativas de todos los trabajadores es una ventaja competitiva, ya que a la vez establece acciones que satisfacen y superan las expectativas de los trabajadores (Petrick y Furr, 1997).

De esta manera se considera que si el objetivo del trabajador está alineado al de la organización, se traduce en compromiso y el individuo canalizará todo el esfuerzo de sus tareas para poder alcanzarlo, entregando un valor agregado a sus funciones.



Según la teoría clásica de Fayol, la premisa de administración era aumentar la eficiencia de la empresa a través de los componentes de la organización, es decir los departamentos y sus relaciones estructurales.

El factor preponderante de la administración clásica siempre era la estructura organizacional que se practica hasta la actualidad, basada en los 14 principios de la administración que entre los principales están la división de trabajo, autoridad, disciplina, unidad de dirección, unidad de mando, subordinación, remuneración, centralización y jerarquía (Fayol, 1916).

Efectivamente toda administración de empresas durante muchos años seguía estos principios que aseguraban el éxito de las organizaciones, sin embargo, la tendencia del mundo exige cambios y las teorías clásicas se vuelven inaplicables.

De tal manera que para estar al nivel de una sociedad globalizada, han surgido nuevas formas de administración que marcan una nueva tendencia que discrepan con Fayol como es el caso del *Empowerment*, adoptada como una nueva filosofía de administración de empresas que integra recursos de capital, producción, marketing, ventas, tecnología y a la gente, generando una comunicación efectiva para alcanzar los objetivos de la organización. La idea es que los empleados, administradores y equipo de todos los niveles están facultados para poder tomar decisiones sin requerir la autorización de sus superiores.

El *empowerment* reemplaza el viejo gobierno jerárquico de las empresas, por equipos auto-dirigidos y los empleados tienen tanto la oportunidad como la responsabilidad de dar su mayor esfuerzo. Esta tendencia produce un cambio radical de empleados que solo se interesan en vacaciones y salarios, presentan desempeño lento y ansias de culminar la jornada porque sólo hacen lo suficiente para mantener el puesto, a empleados que se sientan dueños de su propio trabajo y desean mantener

estándares de calidad y eficiencia del negocio desde el rol que cumple cada uno (Universidad de los Lagos, s.f.)

Dentro de este criterio se puede resumir la interacción de factores en poder = responsabilidad, porque si el poder es mayor que la responsabilidad se obtiene una conducta autocrática por parte de los superiores, por el contrario si la responsabilidad es mayor que el poder se obtiene frustración por parte de los empleados en el mejoramiento de las actividades que se les asignan (Koontz y Weichrich, 2013).

El *empowerment* no significa debilitar la disciplina, por el contrario este cambio de cultura empresarial fomenta el orden, fortalece la lealtad, el liderazgo y sentido de equipo y cada persona tiene el control de su trabajo. Los beneficios son muchos, el *empowerment* genera satisfacción profesional y personal en los empleados, mayor compromiso, mejor comunicación, proceso de toma de decisiones más eficiente y optimización de recursos son algunos de los beneficios invaluableles.

En otras palabras, lo que requiere el mundo actual de acuerdo a Chiavenato sería un cambio de organizaciones Omega a organizaciones Alfa. Las organizaciones Omega centralizan y monopolizan todas las decisiones y acciones relacionadas con las personas; los trabajadores son meros empleados regidos por un reglamento, manual de funciones y horario definido. Estas organizaciones desperdician el talento humano de manera cotidiana y el capital intelectual no se aprovecha constructivamente.

Las organizaciones Alfa por el contrario, incentivan y motivan a las personas a proponer e innovar en sus funciones para un mejoramiento continuo; las personas tienen la libertad de pensar, razonar y utilizar su inteligencia para cumplir con los objetivos de la empresa. Así también exigen mayores resultados, pero se experimenta una mayor satisfacción en el cumplimiento de los objetivos propuestos ya que el organigrama tradicional se convierte en una red de equipos (Chiavenato, 2002).

De aquí parte el cambio de título para los empleados de las empresas, de considerarlos como simples recursos humanos a colaboradores y parte activa de las organizaciones que aportan un valor agregado con su iniciativa e intelecto en el cumplimiento de sus funciones garantizando el alcance de objetivos de las organizaciones. La tendencia actual considera a los trabajadores como talento humano o capital intelectual

Debido a que durante décadas se ha practicado una administración tradicional en todas las organizaciones obteniendo éxito en los resultados, es muy común que los empresarios tengan resistencia a los cambios de tendencia o incluso no sean aplicados en un primer momento, pero el ejemplo de empresas pioneras dará lugar a nuevas formas de administración que van de acuerdo con la realidad del mundo actual.

Otro factor que incide actualmente en la gestión empresarial de Ecuador y del mundo es la Responsabilidad Social - RSE, que consiste en promover iniciativas que contribuyen activa y voluntariamente al mejoramiento social, económico y ambiental y a la vez responden a la tendencia global de desarrollo sostenible.

En la ejecución un plan de RSE, la organización puede acceder a la ISO<sup>3</sup> 26000, diseñada como una guía para operar de manera socialmente responsable; esta no es considerada una certificación ya que no son requisitos sino que contiene guías voluntarias (ISO, 2010). Ecuador también cuenta con el Instituto de Responsabilidad Social Empresarial – IRSE que opera como una consultora para desarrollo de planes de RSE alineado a metas globales como los objetivos del milenio<sup>4</sup> y la ISO 26000.

En relación al contexto de estudio, la demanda de responsabilidad social empresarial es cada vez mayor en diversas áreas, las empresas hoy en día deben ser más que una institución que produce bienes y/o servicios,

---

<sup>3</sup> ISO – International Organization for Standardization

<sup>4</sup> Ocho propósitos de desarrollo humano fijados en el año 2000, por los países miembros de la ONU

ser una institución socioeconómica donde cada individuo pueda también desarrollarse como persona a través de su realización personal y mejora de su entorno.

## **La Productividad de los Trabajadores, Causas y Consecuencias**

Entrando al campo de la productividad de los trabajadores, los planes de mejora pueden ser el único medio para conseguir y mantener el umbral competitivo en el mercado. *“En la realidad actual, ninguna empresa puede permitirse ignorar la creciente necesidad de mejorar la productividad, ni ningún empleado evadir su responsabilidad en la consecución de tal objetivo”* (Anaya, 2007, p. 219).

Tanto las empresas como los empleados se desempeñan en un mundo cada vez más competitivo, las empresas se ven obligadas a ofrecer más y diferenciarse para no ser aplastadas por las otras; mientras los individuos empiezan a desempeñarse con perfiles subvalorados en las empresas donde se les exige ciertos niveles de productividad puesto que hay muchos otros esperando la misma oportunidad dispuestos a hacerlo.

La productividad parte de la relación entre el producto o servicio (resultado) con la cantidad de empleados u horas de un empleado en ejecutarlo. El aumento de productividad sería entonces un aumento del resultado utilizando la misma cantidad de recursos (empleados u horas); sabiendo que uno de los principales objetivos de las empresas suele ser reducción de costos.

Entonces, el no aumento de costos con mayor o el mismo resultado, es una ganancia - mayor productividad - y el mismo resultado con mayor costo es una pérdida - falta de productividad -; en base a la capacidad establecida para determinado proceso tomando en cuenta todos los factores.

Por ejemplo, si en una oficina para un proceso de compra se considera tres horas de un trabajador, pero el empleado tarda cuatro horas y media, significa que la siguiente tarea la está dejando de cumplir o no la terminará dentro de sus ocho horas. Esto es productividad deficiente y significa un gasto para la organización al tener que remunerar las horas extras que el individuo tome en culminar las actividades asignadas en cada jornada.

Por otra parte, conjunto con la exigencia de un aumento de productividad se debe acompañar la revisión de los procesos de la organización para proyectar los resultados deseados y que sean alcanzables. Lo ideal es aumentar simultáneamente el volumen de producción y volumen de ventas ya que un aumento acelerado solo de la producción podría generar un efecto negativo en la organización como reducción de personal dado que ya no se necesitaría dos personas para una tarea sino una para poder ejecutarla.

Un nivel adecuado de productividad genera mayores ingresos y la empresa cumple su principal objetivo. Los trabajadores productivos son los más motivados ya que un aumento en la productividad generalmente es recompensado por reconocimiento verbal, salarial/económico o posibilidades de ascenso, lo cual genera satisfacción personal. La producción óptima con un adecuado proceso productivo y de talento humano, significa bienestar para la organización y para sus trabajadores.

Para que el trabajador incremente su productividad y satisfacción se puede aplicar diferentes tipos de estrategias, como indica Ricardo Fernández:

*Tener un mínimo de variedad que ponga en juego tanto la iniciativa como su creatividad y que pueda dar respuesta a situaciones que a la vez aporten a la tarea un cierto grado de autonomía, responsabilidad y capacidad de decisión (Fernández, 2010, p. 19)*

La organización les debe exigir más que un mero cumplimiento de tareas diarias para que sientan identificados con el rol que desempeñan y valiosos para la organización.

Finalmente, no solo el desempeño de los trabajadores influye en los niveles de productividad de las empresas, también está el absentismo laboral por enfermedades causadas por hábitos inadecuados de alimentación en los trabajadores, que generan pérdidas de todo tipo a la organización.

A nivel mundial, el absentismo representa en promedio un 5% diario de la fuerza laboral que se ausenta del trabajo cada día a causa de enfermedades, los niveles van del 2% al 10% dependiendo del sector, tipo de trabajo y cultura corporativa (OIT, 2005).

Las consecuencias se reflejan en desgaste de recursos ya que alguien debe realizar la labor del ausente durante esa jornada y en casos recurrentes se evidencia un retraso o disminución de resultados.

El absentismo o baja productividad de un empleado pone en riesgo su estabilidad laboral que perjudica al individuo en la pérdida de su fuente de ingresos y a la organización con una alta rotación del personal que también provoca en gastos adicionales para contratación, capacitación, entrenamiento y línea de aprendizaje de personal nuevo.

## **La Alimentación en el Trabajo**

A través de este estudio lo que se quiere analizar es la incidencia de los hábitos de alimentación en la gestión de administración del personal y la productividad en una organización.

Según el portal web Alimentación Sana (s.f), la capacidad de trabajo directamente proporcional a la alimentación, desciende cuando la alimentación es deficiente, en un trabajador de actividad física, llega a disminuir hasta un 30% de su desempeño normal.

Según los expertos, una alimentación inadecuada genera síntomas negativos tanto físicos como cansancio excesivo y falta de reflejos, como psíquicos como falta de interés e irritabilidad. La sociedad latinoamericana en general piensa que solo el estrés, los problemas personales y el cansancio influyen en su bienestar pero nunca vinculan el malestar a sus hábitos inadecuados de alimentación.

Los nutricionistas y en general los conocedores de buena nutrición, identifican varios vicios de alimentación que realiza equivocadamente la sociedad, como dietas hipocalóricas o hipercalóricas, dietas desequilibradas, número de comidas diarias y cantidad no adecuadas de porciones, las cuales causan trastornos físicos y psíquicos como se ha mencionado anteriormente.

La pirámide alimenticia o nutricional es una ilustración gráfica que indica todos los alimentos necesarios y la medida en que deben ser consumidos para una dieta saludable y equilibrada, en esta pirámide se incluye todos los grupos de alimentos que aseguran una buena salud.

**Gráfico 2:** Pirámide de Alimentos



**Fuente:** Alimentación-Sana.org

**Elaborado por:** Alimentación Sana

Nicolás Clément (1982) definió la caloría<sup>5</sup> como la unidad para el contenido calórico o energético de una sustancia. La ingesta de alimentos debe ir acorde con la energía empleada en el tipo de actividad corporal que ejecute cada persona; un intercambio energético equilibrado se ve fácilmente reflejado en el peso del cuerpo.

La Organización Mundial de la Salud (OMS), define la salud como el estado de completo bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de enfermedad. Existe un sinnúmero de enfermedades y trastornos de la salud que se derivan de la mala alimentación ya sea por exceso o falta de nutrición, que desembocan no solo en enfermedades sino también en malestar social y psicológico.

Por una parte hay pacientes con debilidad y cansancio por la mala nutrición, ocasionando enfermedades como anemia y dolores de huesos por

<sup>5</sup> Una caloría (kcal) equivale a 4,18 julios, energía necesaria para elevar un grado celsius de la temperatura de un kilogramo de agua. Empleada para biología, medicina y nutrición.



falta de calcio entre otras. Por otra parte si una persona consume mayor cantidad de alimentos de los que debería, provoca dolores articulares, poca vitalidad, riesgo de debilidad cardiovascular, afecciones metabólicas y con el tiempo se vuelven más propensos a enfermedades crónicas como la diabetes.

Estos dos escenarios además de las implicaciones físicas que comprenden, también generan a nivel personal una disminución de autoestima y deterioro de su imagen, lo cual también es un factor importante en la mayoría de trabajos (Moreno, 2009).

La Organización Internacional del Trabajo – OIT, desde hace algunos años ha comunicado sobre la importancia que tiene la alimentación de los trabajadores, realizando estudios en las diferentes culturas y su consecuencia en las economías de países desarrollados, en vías de desarrollo y de pobreza extrema.

Una de las principales excusas que aducen las empresas es su tamaño en relación a la inversión que significaría la implementación de un comedor, pero existen diferentes alternativas de acuerdo a la necesidades como vales de comida o incluso solo dotar de espacios para que los trabajadores puedan servirse sus alimentos (Wanjek, 2005).

Los programas de nutrición constituyen la base de la productividad e incluso pueden ayudar a revertir ciclos de pobreza y mal nutrición propiciando personal más fuerte que al mediano y largo plazo ganancias en competitividad.

De acuerdo a estudios realizados por la OIT, se establece porcentajes a las diferentes causas de decesos de los trabajadores.

**Tabla 1:** Causas de muerte de los trabajadores

Causas	Fracción Atribuida	Fracción Atribuida Hombres	Fracción Atribuida Mujeres
Enfermedades transmisibles	8,8	4,8	32,5
Neoplasias malignas (tumores)	8,4	13,8	2,2
Enfermedades del sistema respiratorio	4,1	6,8	1,1
Enfermedades del sistema circulatorio	12,4	14,4	6,7
Condiciones Neuro-psiquiátricas	3,4	6,6	1,8
Enfermedades del sistema digestivo	2,1	2,3	1,5
Enfermedades del sistema urogenital	1,3	3,0	0,4

**Fuente:** Organización Internacional del Trabajo

**Elaborado por:** XVIII Congreso Mundial de Seguridad y Salud en el Trabajo

Según los datos de la Tabla 1, a nivel mundial la población económicamente activa presenta diferentes causas de muerte y entre ellas las neoplasias malignas y enfermedades del sistema digestivo ubicadas en el tercer y sexto lugar de concurrencia, que pueden ser evitadas o atenuadas por una dieta saludable según los expertos (OIT, 2005).

Es importante recalcar que la solución no es solo responsabilidad de la organización, sino también educar e informar a los empleados para que haya un efecto multiplicador en la sociedad.

### **Contexto del Talento Humano en Ecuador**

De acuerdo a la última actualización oficial del Banco Central, el crecimiento de la economía al 2012 en Ecuador se situó en 5,1% del PIB y consecuentemente el desempleo en los últimos años ha fluctuado entre el 4% y 5%. Estos indicadores muestran una salud económica en términos generales que involucran tanto al sector público como privado (BCE, s.f.).

Los índices de desempleo contemplan todo tipo de actividad económica ya sea formal o informal, por lo que existe una extensa diversidad de trabajos, tipos de empresas, tipos de jefes, tipos de culturas corporativas, etc., particularmente en la ciudad de Guayaquil que de hecho es el primer destino de migración interna a nivel nacional debido a las oportunidades que brinda su movimiento comercial.

Por esta razón y otros factores de viabilidad de la investigación, a pesar de que la problemática de los hábitos de alimentación es una realidad nacional y por lo tanto su incidencia en la productividad de las empresas, se ha enfocado el estudio en los trabajadores que aportan al desarrollo de Guayaquil.

A nivel de talento humano, la institución que regula la buena gestión de este recurso es el Ministerio de Relaciones Laborales a través del Código de Trabajo, en el Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo, el Art. 37 declara lo siguiente acerca de los comedores:

*1. Los comedores que instalen los empleadores para sus trabajadores no estarán alejados de los lugares de trabajo y se ubicarán independientemente y aisladamente de focos insalubres.*

*Tendrán iluminación, ventilación y temperatura adecuadas.*

*2. Los pisos, paredes y techos serán lisos y susceptibles de fácil limpieza; teniendo estos últimos una altura mínima de 2,30 metros.*

*3. Estarán provistos de mesas y dotados de vasos, platos y cubiertos para cada trabajador.*

*4. Dispondrán de agua corriente potable para la limpieza de utensilios y vajillas, con sus respectivos medios de desinfección.*

*Serán de obligado establecimiento en los centros de trabajo con cincuenta o más trabajadores y situados a más de dos kilómetros de la población más cercana (Ministerio de Relaciones Laborales, 2012).*

Sin embargo a causa de la especificación del último párrafo transcrito, la aplicación de este artículo se limita a empresas con más de 50 trabajadores dejando exentas a las pequeñas y medianas sociedades. En el 2012 se creó el Directorio de Empresas y Establecimientos Económicos del Ecuador (DIEE), como una herramienta de desarrollo de proyectos, información y planificación; el objetivo es que exista información constantemente actualizada y evitar realizar censos económicos cada cinco años (El Telégrafo, 2012).

La primera versión se elaboró a través del cruce de datos de tres instituciones: del Servicio de Rentas Internas (SRI), el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (ESS) y el Censo Nacional Económico del 2010. Además de confirmar que Guayas es la provincia con mayor número de empresas, la mayor parte de sociedades y personas naturales tienen hasta 9 empleados (Ecuador en Cifras, 2012).

Dado que el DIEE confirma que existe una gran cantidad de empresas y sociedades con menos de 50 empleados, se ratifica que estos empleados no están amparados por el artículo 37 del reglamento o por alguna variación que también contemple el mismo objetivo de bienestar al empleado. En la mayoría de los casos el acceso a una alimentación adecuada es limitado porque al ser empresas pequeñas en ocasiones no contemplan un espacio para alimentación y las opciones del mercado no resultan apropiadas.

Los empresarios en Ecuador generalmente consideran que la gestión del talento humano se limita a contratación y control del personal, una inversión para este fin resulta poco importante e incluso omisible a lo largo del tiempo. Efectivamente una de las razones es la escasez de flujo financiero, pero existen muchas alternativas para proveer al personal de una adecuada alimentación y es necesario destacar la importancia tanto a nivel del individuo como por el efecto que causa en la productividad de la empresa.

En países en vías de desarrollo la población trabaja y pelea por su supervivencia y la de los suyos, por esta razón los trabajadores tienden a aceptar empleos bajo condiciones inadecuadas sacrificando la persona por el ingreso que cada uno representa en sus hogares. Si no se genera un cambio en la exigencia de sus derechos la situación difícilmente va a ser diferente en el corto plazo.

## **La Alimentación en Ecuador**

Según la Organización Mundial de la Salud, la alimentación consiste en proporcionar cantidades suficientes de alimentos de adecuada calidad para satisfacer los requerimientos nutricionales del cuerpo. Una alimentación saludable considera cuatro aspectos: debe ser completa en nutrientes, equilibrada, suficiente en cantidad y calidad de nutrientes, y adecuada de acuerdo a la edad y necesidades individuales.

Sin embargo, en el contexto de la realidad en Ecuador, desde el año 2011 la diabetes ha sido la primera causa de muerte seguida por la hipertensión; estas enfermedades son causadas por malos hábitos alimenticios y sedentarismo.

Frente a estas estadísticas, el gobierno está comprometido en tomar acciones con políticas públicas que reduzcan este índice. El Viceministro

de Salud de Ecuador Miguel Malo asegura que el 80% de las enfermedades cardiovasculares, 90% de diabetes, y más del 30% de cáncer de colon y de mamas podría haber sido prevenido con una dieta adecuada y al menos 30 minutos diarios de ejercicio físico. (Presidencia de la República del Ecuador, 2013).

Lo que preocupa es que la población joven ya es víctima de desórdenes alimenticios, y como en un primer momento no se manifiestan las enfermedades, la sociedad no es consciente del problema potencial que se podría mitigar si se tomaran acciones. (El Universo, 2013).

La Organización Panamericana de la Salud para Ecuador, indica que uno de los principales factores que promueve el consumo sin control de alimentos procesados son las propagandas insidiosas y engañosas, de aquí parte la aplicación de políticas para contrarrestar las estadísticas de mortalidad que busca el gobierno, a través de regulaciones en publicidad de productos no saludables.

En Art. 94 de la Ley de Comunicación (Registro Oficina, 2013) se expresa claramente el siguiente texto:

*Se prohíbe la publicidad engañosa así como todo tipo de publicidad o propaganda de pornografía infantil, de bebidas alcohólicas, de cigarrillos y sustancias estupefacientes y psicotrópicas.*

*Los medios de comunicación no podrán publicitar productos cuyo uso regular o recurrente produzca afectaciones a la salud de las personas, el Ministerio de Salud Pública elaborará el listado de estos productos.*

*La publicidad de productos destinados a la alimentación y la salud deberá tener autorización previa del Ministerio de Salud.*

Esta ley busca reducir los índices de enfermedades vinculadas a una alimentación inadecuada. El gobierno asegura que más que la construcción de hospitales, dispensarios y contratación de médicos, la política pública debe prevenir enfermedades mejorando la calidad de vida de las personas.

El gobierno actual está alerta por los niveles de sobrepeso y obesidad que existe particularmente desde niños y jóvenes, siendo un riesgo real de muerte para la población como lo ha sido desde el 2011, esto se expresa ampliamente a través de los medios de comunicación. Razón por la cual se está proponiendo también otra medida de control que consiste en que los alimentos sean etiquetados para identificar su contenido nutricional.

La industria alimenticia ecuatoriana deberá etiquetar todos sus productos para que cada persona pueda elegir sus alimentos conscientes del valor nutricional de lo que está ingiriendo. Se han establecido tres categorías roja, amarilla y verde para identificar con los colores el nivel alto, medio o bajo respectivamente de compuestos como azúcar grasa y sodio que poseen los alimentos. En caso de no cumplirse esta normativa, se aplicará sanciones como suspensión temporal o definitiva del registro sanitario (andes, 2013).

Por otra parte, es lamentable la declaración del Ministerio Coordinador de la Producción que indica que el 82% de alimentos que se consumen en Ecuador tendrían etiqueta roja, esto explica el alto grado de obesidad, sobrepeso, y diabetes que se registra en el país.

A pesar de la situación, esta segunda medida aún está siendo analizada por las autoridades y en caso de ser aprobada se ejecutará en seis meses o un año mediante la implementación de dichas etiquetas en los productos.

Habiendo planteado las variables del estudio y el contexto en el que se desarrolla, es aún más clara la necesidad de concientizar en estos temas a la población; un buen comienzo es a través de la población

económicamente activa que en primera persona padece de esta situación sin conocimiento.

## **Marco Conceptual**

### Alimentación

Es la ingesta de alimentos para proveerse de necesidades alimenticias, fundamentalmente para conseguir energía y desarrollarse.

### Alimentación variada

Consumir una dieta que incluya diferentes alimentos de cada grupo en las comidas. Es decir incluir todos los grupos (cereales, legumbres, frutas, aceites, carnes, aves, pescados) de la pirámide alimenticia (AVS, s.f.)

### Empowerment

Potenciación o empoderamiento, habilitar, autorizar, delegar poder y autoridad a los subordinados y conferirles el sentimiento de que son dueños de su propio trabajo (Universidad de los Lagos, s.f.)

### Hábitos alimenticios

Patrones y comportamientos de una persona en relación al consumo de alimentos bajo determinadas situaciones que involucran la cultura y el medio ambiente. Es el conjunto de modos, tiempos, condiciones y cantidades de la ingesta de alimentos (Coralys, s.f.).



## IMC

El Índice de Masa Corporal según la Organización Mundial de la Salud, es un indicador de la relación entre el peso y la talla que se utiliza frecuentemente para identificar el sobrepeso y la obesidad en los adultos (OMS, 2012).

## Nutrición

La nutrición es la ingesta de alimentos en relación con las necesidades dietéticas del organismo (OMS, s.f.).

## Producción

Proceso de transformación de para la creación de bienes o servicios en un periodo de tiempo determinado aptos para el consumo o para la inversión (McGraw-Hill, s.f.).

## Productividad

Es un indicador que refleja qué tan bien se están usando los recursos de una economía en la producción de bienes y servicios (Martínez, s.f.).

## **CAPÍTULO 2**

### **MARCO METODOLÓGICO**

#### **Diseño de la Investigación**

Para que los resultados sean relevantes, acorde a los intereses de los empresarios y puedan considerarlos como herramienta para la toma de decisiones, se realizó una investigación de rigurosidad académica para la cual se utilizó un enfoque mixto donde se evaluaron las características que posteriormente fueron cuantificadas, a pesar de que las condiciones de medición de resultados son diferentes para cada tipo de empresa, como se muestra en el diagnóstico de los casos que se presentará en este estudio.

Como se planteó anteriormente, se realizó la investigación con un alcance descriptivo, explicativo y documental de acuerdo a las variables planteadas que se presentan tanto por parte de los empleados como de los empleadores y observando la realidad en algunas empresas de la ciudad para poder validar las hipótesis del presente estudio.

La investigación descriptiva y explicativa se basó en una recopilación de datos, donde se tomó en cuenta todos los factores tanto materiales como intangibles implicados en la alimentación del personal, su desempeño y productividad (resultados) para la compañía; esta información fue adquirida de los análisis efectuados en las empresas de la ciudad, utilizando diferentes herramientas de investigación para llegar a las conclusiones que se presentan en este capítulo.

Al final de esta investigación toda la observación y análisis quedarán documentados para futuras consultas ya que como se ha mencionado, es un tema poco explorado en el país pero de enorme importancia. Los resultados han sido analizados de acuerdo a las leyes vigentes que aplican a los actores de la investigación y dentro del contexto social y cultural del Ecuador.

## **Índice de Métodos**

Por la naturaleza del tema de investigación y la hipótesis planteada, se aplicó el método inductivo ya que se quiere generalizar la relación de alimentación versus productividad a través del análisis de conductas específicas que se repiten y nos lleva a generalidad.

Al momento de realizar la observación se analiza detalladamente cada fenómeno y a través del método sintético se reúne factores que pueden influir en las variables cuya relación se comprueba en el estudio de incidencia de los hábitos de alimentación de los trabajadores en la productividad de las empresas a causa de su desempeño.

## **Técnicas de Investigación**

Las herramientas de investigación más apropiadas para el presente estudio fueron la entrevista aplicada a dirigentes de empresas, la encuesta aplicada a una muestra de todos los trabajadores en Guayaquil, y la observación que se llevó a cabo durante determinado periodo en diferentes ambientes laborales pero que incluso fue aplicada para la concepción del tema de investigación.

## **Observación**

*“La observación es una técnica de captación sistematizada, controlada y estructurada de los aspectos de un acontecimiento que son relevantes para un tema de estudio y para las suposiciones teóricas en que este se basa” (Heinemann, 2003, p. 135).*

Para concebir el tema de la presente investigación, existió un proceso de observación donde fue posible conocer a cada sujeto interviniente y sus características en relación a la hipótesis planteada, es así que se identificaron las conductas concernientes a una problemática en común que sucede en muchos trabajadores. Para efectos del estudio se ha delimitado como área geográfica la ciudad de Guayaquil.

Una vez identificado el fenómeno, se orientó la observación de acuerdo a la hipótesis, es decir: cómo influyen los hábitos alimenticios de los trabajadores en la productividad de las empresas y por qué están relacionadas estas variables de tan distinta naturaleza.

Los parámetros utilizados fueron una observación no estandarizada, no participante, encubierta y analítica; no se incluyó a los individuos y se analizaba detalles de su comportamiento que poco a poco reforzaban la hipótesis de este estudio.

En la cotidianidad de las jornadas laborales durante el almuerzo, su momento de desconexión con el trabajo, se observaba a los trabajadores ansiosos por comer grandes cantidades de alimentos, e incluso tentados a consentir gustos como el consumo de postres, dobles raciones, bebidas extras, etc. lo cual los dejaba realmente satisfechos tanto en saciar su apetito como en su estado de ánimo. Este proceso de observación no solo se realizó en repetidas ocasiones sino que incluso se comparó en distintos ambientes laborales.

**Tabla 2:** Cronograma de Observación

Mes	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes
Agosto			21 (13:00 a 15:00)	22 (13:00 a 14:00)	
Octubre	28 (14:00 a 16:00)	29 (18:00 a 20:00)			
Diciembre		3 (12:00 a 13:00)	4 (13:00 a 15:00)		
Febrero	10 (09:00 a 11:00)			20 (12:00 a 14:00)	
Marzo	17 (13:30 a 16:30)				21 (14:00 a 15:00)

**Fuente:** Técnica de Observación para la Investigación

**Elaborado por:** Ana Karina Fiallos

En la Tabla 2 se presenta el cronograma de las ocasiones en las que se realizó la observación de los hechos mencionados. Entre los horarios elegidos se encuentran en su mayoría el horario de almuerzo, antes y después, y uno de los días se observó jornadas de horas extras cuyos detalles se mencionarán a continuación.

La observación partió en horas de almuerzo del personal, en las que relucían los hábitos inadecuados de alimentación como excesos y alimentación incompleta que no contenía todos los nutrientes que recomiendan los especialistas. Al principio la incertidumbre esa sobre el tipo de alimento que ingerían las personas, sin embargo cuando la observación continuaba al momento de regresar a sus labores fue donde surgió la hipótesis de esta investigación.

Una vez consumidos los alimentos, algunos trabajadores mencionaban su anhelo de poder ir a casa a descansar si no tuvieran que volver a sus labores, como obviamente esto no era posible regresaban a su puesto de trabajo donde se presentaba una evidente falta de concentración,

lentitud y sueño. Lo más usual era preferir conversar un poco o pararse pero no continuar sus funciones inmediatamente, esto es tiempo desperdiciado para la empresa que igual está siendo remunerado puesto que estaban excediendo su tiempo de descanso.

Otro comportamiento relacionado con la alimentación de los empleados fue la omisión de comidas debido a su carga laboral. Como se ha mencionado anteriormente, en Ecuador los trabajadores le dan prioridad a la estabilidad laboral sobre el bienestar personal o condiciones de trabajo, ya que su trabajo representa un ingreso importante para sus hogares y una oportunidad que probablemente no mejorará fácilmente. Se atribuyen diferentes razones como tener horas de entrega difícil, programar reuniones que se extienden, perder la concentración en un momento crucial, etc. que provocan que algunos empleados se pasen trabajando más de 8 horas consecutivas lo cual es muy perjudicial para su salud.

Finalmente otro de los horarios observados fue durante horas extras al finalizar la tarde hasta la noche. Muchas empresas como política o gesto de agradecimiento suelen ofrecer comida a los empleados cuando exceden su jornada laboral en oficina por el cumplimiento de alguna tarea urgente, la más común es la pizza y las variables son hamburguesas, comida china o alimentos de similar naturaleza, estos alimentos consumidos en altas horas de la noche no justifican su contenido calórico con el desgaste de energías entonces permanece en el organismo y si es una práctica usual, en el tiempo se refleja en exceso de peso. Se justifica entonces preguntarse cuál es la iniciativa de las empresas para cuidar la salud de los empleados y la cultura corporativa frente a estas situaciones.

Como conclusión de la observación tenemos que la alimentación es uno de los factores menos considerados en las compañías e inconscientemente perjudica no sólo a los individuos sino también a las empresas en el corto plazo.

## Entrevistas

*“La entrevista es la relación directa establecida entre el investigador y su objeto de estudio a través de individuos o grupos con el fin de obtener testimonios orales”* (Rodríguez, 2005, p. 98).

Para el desarrollo de esta investigación se programó tres entrevistas con el fin de entablar diálogos con las empresas frente a la hipótesis planteada. Los parámetros para las entrevistas fueron: semiestandarizado, individuales y directos. Con una estructura semiestandarizada se preparó el cuestionario guía y a la vez hubo flexibilidad en los temas abordados de acuerdo al flujo de la conversación.

A diferencia de las encuestas, en esta ocasión se comunicó el objetivo y se explicó la hipótesis que se quiere demostrar con el presente estudio; el cuestionario guía para conducir las entrevistas incluyó preguntas abiertas para ser explicadas ampliamente y permitir interacción permanente con el entrevistado.

Se llevó a cabo entrevistas individuales a tres empresas de diferente actividad comercial y tamaño en la ciudad de Guayaquil. Las personas entrevistadas fueron representantes de las siguientes instituciones:

- Kimberly Clark Ecuador
- Fundación E.dúcate
- Hospital Luis Vernaza (Junta de Beneficencia de Guayaquil)

A continuación se presentan los resultados obtenidos de dichas encuestas:

## Kimberly Clark Ecuador

La primera entrevista se realizó con el Ing. Carlos Espinoza Gerente Técnico de Kimberly Clark Ecuador. En esta compañía trabajan aproximadamente 1.200 personas pero para fines investigativos nos referimos a los empleados de la planta, es decir personas con cierta actividad física y mecánica según la actividad que realicen.

**¿Dónde y cómo se alimentan los empleados durante la jornada laboral? Y ¿de cuánto tiempo disponen?**

Los empleados de la planta se sirven sus alimentos en el comedor que tenemos en nuestras instalaciones y los alimentos los provee una empresa externa de catering. El tiempo para almuerzo es de 40 minutos.

**¿En promedio, cuántas faltas por enfermedad o permisos médicos se reportan en su empresa?**

Aproximadamente ocho personas por semana faltan o se excusan por enfermedades o citas médicas.

**¿Quién y/o cómo se sule el trabajo de una persona que se ausenta?**

Tenemos un plan de entrenamiento del personal en un “skill matrix” (matriz de habilidades) para formar operadores de máquinas que puedan ser reemplazo de los operadores titulares en caso de ausentarse. Pero si bajo la autorización del superior alguno se queda trabajando más tiempo en la planta si es remunerado con horas extras.



### **¿Cuáles son los indicadores de resultados en su empresa?**

Tenemos kpi's<sup>6</sup> (Key Performance Indicators) como indicadores claves de desempeño, trabajamos sobre la mejora continua de nuestros procesos implementando "lean manufacturing"<sup>7</sup> (producción ajustada) con el objetivo de alcanzar una eficiencia operacional en la planta.

### **¿Observa algún cambio en el comportamiento de las personas luego de su hora de almuerzo?**

Si. A veces los trabajadores están lentos y su rendimiento no es óptimo, pero para esto hemos implementado pausas activas al personal, ejercicios de estiramiento, con un mensaje de motivación al final de cada sesión y realmente se observan resultados favorables tanto para ellos como para nosotros.

### **¿Realiza la empresa algún tipo de inversión respecto a la alimentación del personal?**

Si. Los almuerzos corren por cuenta de KC y corresponde a un valor de \$3,50 por persona por día.

### **Conclusión:**

La entrevista con el Ing. Espinoza realmente fue de alto nivel por el tecnicismo utilizado y al ser una empresa como Kimberly Clark Ecuador tienen previstos todos los riesgos probables para que la productividad de la compañía no se vea afectada bajo ninguna circunstancia. Vale la pena mencionar que esta compañía está en el ranking de "Las mejores Empresas para Trabajar en Ecuador" de acuerdo a Great Place to Work por lo que su gestión del talento humano garantiza la eficiencia de la compañía.

---

<sup>6</sup> Los KPI miden el nivel del desempeño de un proceso, centrándose en el "cómo" e indicando el rendimiento de los procesos, vinculados a las estrategias de la organización.

<sup>7</sup> Modelo de gestión enfocado a la creación de flujo, elimina el despilfarro, mejora la calidad y se reducen el tiempo de producción y el costo.

## Fundación E.dúcate

La segunda entrevista se realizó con la Eco. Johanna Meza Coordinadora Administrativa de Fundación E.dúcate, la cual ejecuta proyectos sociales y educativos y entre ellos los programas Más Tecnología (en escuelas y colegios) de la M.I. Municipalidad de Guayaquil. En esta fundación trabajan 38 empleados de los cuales el 60% ejecuta actividades de campo y el 40% es parte administrativa de oficina.

### **¿Dónde y cómo se alimentan los empleados durante la jornada laboral? Y ¿de cuánto tiempo disponen?**

A pesar de ser una oficina pequeña, contamos con un área común para que todos se puedan servir sus alimentos, se asignó este espacio pensando sobre todo en la economía de cada empleado ya que es más caro comprar comida todos los días que traerla de sus casas. El tiempo destinado para almuerzo es 1 hora.

### **¿En promedio, cuántas faltas por enfermedad o permisos médicos se reportan en su empresa?**

Faltar por enfermedad no mucho, podía decir que una persona cada dos meses, sin embargo lo que si se presenta muy frecuentemente son los permisos para citas médicas, de los 38 empleados diría que 15 piden permiso en el mes para atenderse; y aunque se esquiva un poco del tema central de esta entrevista, la cantidad fue aumentando ahora que todos se atienden por medio del IESS.

### **¿Quién y/o cómo se supe el trabajo de una persona que se ausenta?**

Depende del puesto y las responsabilidades de la persona, si es urgente y posible que lo realice otra persona se hace, pero si es una tarea no transferible entonces se acumula hasta que regrese a oficina.

Efectivamente en ambos casos se retrasa el trabajo pero si se quedan terminando hasta la noche no se remunera las horas extras. Cada uno es responsable del cumplimiento de sus funciones y más si se ausenta.

### **¿Cuáles son los indicadores de resultados en su empresa?**

Nosotros trabajamos por proyectos, entonces debemos cumplir los indicadores que el Municipio establece. Periódicamente se elabora informes para reportar los resultados y avances de la ejecución de los proyectos y si se cumplieron los indicadores.

### **¿Observa algún cambio en el comportamiento de las personas luego de su hora de almuerzo?**

A los de oficina siempre los veo igual, no muy rápidos (risas), y los de campo no sé porque pasan todo el día fuera. Todos conocen sus tareas y es responsabilidad de cada uno, si son lentos les toca apurarse cuando se envía informe; para el cumplimiento se establece un cronograma y ciertamente no se cumple al 100% pero con tal que se presente no somos muy rígidos en ese sentido.

### **¿Realiza la empresa algún tipo de inversión respecto a la alimentación del personal?**

El comedor instalado en la oficina para que la gente traiga su comida está equipado con un refrigerador, microondas y utensilios necesarios, con el fin de que los empleados tengan las facilidades para comer pero si ellos prefieren comer fuera es decisión de cada uno.

### **Conclusión:**

En la entrevista con la Eco. Meza, se pudo notar que los trabajadores no son severamente controlados si al final se cumple con los indicadores, y aunque al principio de la entrevista no creía en la relación de la alimentación con el trabajo, al final recomendó capacitar a los restaurantes.

## Hospital Luis Vernaza

Por último, la tercera entrevista se llevó a cabo con un cuestionario diferente para conocer el punto de vista de los trabajadores y saber su nivel de satisfacción en referencia a la alimentación en las jornadas laborales.

Se conversó con la Sra. Edith Montero Ex - Secretaria del Comité Permanente de Sindicatos de la H. Junta de Beneficencia de Guayaquil y trabajadora del Hospital Luis Vernaza.

### **¿Dónde y cómo se alimentan durante la jornada laboral?**

A nosotros nos dan 30 minutos para ir a comer, el comedor es un lugar adecuado, cómodo y limpio. Los alimentos los provee una empresa contratada de catering.

### **¿Considera saludables los alimentos que le ofrecen en la empresa?**

Al ser una casa de salud siempre se procura que los alimentos sean adecuados, cuando no lo son se cambia de proveedor. Normalmente hay dos opciones de menú y dieta pero no es variada, si uno se queja con el proveedor no hacen caso entonces es necesario poner la queja en gerencia y efectivamente se mejora la alimentación pero después de un tiempo se vuelve a dañar la comida y hay que tomar la misma medida hasta que las autoridades consideren que no funciona y debe cambiarse.

### **¿Suelen saltarse comidas por motivos de trabajo?**

Hay horarios para comer, a las 3 de la tarde ya no se puede ir al comedor. Ninguno de nosotros deja de comer, si hay mucho trabajo quizá se retrasa eventualmente la comida pero nunca se la omite.

### **¿Suelen presentarse faltas por enfermedad?**

Realmente no muy a menudo, si alguno está enfermo o se siente mal debe ir al Dispensario Anexo para diagnosticarlo, es la única manera de justificar una falta por enfermedad entonces no es algo común y solo se concede el permiso si lo indican los doctores.

### **¿Qué sucede cuando una persona falta por enfermedad?**

Hay ocasiones que envían reemplazo y otras que el puesto se queda vacío y el trabajo acumulado, entonces cuando uno regresa debe ponerse al día. Las horas extras solo son autorizadas por los superiores y solo en ese caso se remuneran.

### **¿Tienen objetivos o resultados que alcanzar?**

El trabajo en un hospital es diario, nuestro objetivo es tener toda la información al día, actualmente se instaló un nuevo sistema “Servinte” donde pueden ver nuestro trabajo y si está actualizado, si no es así nos envían una amonestación.

### **¿Observa algún cambio en el comportamiento de las personas luego de su hora de almuerzo?**

Así sintamos sueño o pereza después del almuerzo, automáticamente debemos reponernos porque nuestro trabajo es interactivo con la gente y debemos continuar con la labor.

### **Conclusión:**

En general los alimentos que reciben los empleados en esta institución son aceptables, si no lo fueran se quejan con las autoridades. Durante la conversación la Sra. Montero no conocía que las primeras causas de muerte eran generadas por hábitos inadecuados de alimentación y por

esa razón sugiere que se realice capacitaciones a los empleados, así ellos pueden replicar el conocimiento en sus hogares.

En las instalaciones del hospital se observó la existencia del comedor, máquinas dispensadoras, cafetería y en general un buen cuidado en la alimentación de los empleados.

## **Encuestas**

*“La encuesta es un instrumento adecuado para determinar la magnitud de cierto fenómeno. El análisis estadístico de los resultados es verificable y disminuye los riesgos de que los prejuicios del investigador influyan en la interpretación de resultados permitiendo generalizar los resultados hacia poblaciones grandes” (Doorman, 1991, p. 70).*

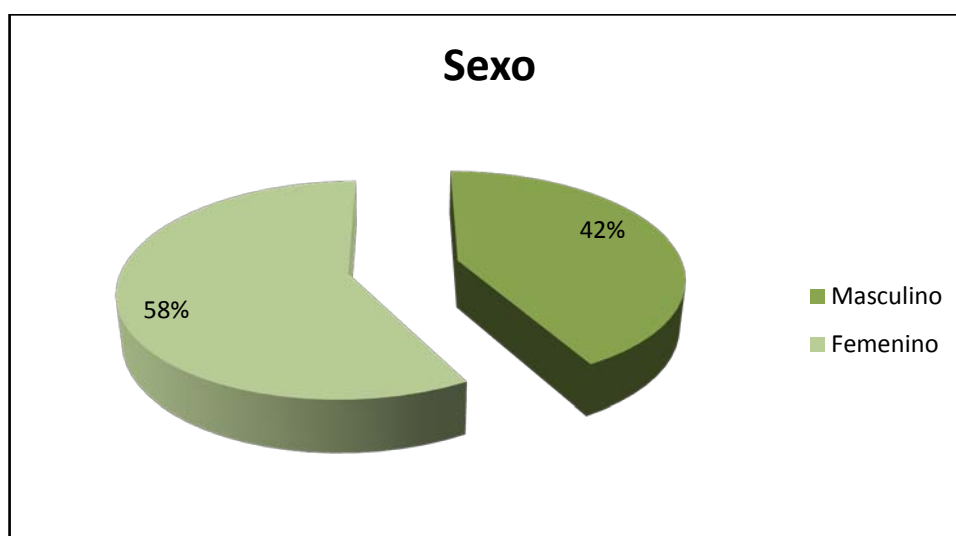
Se obtuvo información de los trabajadores de la ciudad de Guayaquil de acuerdo al tamaño calculado de la muestra. El cuestionario para las encuestas incluyó preguntas que respalden y comuniquen el comportamiento de las variables de la hipótesis del estudio.

La información se receptó directamente con encuestas presenciales e indirectamente con encuestas digitales, el formulario incluía preguntas cerradas y dos mixtas para mejor procesamiento de la información. El sondeo se realizó con preguntas indirectas para mantener la objetividad del estudio, es decir que los trabajadores no sintieran que se evaluaría su productividad sino netamente conocer sus hábitos de alimentación durante la jornada laboral y en base a eso establecer conclusiones. Finalmente la información fue procesada a través de una distribución de frecuencias que arrojó resultados porcentuales para mejor ilustración.

A continuación se presentarán los resultados obtenidos de cada una de las preguntas realizadas en la encuesta ilustradas por los porcentajes obtenidos:

### Pregunta 1. Indique su sexo

**Gráfico 3:** Porcentaje de distribución de sexo entre los encuestados



Fuente: Encuestas realizadas

Elaborado por: Ana Karina Fiallos

**Tabla 3:** Cantidad de encuestados de cada sexo

Sexo	# Encuestados
Masculino	198
Femenino	273
<b>Total</b>	<b>471</b>

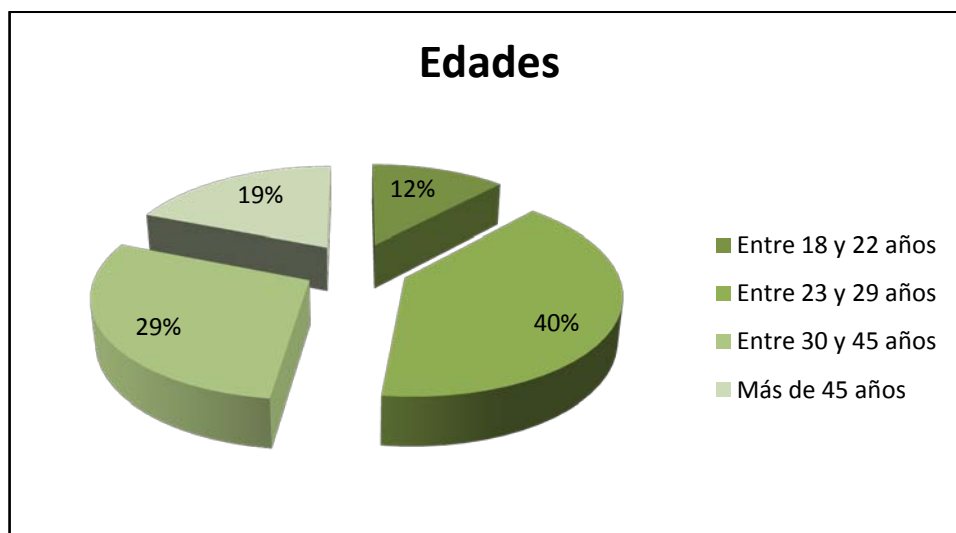
Fuente: Encuestas realizadas

Elaborado por: Ana Karina Fiallos

Se determinó relevante la diferencia de género en los encuestados para conocer si hay una mayor preocupación en la salud o efecto alimenticio en hombres o mujeres trabajadores de Guayaquil. A pesar de que la mayoría de encuestados fue femenino, se pudo establecer tendencias de conducta para cada caso.

## Pregunta 2. Indique su edad

**Gráfico 4:** Porcentaje de distribución por rangos de edad de los encuestados



Fuente: Encuestas realizadas

Elaborado por: Ana Karina Fiallos

**Tabla 4:** Cantidad de encuestados por rango de edad

Edad	# Encuestados
Entre 18 y 22 años	57
Entre 23 y 29 años	188
Entre 30 y 45 años	137
Más de 45 años	89
<b>Total</b>	<b>471</b>

Fuente: Encuestas realizadas

Elaborado por: Ana Karina Fiallos

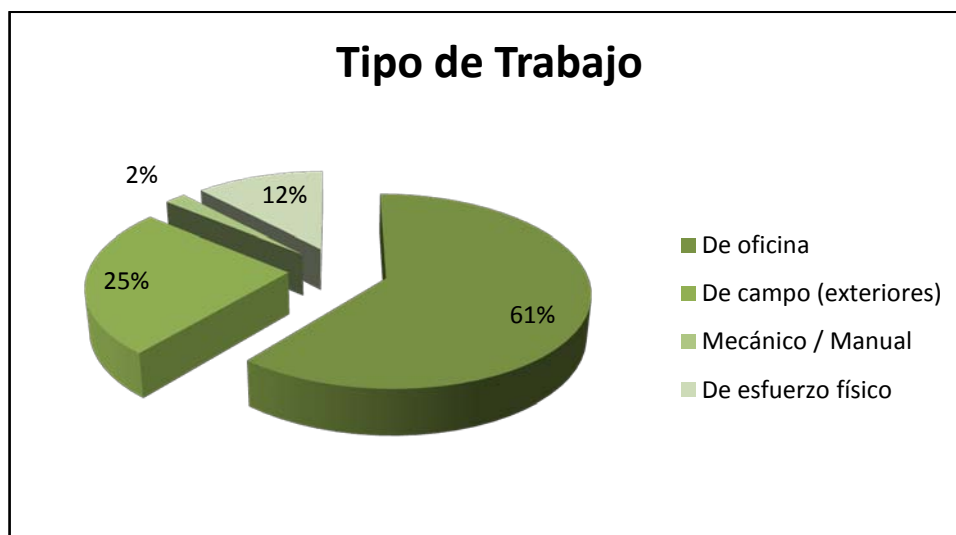
Los rangos de edad se los estableció a partir de 18 años que es la edad legal para trabajar en Ecuador. Esta pregunta de información sirve para determinar si a lo largo de la vida de una persona existe un determinado momento en el que se presta mayor atención y cuidado a la salud.

La mayoría de los encuestados indicó ser población joven pero existió una cantidad representativa de adultos de más de 45 años que aún presentan actividad laboral dado que la jubilación es a partir de los 60 años.



### Pregunta 3. ¿Qué tipo de actividad realiza usted en su trabajo?

Gráfico 5: Porcentaje de distribución por tipo de trabajo de los encuestados



Fuente: Encuestas realizadas

Elaborado por: Ana Karina Fiallos

Tabla 5: Cantidad de encuestados por tipo de trabajo

Tipo de Trabajo	# Encuestados
De oficina	287
De campo (exteriores)	118
Mecánico / Manual	9
De esfuerzo físico	57
<b>Total</b>	<b>471</b>

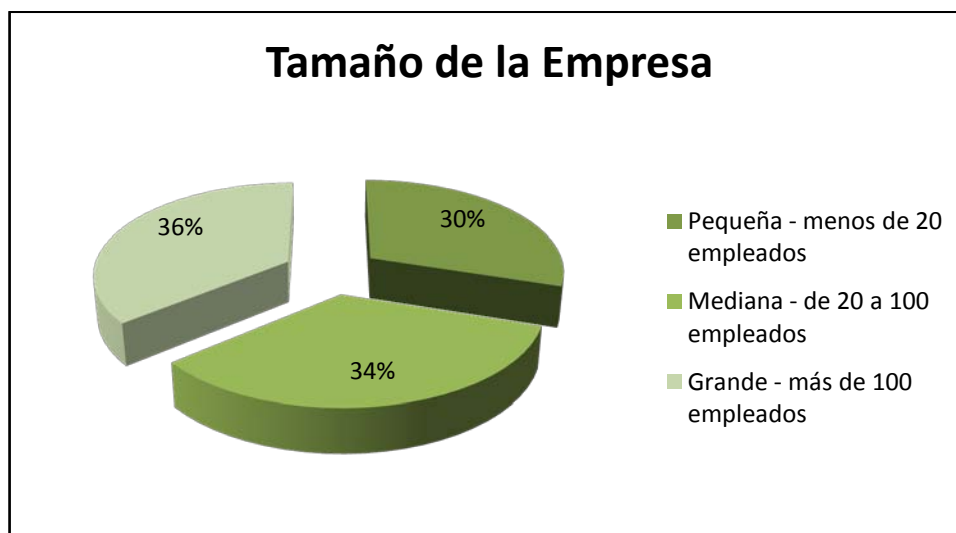
Fuente: Encuestas realizadas

Elaborado por: Ana Karina Fiallos

El tipo de actividad que realizan los empleados es determinante para conocer la relación de su ingesta de alientos con el gasto calórico y recuperación de energías que requiere dicha actividad. De los encuestados, un gran número de personas ejecuta tareas en una oficina, lo cual indica que al ser actividades sedentarias es muy probable que no se quemó todo lo que se consume sino que genera sobrepeso en su cuerpo, el cual luego podría desencadenar enfermedades.

#### Pregunta 4. ¿De qué tamaño es la empresa donde usted labora?

Gráfico 6: Porcentaje de distribución del tamaño de la empresa donde laboran



Fuente: Encuestas realizadas

Elaborado por: Ana Karina Fiallos

Tabla 6: Cantidad de encuestados por tamaño de empresa donde laboran.

Tamaño de la Empresa	# Encuestados
Pequeña - menos de 20 empleados	141
Mediana - de 20 a 100 empleados	160
Grande - más de 100 empleados	170
<b>Total</b>	<b>471</b>

Fuente: Encuestas realizadas

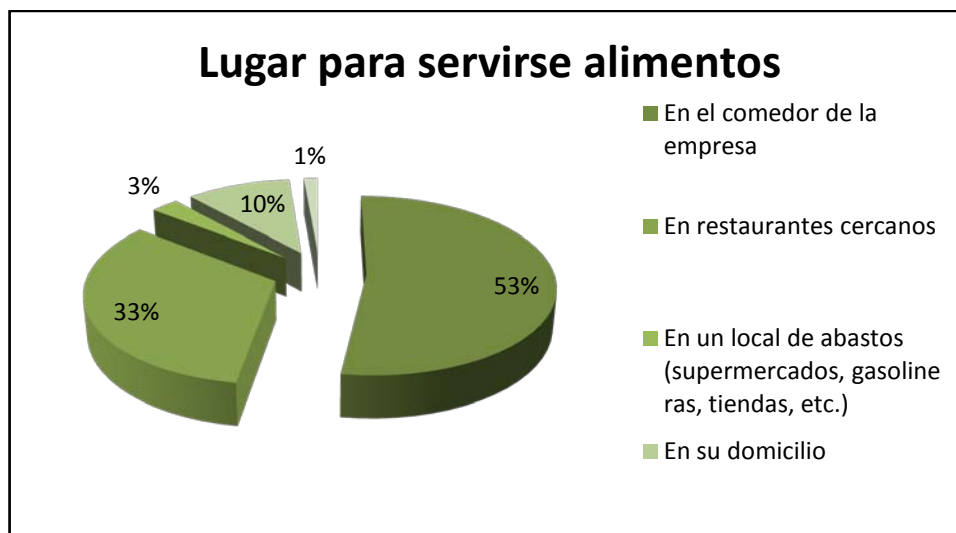
Elaborado por: Ana Karina Fiallos

El tamaño de la empresa es importante e influyente en las conductas alimenticias de sus empleados porque de acuerdo a la ley ecuatoriana, las empresas de más de 50 empleados deben contar con un comedor.

La recopilación de datos fue casi igualitaria para los tres tipos de compañía y efectivamente se evidencia un estilo o modo de alimentación dependiendo de la empresa. He ahí la importancia de la intervención de las organizaciones en un cambio de cultura alimenticia con impacto social.

**Pregunta 5. Durante la jornada laboral, generalmente ¿dónde se sirve usted sus alimentos?**

**Gráfico 7:** Porcentaje de distribución del lugar donde se sirven los alimentos



Fuente: Encuestas realizadas

Elaborado por: Ana Karina Fiallos

**Tabla 7:** Cantidad de lugares donde los encuestados se sirven sus alimentos

Lugar para servirse alimentos	# Encuestados
En el comedor de la empresa	247
En restaurantes cercanos	156
En local de abastos (supermercados, gasolineras, tiendas...)	13
En su domicilio	49
Otro	6
<b>Total</b>	<b>471</b>

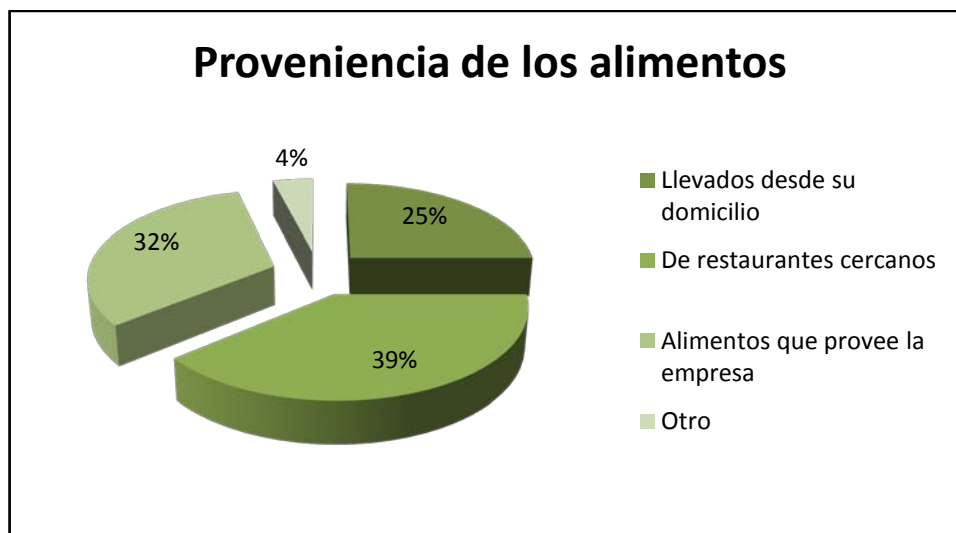
Fuente: Encuestas realizadas

Elaborado por: Ana Karina Fiallos

El lugar donde se sirven sus alimentos es ciertamente proporcional al tamaño de la empresa. Existe un gran número de encuestados que debe buscar lugares cercanos a su lugar de trabajo y limitarse a las opciones que ahí se ofrece. El 1% que mencionó otra opción son las empresas que tienen su propio bar donde se puede adquirir y consumir alimentos.

**Pregunta 6. Los alimentos que ingiere durante la jornada laboral, ¿de qué fuente son provistos?**

**Gráfico 8:** Porcentaje de distribución de proveedores de alimentos de los encuestados



**Fuente:** Encuestas realizadas

**Elaborado por:** Ana Karina Fiallos

**Tabla 8:** Cantidad de fuentes de alimentos de los trabajadores

Proveedores de alimentos	# Encuestados
Llevados desde su domicilio	118
De restaurantes cercanos	184
Alimentos que provee la empresa	151
Otro	19
<b>Total</b>	<b>471</b>

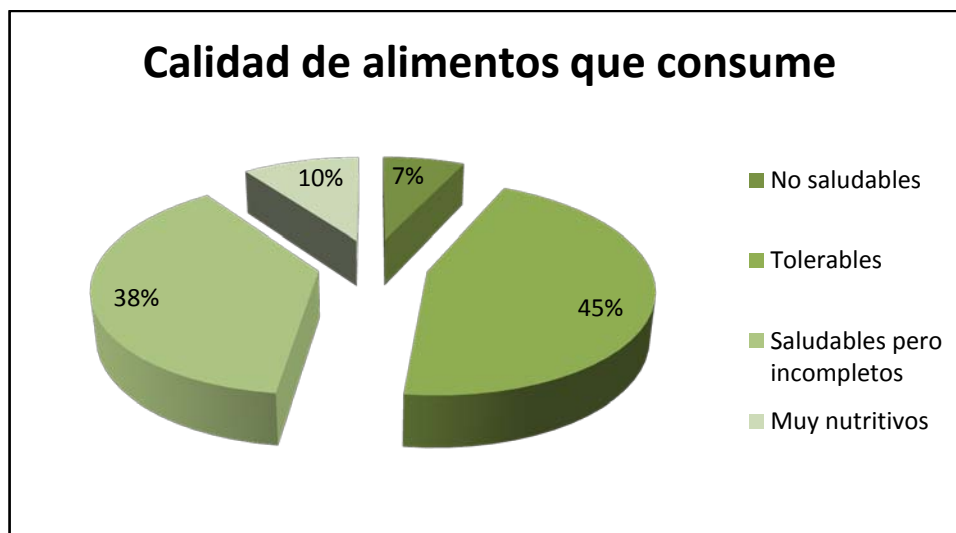
**Fuente:** Encuestas realizadas

**Elaborado por:** Ana Karina Fiallos

La mayor cantidad de encuestados indicó que sus alimentos son provistos de restaurantes cercanos, es decir que ingieren lo que tienen cerca sea bueno o malo; de los encuestados se sirven sus alimentos en el comedor de la empresa, hay muchos casos en los que sólo cuentan con el espacio y cada persona lleva su comida. Entre las otras opciones indicaron servicio a domicilio, preparación en bar o proveedor de alimentos.

**Pregunta 7. Considera usted que lo alimentos que ingiere durante su jornada laboral son:**

**Gráfico 9:** Porcentaje de distribución de tipos de alimentos consumidos según su calidad



Fuente: Encuestas realizadas

Elaborado por: Ana Karina Fiallos

**Tabla 9:** Cantidad de cualidades de los alimentos consumidos

Calidad de los alimentos	# Encuestados
No saludables	33
Tolerables	212
Saludables pero incompletos	179
Muy nutritivos	47
<b>Total</b>	<b>471</b>

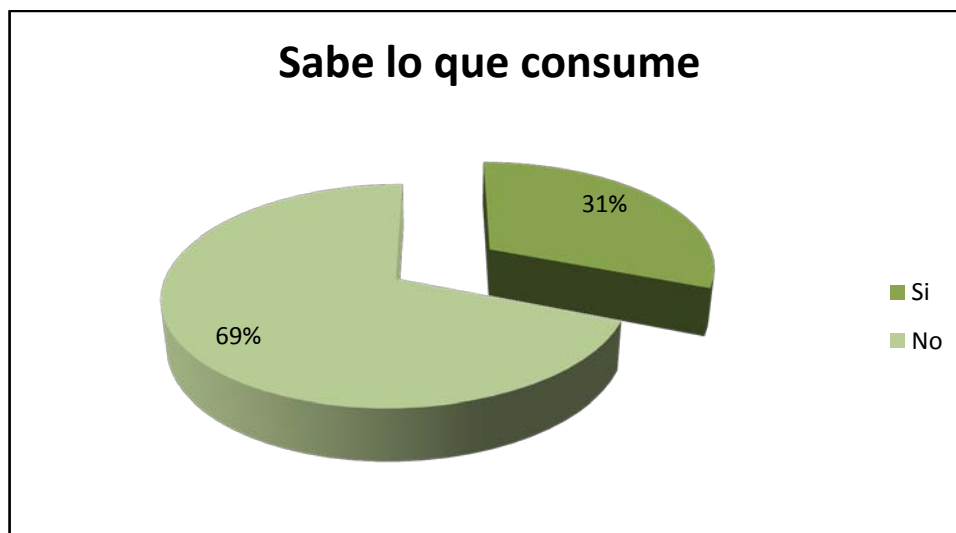
Fuente: Encuestas realizadas

Elaborado por: Ana Karina Fiallos

Los resultados de esta pregunta arrojan la satisfacción de los trabajadores en relación a la calidad de los alimentos que ingieren. Solo el 10% considera que su alimentación es muy nutritiva, mientras que el 83% es la suma de alimentos tolerables e incompletos que probablemente no causan enfermedades o infecciones pero tampoco aportan a una nutrición saludable.

**Pregunta 8. ¿Conoce o revisa usted los componentes nutricionales de los alimentos que ingiere?**

**Gráfico 10:** Porcentaje de distribución de encuestados que revisan lo que comen



Fuente: Encuestas realizadas

Elaborado por: Ana Karina Fiallos

**Tabla 10:** Cantidad de encuestados que revisan los compuestos de sus alimentos

Calidad de los alimentos	# Encuestados
Si	146
No	325
<b>Total</b>	<b>471</b>

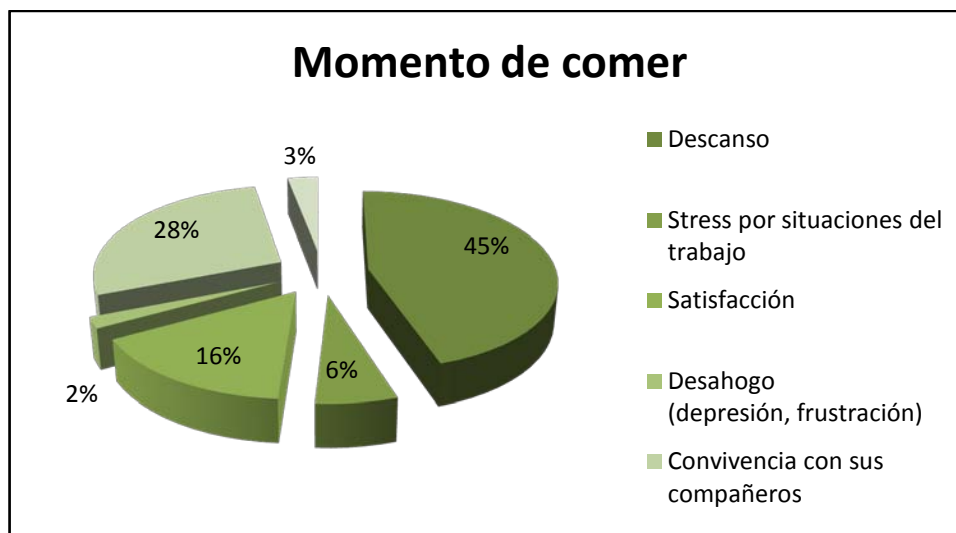
Fuente: Encuestas realizadas

Elaborado por: Ana Karina Fiallos

Esta respuesta era probablemente predecible, ya que si los trabajadores supieran lo que ingieren seguramente adoptarían cambios en su dieta alimenticia. En la sociedad guayaquileña podríamos decir que solo quienes están bajo un régimen alimenticio controlan los compuestos de sus alimentos, mientras que la mayoría de la población le da poca importancia al grado nutricional o perjudicial de los productos y comidas que ingieren y las cantidades adecuadas de consumo diario.

**Pregunta 9. El momento de servirse sus alimentos durante la jornada laboral, es para usted un momento de:**

**Gráfico 11:** Porcentaje de distribución de la experiencia durante la comida



**Fuente:** Encuestas realizadas

**Elaborado por:** Ana Karina Fiallos

**Tabla 11:** Cantidad de encuestados y su experiencia al momento de la comida

Experiencia al momento de comer	# Encuestados
Descanso	212
Stress por situaciones del trabajo	28
Satisfacción	75
Desahogo (depresión, frustración)	9
Convivencia con sus compañeros	132
Incomodidad	14
<b>Total</b>	<b>471</b>

**Fuente:** Encuestas realizadas

**Elaborado por:** Ana Karina Fiallos

Los hábitos de alimentación no solo se refieren a la comida sino a las condiciones favorables para que sea un momento de descanso y desconexión del trabajo. Aunque la tendencia de respuestas fue de satisfacción, convivencia y descanso, se manifestaron condiciones negativas pero apenas alcanzan un 11% de los encuestados.

**Pregunta 10. Debido a su trabajo, ¿suele retrasar u omitir su alimentación para resolver imprevistos o urgencias?**

**Gráfico 12:** Porcentaje de distribución que omiten su alimentación por el trabajo



**Fuente:** Encuestas realizadas

**Elaborado por:** Ana Karina Fiallos

**Tabla 12:** Cantidad de encuestados que omiten su alimentación a causa del trabajo.

Saltar comidas por carga laboral	# Encuestados
Si	316
No	155
<b>Total</b>	<b>471</b>

**Fuente:** Encuestas realizadas

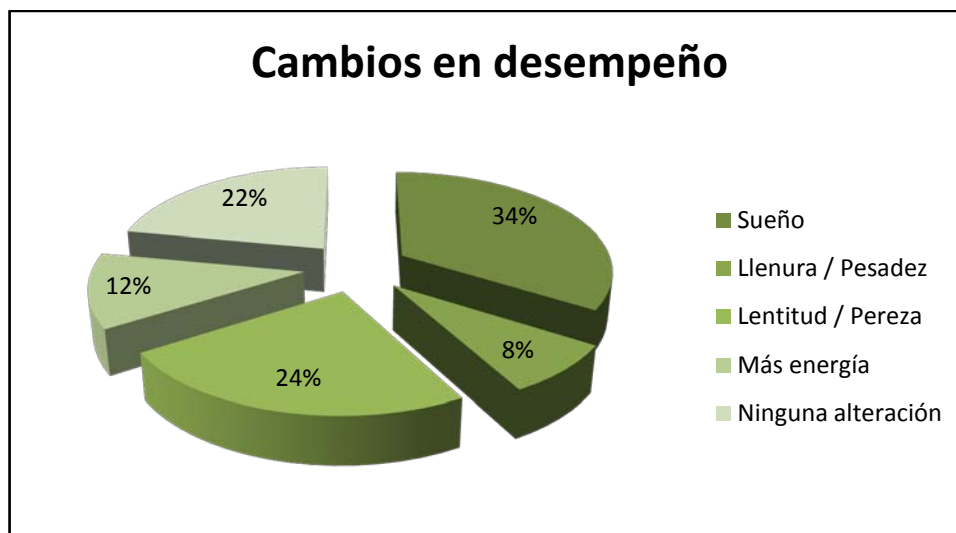
**Elaborado por:** Ana Karina Fiallos

Un dicho popular dice “sin comida no hay trabajo” pero el resultado de esta pregunta en las encuestas no refleja esa idea. El 67% de los trabajadores encuestados suelen no comer por motivos del trabajo, ya sea porque no alcanzarían a cumplir tareas si se despegan de su puesto, por hora de entrega de los jefes o cliente u otras circunstancias similares. Sin embargo dentro del 33% que no continúa sin comer, algunos indicaron que pueden retrasarlo en excepciones pero su alimentación es infaltable.



**Pregunta 11. ¿Qué cambios siente que presenta en su desempeño inmediatamente cuando regresa del almuerzo?**

**Gráfico 13:** Porcentaje de distribución de cambios que presentan los encuestados



Fuente: Encuestas realizadas

Elaborado por: Ana Karina Fiallos

**Tabla 13:** Cantidad de encuestados según sus cambios en el desempeño

Cambios de conducta	# Encuestados
Sueño	160
Llenura / Pesadez	38
Lentitud / Pereza	113
Más energía	57
Ninguna alteración	104
<b>Total</b>	<b>471</b>

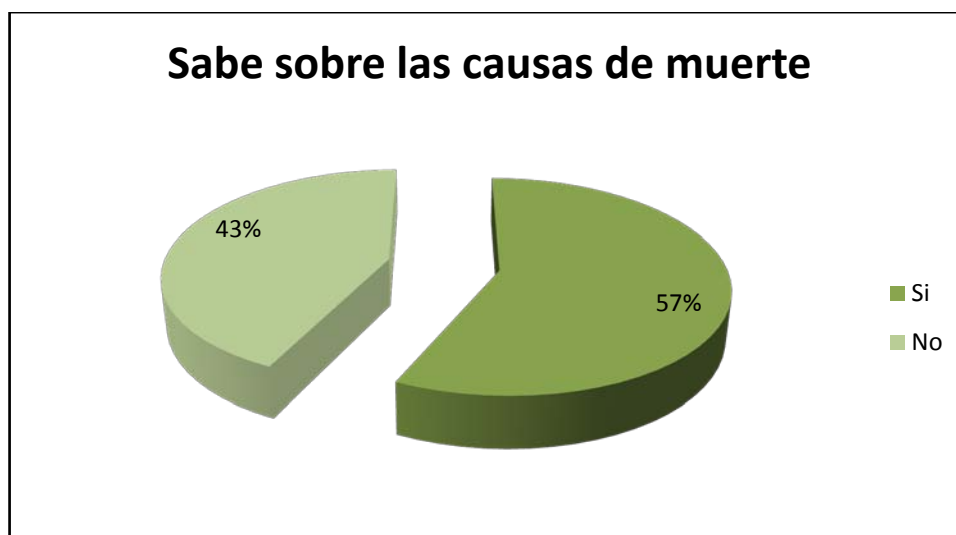
Fuente: Encuestas realizadas

Elaborado por: Ana Karina Fiallos

Existen conductas que cambian en los trabajadores a inicios de la tarde y probablemente se desconocen su razón. Según los resultados el 66% de los encuestados indican desempeño negativo como sueño, pesadez y lentitud después de la comida y solo el 34% indica más energía o no manifestar alguna alteración en su desempeño.

**Pregunta 12. ¿Sabía usted que las principales causas de muerte en Ecuador corresponden a enfermedades causadas por hábitos inadecuados de alimentación?**

**Gráfico 14:** Porcentaje de distribución de conocimiento sobre causas de muerte en Ecuador



**Fuente:** Encuestas realizadas

**Elaborado por:** Ana Karina Fiallos

**Tabla 14:** Cantidad que conoce de las causas de muerte por mala alimentación

Conoce el origen de las causas de muerte	# Encuestados
Si	268
No	203
<b>Total</b>	<b>471</b>

**Fuente:** Encuestas realizadas

**Elaborado por:** Ana Karina Fiallos

Como se ha mencionado anteriormente sobre la realidad alimenticia en Ecuador, entre las primeras causas de muerte están la diabetes e hipertensión, generadas por hábitos inadecuados de alimentación. De acuerdo al resultado de la encuesta no es clara la tendencia de conocimiento pero a pesar de saber esta estadística no hay cambios de conducta afín a los hábitos de alimentación.

Adicional al resultado de las preguntas del cuestionario, a través de las encuestas fue posible deducir ciertas tendencias en el comportamiento de los trabajadores llegando a las siguientes conclusiones:

- Las mujeres entre 30 y 45 años controlan más sus alimentos y compuestos que el resto de la población. Esto podría ser a causa de los cambios físicos que se presentan y/o porque le dan cuidado especial a su salud y apariencia.
- En las empresas grandes con más de 100 empleados, la mayoría se sirve sus alimentos en el comedor dentro de las instalaciones, mientras que las medianas y pequeñas empresas acceden a opciones de restaurantes cercanos. Una consecuencia evidente por las regulaciones de la ley ecuatoriana sobre las grandes empresas.
- La población que considera que sus alimentos son muy nutritivos son los que llevan comida desde su domicilio, pero los alimentos definidos como incompletos y poco saludables son adquiridos en restaurantes cercanos a su lugar de trabajo.
- A pesar de que el 89% de los empleados experimenta un momento agradable en su tiempo de almuerzo como descanso, satisfacción y empatía con sus compañeros, aproximadamente el 67% está dispuesto o suele dejar de comer ya sea voluntaria o forzosamente por ocupaciones de diferente tipo en su trabajo.
- Las personas que respondieron que su alimentación era incompleta y tolerable, presentan lentitud pereza y sueño al momento de regresar a su puesto de trabajo.
- A pesar de que un poco más de la mitad de la población expresó conocer que las primeras causas de muerte en Ecuador son ocasionadas por malos hábitos alimenticios, sólo el 31% aproximadamente considera esta situación al momento de adquirir y consumir sus alimentos revisando el contenido nutricional de los mismos.

## **Análisis y Validación de la Hipótesis**

Una vez recopilada y analizada la información pertinente para validación de la hipótesis del presente estudio, fue posible comparar los resultados obtenidos a través de las técnicas aplicadas llegando a las siguientes conclusiones:

A través de la observación se confirmó la existencia de la relación entre los hábitos alimenticios de los trabajadores con su desempeño laboral en las empresas, ya que fue una problemática recurrente en los distintos periodos de observación y posteriormente confirmado a través de los resultados generados de las encuestas. Las encuestas se realizaron con éxito para fundamentar la hipótesis sobre el patrón de comportamiento de los sujetos intervinientes en las empresas (trabajadores y organizaciones) frente a los niveles de productividad, pero más que una conducta durante la jornada laboral, se pudo determinar otros resultados sociales de interés de empresarios, gobiernos y sociedad en general.

Finalmente en las entrevistas se obtuvo la información directamente de los dirigentes de empresas quienes manifestaron la realidad y condiciones que se practican en cada institución. A pesar de que los casos presentados en esta investigación fueron positivos, funcionaron en esta investigación como ejemplo por las medidas de contingencia que aplican, todos coincidieron en que si no tomaran alguna acción para corregir las falencias en productividad, la organización se vería afectada.

Existen diferentes vías para medir la productividad y estas dependen del tipo de empresa, actividad comercial, estrategia y políticas establecidas, por lo que se pudo confirmar que la eficiencia de cada trabajador durante las 8 horas que labora es medible y se condiciona entre otros factores, a su conducta y desempeño individual. Si se conoce el comportamiento de estos factores, es posible tomar medidas de protección y asegurar la eficiencia y adecuado funcionamiento de las organizaciones.

Por todo lo expresado y analizado en este capítulo, se ha evaluado que la hipótesis general de la presente investigación es válida y aplicable a las empresas de la ciudad de Guayaquil.

*“Al identificar la influencia que tienen los hábitos alimenticios de los trabajadores, será posible controlar su efecto en los niveles de productividad de las empresas en la ciudad de Guayaquil”.*

Dicho control es posible como resultado de acciones que mejoren la situación actual de hábitos alimenticios en las empresas, generando bienestar interno, salud ocupacional, niveles de productividad y el impacto social que aportarían la aplicación de propuestas, descritas en el siguiente capítulo, para la población en Ecuador.

## **CAPÍTULO 3**

### **PROPUESTA Y VALIDACIÓN**

#### **Título**

Propuesta de plan patronal para mejorar los hábitos nutricionales de los trabajadores e incrementar el nivel de productividad organizacional

#### **Justificación**

Tomando en cuenta la realidad socio-económica y de salud actual en Ecuador, resulta imperioso fomentar cambios en la conducta alimenticia de la población como forma de desarrollo sostenible tanto a nivel de país como a nivel privado. Tal como se ha demostrado en esta investigación a través de un estudio científico considerando altos estándares académicos, si existe una relación directa entre los hábitos de alimentación de las personas y su rendimiento en general.

Por otra parte, la aplicación de la presente propuesta se justifica porque en los resultados se evidenció las pérdidas que sufre una compañía como remuneraciones injustificadas y retraso de trabajo, frente al absentismo laboral de los empleados, y aunque sería imposible contrarrestarlo en un 100% existe un margen previsible si se disminuye el brote de cierto tipo de enfermedades.

Así como se mencionó anteriormente, es necesario recalcar que en una empresa las personas no son máquinas que funcionan de la misma forma durante toda su vida útil sino seres humanos, existen conductas subjetivas y factores que pueden influir en su desempeño y esto concuerda con la teoría de adoptar una gestión del talento humano y desechar la idea del manejo de un recurso más; el talento humano es el capital más importante de toda organización.

Finalmente, al generar un cambio emergente, las empresas impactan positivamente en la sociedad de acuerdo a los parámetros de responsabilidad social con un desarrollo constante y sostenible.

### **Objetivo**

Favorecer el bienestar de los trabajadores en las empresas de la ciudad de Guayaquil a través del acceso a una alimentación saludable.

Controlar y preservar los niveles de productividad de las empresas vinculado a las conductas y desempeño de los trabajadores generados por sus hábitos de alimentación y condiciones de salud.

Promover un cambio a nivel empresarial a través de la interacción de la empresa privada e instituciones como el Ministerio de Salud y el Ministerio de Relaciones Laborales con la implementación de campañas de capacitación.

### **Factibilidad de aplicación**

Para validar la factibilidad de aplicación de esta propuesta, se evaluarán factores económicos, humanos y materiales que favorezcan la realización del plan de mejoras.

El gobierno nacional incluye dentro de la programación periódica de los Centros y Sub - Centros de Salud, la realización de actividades para capacitar a la población sobre nutrición. Esta novedad se implementó desde el año 2013 y actualmente es posible que la población organizada solicite servicios como campañas de vacunación y capacitaciones y otras actividades afines a las funciones de estos centros.

Considerando esta opción que probablemente la empresa privada desconoce, sería posible implementar un plan de capacitación interno para los trabajadores sin que exista un impedimento de inversión ya que no involucra un desembolso económico.

En relación al recurso humano, la implementación, aplicación y regulación del plan propuesto podrá ser gestionado por el departamento de personal o talento humano en coordinación con gerencia general y de cada departamento dependiendo del tipo y tamaño de la empresa. Por último los materiales no implican grandes inversiones porque se utiliza los recursos de la empresa de acuerdo a sus condiciones particulares.

## **Descripción**

La implementación de los cambios sugeridos en este plan no pretende grandes inversiones sino proponer diferentes tipos de mejoras de acuerdo a las condiciones que posee cada organización para que sea realizable y favorable a pesar de las diferencias estructurales y recursivas.

### **Difusión y capacitación**

La primera parte es general para todos los tipos y tamaños de empresa y consiste en elaborar un cronograma de capacitación sobre buenas prácticas de nutrición y a la vez se comunica las consecuencias que genera una alimentación inadecuada. Las particularidades como asignación de horarios y distribución de grupos dependerán de las políticas de cada empresa, actividades regulares, flujo de trabajo y frecuencia.

Existe la oportunidad por parte de los profesionales de la salud para impartir capacitaciones que lamentablemente no están siendo aprovechadas, entonces este es un recurso que puede ser utilizado en esta



primera parte, además de cualquier otra institución que considere la empresa. La población no tiene acceso a información educativa sobre buena nutrición y tampoco conoce los efectos que está causando; comunicarlo sería el principio de un importante aporte social.

### Consumo de Alimentos Nutritivos en el Trabajo

Los expertos indican que no existe una dieta estándar aplicable para todas las personas, hay factores como edad, contextura y actividad física que deben ser considerados para determinar la cantidad de nutrientes que cada cuerpo necesita. Sin embargo deben incluir todos los alimentos precisos para mantener la salud y prevenir enfermedades, cumpliendo los requerimientos necesarios de buena nutrición.

Este plan propone que los alimentos que ingieren los trabajadores se alineen de acuerdo a los siguientes parámetros:

- Incluir el consumo de hidratos de carbono (carbohidratos), proteínas, lípidos o grasas, vitaminas, minerales y agua.
- Equilibrar los nutrientes que se consume tomando en cuenta el aporte nutricional de cada uno:

**Tabla 15:** Relación entre tipo de alimentos y su aporte calórico diario

<b>Tipo de Nutrientes</b>	<b>Aporte de calorías diarias</b>
Hidratos de carbono	Entre 55% - 60%
Proteínas	Entre 12% - 15%
Grasas	Entre 25% - 30%

**Fuente:** Entrevista con expertos

**Elaborado por:** Ana Karina Fiallos

- Suministrar una alimentación variada escogiendo la mayor diversidad posible de alimentos.
- Adecuada en calidad y cantidad, para ayudar a mantener el peso dentro de los rangos de normalidad y para mantener la salud.

En las empresas normalmente trabajan personas que adolecen o son propensas a ciertas enfermedades, el plan patronal para mejorar los hábitos alimenticios deberá considerar los alimentos recomendados para el siguiente tipo de enfermedades o condiciones:

- Problemas Coronarios: antioxidantes naturales, frutas variadas, verduras y alimentos con alto contenido vitamínico y minerales. Por ejemplo granos, harinas integrales, huevos, leche y pescado.
- Osteoporosis: calcio y vitamina D. Por ejemplo leche descremada, yogur, sardinas, salmón y quesos bajos en grasa.
- Diabetes: lácteos descremados, carnes desgrasadas, hortalizas, todo tipo de frutas y legumbres, bebidas sin azúcar. Salvo que el doctor indique otra dieta para el caso particular.
- Hipertensión: frutas y verduras frescas, lácteos, pastas, carnes blancas. Prohibida la sal, embutidos, quesos, enlatados y alimentos con alto contenido de sodio.

Finalmente se establece una última característica recurrente que debe considerarse y es para las personas a partir de 40 años, ya que a partir de esta edad la energía disminuye un 5% cada diez años y esta situación amerita tomar en cuenta suplir ciertas falencias de producción del cuerpo con alimentos que lo provean aumentando el consumo de lo siguiente:

- Aumento en la ingesta de líquidos
- Consumo de frutas y hortalizas
- Verdura de sabor amargo
- Vegetales ricos en fibra

### Implementación del Plan según la Realidad de la Empresa

En este último punto es donde diverge la aplicación del plan patronal para mejorar los hábitos alimenticios y no se establece por el tamaño de la empresa sino por la capacidad instalada en cada caso.

a. Empresas que proveen alimentos a los empleados.

En este caso la implementación es más fácil porque la organización tiene el control absoluto en la contratación y exigencias a la empresa de catering que provee los alimentos. Las condiciones requeridas son las descritas en la sección anterior del plan.

b. Empresas que proveen de un espacio físico para que los empleados se sirvan sus alimentos.

A pesar de que los resultados de la investigación arrojaron que los alimentos llevados desde el domicilio son los más nutritivos, las capacitaciones ayudarán a mejorar su contenido nutricional y las características de preparación, entonces en este caso la clave es la aplicación de la primera sección del plan. Por otra parte, si cuentan con un espacio destinado para comedor, es necesario que se revise las condiciones y facilidades instaladas, y en caso de haber algún inconveniente, incomodidad o falta de higiene debe ser restaurado.

- c. Empresas sin alimentación. Los trabajadores buscan opciones para alimentarse en lugares cercanos.

Esta es probablemente la circunstancia más difícil y nociva para los empleados ya que su alimentación depende de terceros, sobre los cuales ni los trabajadores ni los empresarios tienen injerencia. De acuerdo a los resultados de la investigación se obtuvo que la comida menos saludable es justamente la que proviene de restaurantes cercanos.

La propuesta para este tipo de empresas es buscar y establecer convenios con restaurantes para proveer alimentos adecuados según lo mencionado en sección anterior de este plan, o con empresas cercanas que cuenten con facilidades instaladas, todo esto con el fin de no desproteger el acceso a la alimentación de los trabajadores ya que aunque no sea una hora productiva, los efectos impactan en la conducta y desempeño como se ha comprobado con el presente estudio.

## **Seguimiento**

El control y seguimiento de la implementación del plan podrá ser medible a través de tres indicadores que responden a los objetivos planteados de la propuesta y desarrollo del presente estudio pero que de hecho sus resultados también coinciden con el Plan del Buen Vivir que impulsa el gobierno vigente.

En base al bienestar del empleado se revisará y comprará la mejora a través de la estadística de enfermedades y absentismo por la misma causa, pero también la calidad de vida por el cuidado que mantienen en su dieta las personas que ya han sido diagnosticadas.

Al contar con trabajadores saludables y activos facilitará el control y preservación de los niveles de productividad de las empresas a través de la disminución de absentismo, incremento de compromiso por parte del

empleado y eficiencia en su desempeño; este producto final es posible medir de acuerdo a los indicadores de productividad de cada empresa.

Finalmente, el plan propone la ejecución de jornadas de capacitación como base del éxito de esta mejora en la cultura alimenticia de las empresas y puede ser un resultado positivo el trabajo conjunto entre la empresa privada y el Ministerio de Salud, enfocados en un cambio de impacto social al largo plazo.

## **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

Las conclusiones que se expresan a continuación son posibles gracias al resultado de la investigación que se desarrolló en el presente estudio. Los objetivos planteados se alcanzaron completamente siendo posible validar la relación que existe entre los hábitos alimenticios de los trabajadores con su desempeño y conducta individual que impacta progresivamente en la productividad de la empresa, además se propuso un Plan Patronal para mejorar los hábitos nutricionales de los trabajadores e incrementar el nivel de productividad organizacional donde se incluyó alternativas adaptables a las condiciones de cada tipo de empresa para poder potencializar el rendimiento de los trabajadores, por último se evaluó las consecuencias que tiene el absentismo a causa de enfermedades generadas por una alimentación inadecuada y los resultados de un cambio de cultura alimenticia mejoraría esta condición en el desarrollo sostenible y en la eficiencia organizacional.

Los resultados evidenciaron que en la población se están llevando a cabo prácticas no saludables de alimentación y a pesar de que algunos conocen las consecuencias y son conscientes de sus conductas inadecuadas, la mayoría no toma medidas correctivas para la prevención de enfermedades y para mantener un estilo de vida saludable.

Una vez establecido esto, se analizó la problemática y las causas de los resultados negativos y los no completamente eficientes en las empresas, dando lugar a la propuesta de mejoras en el sistema de gestión de talento humano. La hipótesis planteada se aceptó en base a la evidencia de un bajo nivel de productividad si los alimentos que ingieren los trabajadores no son adecuados, y aunque no se le da la atención adecuada a este tema en Ecuador, a lo largo del tiempo causará más trastornos y la población empezará a cuidar lo que come.

Las recomendaciones básicamente están expresadas en el Plan Patronal para mejorar los hábitos nutricionales de los trabajadores e incrementar el nivel de productividad organizacional mencionado en el capítulo 3, el cual expresa alternativas para cada una de las condiciones de la empresa y que de tal manera el factor de inversión no sea un obstáculo para la implementación, ejecución y cumplimiento de dicho plan.

Sin embargo, una recomendación complementaria es gestionar el diseño de una estrategia en las organizaciones para que el plan se ejecute correctamente y alcance los resultados esperados. El seguimiento y control del plan es permanente y periódicamente supervisado para asegurar su correcta ejecución y pleno cumplimiento; este involucra los resultados de indicadores de productividad y mejora de estadísticas. Se recomienda que además el plan sea evaluado cada trimestre (o el periodo que considere la estrategia) sin que eso signifique el retraso de ejecución para medidas correctivas en caso de presentarse alguna falencia o situación particular.

## BIBLIOGRAFÍA

Alimentación Sana (s.f.). *La Alimentación en el Trabajo*. [Lectura en línea].

Recuperado de: <http://www.alimentacion-sana.org/PortalNuevo/actualizaciones/alimentos-trabajo.htm>

Alimentación Sana (s.f.). *Pirámide de Alimentos*. [Lectura en línea].

Recuperado de: <http://www.alimentacion-sana.org/portalnuevo/secciones/spiramide.htm>

Anaya, J. (2007). *Logística Integral, la gestión operativa de la empresa* - p.

219. Editorial ESIC.

Andes. (2013). Ecuador promulga normativa para que todos los productos tengan información nutricional transparente. [Lectura en línea].

Recuperado de: <http://www.andes.info.ec/es/noticias/ecuador-promulga-normativa-todos-productos-tengan-informacion-nutricional-transparente.html>

Arias, G. (2013, 23 de noviembre). *Mejor alimentación: empleados más productivos*. Estrategia y Negocios. [Lectura en línea]. Recuperado

de: <http://www.estrategiaynegocios.net/blog/2013/11/23/mejor-alimentacion-empleados-mas-productivos/>



AVS – Alianza por una Vida Saludable (s.f.). *Alimentación*. [Lectura en línea].

Recuperado de: [http://www.avs.org.mx/sitio/?page\\_id=85](http://www.avs.org.mx/sitio/?page_id=85)

Banco Central del Ecuador (s.f.). *Indicadores Económicos*. [Lectura en línea].

Recuperado de: <http://www.bce.fin.ec/index.php/indicadores-economicos>

Benítez, J. (2013, 15 de julio). *Los malos hábitos inflan la obesidad*. Diario El

comercio. [Lectura en línea]. Recuperado de:

[http://www.elcomercio.com.ec/sociedad/obesidad-salud-Ecuador-alimentos-habitos\\_alimenticios-sobrepeso\\_0\\_956304414.html](http://www.elcomercio.com.ec/sociedad/obesidad-salud-Ecuador-alimentos-habitos_alimenticios-sobrepeso_0_956304414.html)

Chiavenato (2002). *Gestión del talento Humano*. Editorial McGraw Hill.

Coralys (s.f.). *Hábitos Alimenticios*. [Lectura en línea]. Recuperado de:

<http://www.slideshare.net/coralys-santiago117/hbitos-alimenticios-15893267>

Doorman (1991). *La metodología del Diagnóstico en el Enfoque*

*“Investigación Adaptativa – p. 70.*

Ecuador en Cifras (2014, 18 de marzo). En este momento en Ecuador

somos. [Lectura en línea]. Recuperado de:

<http://www.ecuadorencifras.gob.ec/reloj-poblacional/>

Ecuador en Cifras (2012). *Directorio de Empresas y Establecimientos*. INECPedia. [Lectura en línea]. Recuperado de: [http://www.ecuadorencifras.com:8080/inecpedia/index.php/Directorio\\_de\\_empresas](http://www.ecuadorencifras.com:8080/inecpedia/index.php/Directorio_de_empresas)

El Telégrafo (2012, 23 de agosto). *Directorio registra 179.830 empresas en el Ecuador*. [Lectura en línea]. Recuperado de: <http://www.telegrafo.com.ec/economia/item/directorio-registra-179830-empresas-en-el-ecuador.html>

El Universo (2013, 9 de julio). *Obesidad ya es enfermedad en norte de Guayaquil y se atribuye a la alimentación*. [Lectura en línea]. Recuperado de: <http://www.eluniverso.com/noticias/2013/07/09/nota/1140801/obesidad-ya-es-enfermedad-norte-se-atribuye-alimentacion>

El Comercio (2013, 20 de diciembre). *El carbohidrato pesa en la dieta del ecuatoriano*. [Lectura en línea]. Recuperado de: [http://www.elcomercio.com/sociedad/nutricion-Ecuador-dieta-gastronomia-habitos\\_alimenticios-alimentos\\_0\\_1051094899.html](http://www.elcomercio.com/sociedad/nutricion-Ecuador-dieta-gastronomia-habitos_alimenticios-alimentos_0_1051094899.html)

Fayol, H. (1916). *General and Industrial Management*.

Fernández, M., & Herrero, M. (2003). *Cuantificación del absentismo laboral en la empresa. Una herramienta para la medición de los niveles de seguridad y salud en la empresa*. Asociación de Estudios de Prevención y Salud Laboral, AEPSAL. Barcelona. [Lectura en línea]. Recuperado de:

[http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Rev\\_INSHT/2003/28/seccionTecTextCompl1.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Rev_INSHT/2003/28/seccionTecTextCompl1.pdf)

Fernández, R. (2010). *La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo* – p. 19. Editorial Club Universitario.

Fernández, L. (2012). *Los enfoques cuantitativo y cualitativo de la investigación científica*. [Lectura en línea]. Recuperado de: <http://www.slideshare.net/gcoesi/los-enfoques-cuantitativo-y-cualitativo-en-la-investigacin-cientfica>

Heinemann, K. (2003). *Introducción a la Metodología de la Investigación Empírica* – p.135. Editorial Paidotribo.

Hernández, J. (2006). *Gestión de Recursos Humanos historia y desafíos*. Gestipolis.com. [Lectura en línea]. Recuperado de: <http://www.gestipolis.com/canales7/rrhh/historia-y-desafios-de-la-gestion-de-los-recursos-humanos.htm>

ISO (2010). ISO 26000 – *Social Responsibility*. [Lectura en línea].

Recuperado de: <http://www.iso.org/iso/home/standards/iso26000.htm>

Koontz y Weichrich (2013). *Administración, Una Perspectiva Global*. Editorial McGraw Hill.

Ley Orgánica de Comunicación. (2013). Registro Oficial. Asamblea Nacional del Ecuador.

Ley de Seguridad Social. (2001). Registro Oficial. Asamblea Nacional del Ecuador.

Martínez (s.f.). *El Concepto de Productividad en el Análisis Económico*.

[Lectura en línea]. Recuperado de: <http://www.critica-azcapotzalco.org/AECA/promotores/archivo%20laboral/eugenia1.pdf>

McGraw-Hill (s.f.). *La producción y la empresa*. Biblioteca bcv. [Lectura en

línea]. Recuperado de: <http://www.mcgraw-hill.es/bcv/guide/capitulo/8448149971.pdf>

MIES. (2013). *En el Ecuador la tasa de desnutrición infantil bajó 18 puntos*

*en los últimos 20 años*. [Lectura en línea]. Recuperado de:

<http://www.inclusion.gob.ec/en-el-ecuador-la-tasa-de-desnutricion-infantil-bajo-18-puntos-en-los-ultimos-20-anos/>

Moreno, G. (2009). *Una alimentación saludable también nutre el resultado del trabajo*. El Orientador, guía para mejorar la calidad de vida laboral. [Lectura en línea]. Recuperado de: <http://www.achs.cl/portal/ACHS-Corporativo/Documents/el-orientador-2009-marzo.pdf>

Organización Mundial de la Salud. (2012, Mayo). *Obesidad y Sobrepeso*. Centro de Prensa. [Lectura en línea]. Recuperado de: <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs311/es/>

Organización Mundial de la Salud (s.f.). *Nutrición*. [Lectura en línea]. Recuperado de: <http://www.who.int/topics/nutrition/es/>

Organización Mundial del Trabajo. *XVIII Congreso Mundial de Seguridad y Salud en el Trabajo* – p. 13. ONU.

Petrick, J. y Furr, D. (1997). *Calidad Total en la Dirección de Recursos Humanos*. Editorial St. Lucie Press.

Presidencia de la República del Ecuador. (2013, 28 de septiembre). *Ecuador combate mortalidad por malos hábitos de vida y mala alimentación*. [Lectura en línea]. Recuperado de: <http://www.presidencia.gob.ec/ecuador-combate-mortalidad-por-malos-habitos-de-vida-y-mala-alimentacion/>

Red Proteger (s.f.). *¿Quién es responsable de la seguridad y salud en el trabajo? La prevención como tarea global de liderazgo*. [Lectura en línea]. Recuperado de:  
<http://www.redproteger.com.ar/biblioteca/60.pdf>

Relaciones Laborales (2012). Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo, art. 37. [Lectura en línea]. Recuperado de:  
<http://www.relacioneslaborales.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/12/Reglamento-de-Seguridad-y-Salud-de-los-Trabajadores-y-Mejoramiento-del-Medio-Ambiente-de-Trabajo-Decreto-Ejecutivo-2393.pdf>

Rodríguez, E. (2005). *Metodología de la Investigación* – p. 98. Editorial Colección Héctor Merino Rodríguez.

SENPLADES (2012): *Transformación de la Matriz Productiva*.

SENPLADES (2013): *Plan Nacional del Buen Vivir*. [Lectura en línea]. Recuperado de: <http://www.buenvivir.gob.ec/objetivos-nacionales-para-el-buen-vivir>

Universidad de los Lagos (s.f.). Empowerment. Valparaíso, Chile. Ing. Administración de Empresas [Lectura en línea]. Recuperado de:

<http://www.losrecursoshumanos.com/contenidos/1830-empowerment.html>

Ventura, B. y Delgado, S. (2012). *Recursos Humanos y Responsabilidad Social Corporativa*. Editorial Paraninfo

Wanjek, C. (2005). *La alimentación en el trabajo: Resumen*. Food at work. [Lectura en línea]. Recuperado de:  
[http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/download/s\\_foodatwork.pdf](http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/download/s_foodatwork.pdf)

Yáñez, C. (2013, 15 de julio). *INTA: Los cuatro grandes errores de alimentación en los trabajadores*. Tendencias. [Lectura en línea]. Recuperado de:  
<http://www.latercera.com/noticia/tendencias/2013/07/659-533024-9-los-cuatro-grandes-errores-de-alimentacion-en-los-trabajadores.shtml>

## ANEXO 1

Información enviada por la Organización Internacional de Trabajo (ONU)

### **Fwd: Information of: XVIIth World Congress on Safety and Health at Work**

---

De: SAFEWORK SAFEWORK (SAFEWORK@ilo.org)

Enviado: miércoles, 08 de enero de 2014 5:50:46

Para: kari\_fio@hotmail.com

Dear Ana Karina,

You can find the report of the XVIIth World Congress on Safety and Health at Work here:

[http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2005/105B09\\_281\\_engl.pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2005/105B09_281_engl.pdf)

Among other activities, the ILO has designed the training package SOLVE which may also be of your interest. Its aim is to integrate workplace health promotion into OSH policies. The SOLVE training package focuses on the promotion of health and well-being at work (including nutrition) through policy design and action. You can find more information on SOLVE here

[http://www.ilo.org/safework/info/instr/WCMS\\_178438/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/safework/info/instr/WCMS_178438/lang--en/index.htm)

Kind regards,

Dr Francisco Santos-O'Connor on behalf of LABADMIN/OSH

(ILO Labour Administration, Labour Inspection and Occupational Safety and Health Branch)

>>> Ana Karina Fiallos <kari\_fio@hotmail.com> 12/16/2013 6:56 pm >>>

Dear International Labour Organization:

My name is Ana Karina Fiallos from Ecuador (South America). I am doing mi thesis degree about "Analysis of the Incidence of Feeding Habits of Office Staff on their Labour Productivity Performance"

I have been doing the research and I found the news about "XVIIth World Congress on Safety and Health at Work" but unfortunately I can not find the document, the web page always says "not allowed".

I am writing because I would like to know how can I get that information to refer my thesis with ILO studies and findings.

Please let me know if that is possible.

I look forward to your response.

Thank you in advance.

Yours faithfully,



## ANEXO 2

Formulario aplicado para el desarrollo de encuestas



**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**Análisis de la Incidencia los Hábitos Alimenticios de los Trabajadores  
en los Niveles de Productividad de las Empresas en Guayaquil**

### **ENCUESTA PARA TRABAJADORES**

Hábitos alimenticios durante la jornada laboral y su influencia en la  
productividad de las empresas

**Sexo \***

- Masculino
- Femenino

**Edad \***

- Entre 18 y 22 años
- Entre 23 y 29 años
- Entre 30 y 45 años
- Más de 45 años

**¿Qué tipo es la actividad realiza usted en su trabajo? \***

- De oficina
- De campo (exteriores)
- Mecánico / Manual
- De esfuerzo físico

**¿De qué tamaño es la empresa donde usted labora? \***

- Pequeña - menos de 20 empleados
- Mediana - de 20 a 100 empleados
- Grande - más de 100 empleados

**Durante la jornada laboral, generalmente ¿dónde se sirve usted sus alimentos? \***

- En el comedor de la empresa
- En restaurantes cercanos
- En un local de abastos (supermercados, gasolineras, tiendas, etc.)
- En su domicilio
- Otro:

**Los alimentos que ingiere durante la jornada laboral, ¿de qué fuente son provistos? \***

- Llevados desde su domicilio
- De restaurantes cercanos
- Alimentos que provee la empresa
- Otro:

**Considera usted que los alimentos que ingiere durante su jornada laboral son: \***

- No saludables
- Tolerables
- Saludables pero incompletos
- Muy nutritivos

**¿Conoce o revisa usted los componentes nutricionales de los alimentos que ingiere? \***

P.E. Calorías, sodio, colesterol, etc.

- Si
- No

**El momento de servirse sus alimentos durante la jornada laboral, es para usted un momento de: \***

Escoja máximo 2 opciones

- Descanso
- Stress por situaciones del trabajo
- Satisfacción
- Desahogo (depresión, frustración)
- Convivencia con sus compañeros
- Incomodidad

**Debido a su trabajo, ¿suele retrasar u omitir su alimentación para resolver imprevistos / urgentes? \***

- Si
- No

**¿Qué cambios siente que presenta en su desempeño inmediatamente cuando regresa del almuerzo? \***

- Sueño
- Llenura / Pesadez
- Lentitud / Pereza
- Más energía
- Ninguna alteración

**¿Sabía usted que las principales causas de muerte en Ecuador corresponden a enfermedades causadas por hábitos inadecuados de alimentación? \***

- Si
- No

## **ANEXO 3**

Cuestionario guía para elaboración de entrevistas



**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**Análisis de la Incidencia los Hábitos Alimenticios de los Trabajadores  
en los Niveles de Productividad de las Empresas en Guayaquil**

**CUESTIONARIO DE ENTREVISTAS**

Introducción de la empresa:

Cargo:

Nombre de Representante:

¿Dónde y cómo se alimentan los empleados durante la jornada laboral? Y  
¿de cuánto tiempo disponen?

¿En promedio, cuántas faltas por enfermedad o permisos médicos se  
reportan en su empresa?

¿Quién y/o cómo se suple el trabajo de una persona que se ausenta?

¿Cuáles son los indicadores de resultados en su empresa?

¿Observa algún cambio en el comportamiento de las personas luego de su hora de almuerzo?

¿Realiza la empresa algún tipo de inversión respecto a la alimentación del personal?