



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

TEMA:

**Alimentación en el contexto laboral y la influencia en el
bienestar psicosocial de los trabajadores en una empresa
Hotelera de la ciudad de Guayaquil en el año 2023.**

AUTOR:

Alonso Mora, Sujey Jessenia

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE
LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL**

TUTOR:

Lic. Sánchez Ube Pricila Francia, MGS.

GUAYAQUIL, ECUADOR

7 de febrero del 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación fue realizado en su totalidad por **Alonso Mora Sujey Jessenia** como requerimiento para la obtención del título de **LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL**

TUTORA

Lic. Sánchez Ube Pricila Francia, Mgs.

DIRECTORA DE LA CARRERA

f.

Lic. Quevedo Terán, Ana Maritza, Mgs.

Guayaquil, a los 7 días del mes de febrero del año 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **Alonso Mora Sujey Jessenia**

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación: **Alimentación en el contexto laboral y la influencia en el bienestar psicosocial de los trabajadores en una empresa Hotelera de la ciudad de Guayaquil en el año 2023**, previo a la obtención del título de **Licenciada en Trabajo Social** ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

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

Guayaquil, a los 7 días del mes de febrero del año 2024

LA AUTORA

f. _____

Alonso Mora, Sujey Jessenia



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

AUTORIZACIÓN

Yo, **Alonso Mora Sujey Jessenia**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación: **Alimentación en el contexto laboral y la influencia en el bienestar psicosocial de los trabajadores en una empresa Hotelera de la ciudad de Guayaquil en el año 2023**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 7 días del mes de febrero del año 2024

LA AUTORA:

f. _____

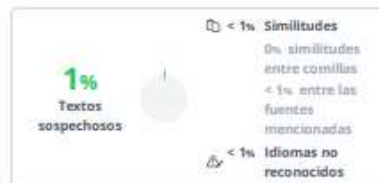
Alonso Mora, Sujey Jessenia

ANÁLISIS COMPILATIO



CERTIFICADO DE ANÁLISIS
magister

CORREGIDO ANALISYS COMPILATO. Titulacion Trabajo - Sujey Alonso Terminado.



Nombre del documento: CORREGIDO ANALISYS COMPILATO.
Titulacion Trabajo - Sujey Alonso Terminado..docx
ID del documento: 866115bc39252fd6b41769d6bcf9484ccd5c2a7a
Tamaño del documento original: 786,15 kB

Depositante: Gilda Martina Valenzuela Triviño
Fecha de depósito: 26/2/2024
Tipo de carga: interface
fecha de fin de análisis: 26/2/2024

Número de palabras: 17.186
Número de caracteres: 116.380

Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuentes principales detectadas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	Trabajo CARLOS MORALES.docx Trabajo CARLOS MORALES asheres El documento proviene de mi grupo 80 fuentes similares	3%		Palabras idénticas: 3% (529 palabras)
2	repositorio.ucsg.edu.ec http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/2099/1/1-UCSG-PRE-JUR-TSO-179.pdf 74 fuentes similares	2%		Palabras idénticas: 2% (321 palabras)
3	repositorio.ucsg.edu.ec http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/13409/3/1-UCSG-PRE-ESP-AETH-553.pdf.txt 65 fuentes similares	1%		Palabras idénticas: 1% (262 palabras)
4	Trabajo Titulación Joselyn Bohórquez (4).docx Calidad de vida laboral: U... erencia El documento proviene de mi grupo 38 fuentes similares	1%		Palabras idénticas: 1% (234 palabras)
5	repositorio.ucsg.edu.ec http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/18366/3/1-UCSG-PRE-JUR-MD-TSO-96.pdf.txt 39 fuentes similares	1%		Palabras idénticas: 1% (217 palabras)

Firma de Estudiante

f.

Alonso Mora, Sujey Jessenia

Firma de Docentes

Lic. Sánchez Ube Pricila Francia, MGS.

TUTORA

Lic. Valenzuela T. Gilda Martina, MGS.

COORDINADORA UIC B-2023

AGRADECIMIENTO

Agradezco primero a Dios que es el ser espiritual que día a día está a mi lado para darme la convicción de que estoy en lo que quiero estar y hago lo que deseo hacer, segundo a mí por estas ganas enormes de cumplir un sueño más en mi vida con esa determinación que me caracteriza, a mi pequeña Mia que es la persona que me da esa motivación para llegar hasta el final siempre, a mi madre que gracias a ella esta carrera ha sido más llevadera, a mi hermana que nunca deja de creer en mí y en mis capacidades, a mis docentes que fueron parte importante de estos años de formación académica y a muchas personas que saben todo el esfuerzo y dedicación que he puesto en esta carrera universitaria. Gracias por confiar en mí.

DEDICATORIA

Dedico mi Tesis con todo el amor que hay en mi corazón, a mi hija, a mi madre, hermana y hermanos, que nunca dejaron de creer en mí y que siempre me recuerdan que todo lo que desee lo puedo lograr porque tengo la fuerza, la dedicación y la capacidad para cumplir todas las metas que me proponga.



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL**

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

PRICILA FRANCIA SANCHEZ UBE

TUTOR

f.

ANA MARITZA QUEVEDO TERÁN

DIRECTORA DE CARRERA

f.

GILDA MARTINA VALENZUELA TRIVIÑO

COORDINADORA DEL ÁREA

f.

CHRISTOPHER FERNANDO MUÑOZ SANCHEZ

DOCENTE Oponente

ACTA DE CALIFICACIÓN



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD SISTEMA DE EDUCACION A DISTANCIA. (Cod. 34)
CARRERA TRABAJO SOCIAL (R). (Cod. 435)
PERIODO B-2023 (Cod. 11674)

ACTA DE TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN TRABAJO DE TITULACIÓN

El Tribunal de Sustentación ha escuchado y evaluado el Trabajo de Titulación denominado "ALIMENTACIÓN EN EL CONTEXTO LABORAL Y LA INFLUENCIA EN EL BIENESTAR PSICOSOCIAL DE LOS TRABAJADORES EN UNA EMPRESA HOTELERA DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL EN EL AÑO 2023", elaborado por el/la estudiante SUJEY JESSENIA ALONSO MORA, obteniendo el siguiente resultado:

Nombre del Docente-tutor	Nombres de los miembros del Tribunal de sustentación		
PRICILA FRANCIA SANCHEZ UBE	ANA MARITZA QUEVEDO TERAN	GILDA MARTINA VALENZUELA TRIVIÑO	CHRISTOPHER FERNANDO MUÑOZ SANCHEZ
Etapas de ejecución del proceso e Informe final			
9 / 10	8.80 / 10	9.00 / 10	8.50 / 10
	Total: 30 %	Total: 30 %	Total: 40 %
Parcial: 50 %	Parcial: 50 %		
Nota final ponderada del trabajo de título:	8.87 / 10		

Para constancia de lo actuado, el (la) Coordinador(a) de Titulación lo certifica.



GILDA MARTINA
VALENZUELA
TRIVIÑO

Coordinador(a) de Titulación

ÍNDICE

RESUMEN.....	XIV
INTRODUCCIÓN.....	2
CAPÍTULO 1: DEFINICIÓN DEL PROBLEMA.....	4
1.1 Antecedentes.....	4
1.1.1 Antecedentes Contextuales.....	4
1.1.2 Antecedentes Investigativos.....	6
1.2 Definición del Problema.....	11
1.3 Preguntas.....	13
1.3.1. General.....	13
1.3.2. Específicas.....	14
1.4 Objetivos.....	14
1.4.1 General.....	14
1.4.2 Específicos.....	14
1.5 Justificación.....	14
2. CAPÍTULO: Marco Referencial.....	17
2.1 Referente Teórico.....	17
2.2 Referente Conceptual.....	23
2.3 Referente Normativo.....	28
2.3.1 Normas Nacionales.....	28
2.3.2 Normas Internacionales.....	30
3 CAPITULO: METODOLOGÍA.....	33
3.1 Enfoque de Investigación.....	33

3.2	Tipo y nivel de Investigación	34
3.3	Método de Investigación	34
3.4	Universo, Muestra y Muestreo	35
3.5	Categorías y Subcategorías	37
3.6	Formas de Recolección de Información	38
3.7	Formas de Análisis de la Información	39
4	CAPITULO: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	41
4.1	Características de la Población Encuestada	41
4.2	Resultados por objetivos.....	44
4.2.1	Objetivo 1: Caracterizar las condiciones alimentarias de los trabajadores y su influencia en las actividades operativas y administrativas en el entorno laboral de la empresa hotelera.	44
4.2.2	Objetivo 2: Determinar la influencia de la alimentación de los trabajadores en el contexto de trabajo y el bienestar psicosocial de los trabajadores.....	55
5	CAPITULO: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	61
5.1	Conclusiones	61
5.2	Recomendaciones	63
	Bibliografía.....	64

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Género de los trabajadores de la Empresa Hotelera de Guayaquil	41
Figura 2. Nivel educativo de los trabajadores de la Empresa Hotelera de Guayaquil	42
Figura 3. Área de trabajo a la que pertenecen los trabajadores de la Empresa Hotelera de Guayaquil	43
Figura 4. Cantidad de comidas realizadas en la jornada de trabajo en la Empresa Hotelera de Guayaquil	45
Figura 5. Consideración de requerir algún tipo de alimentación específica en la Empresa Hotelera de Guayaquil	46
Figura 6. Preocupación de la Empresa Hotelera de Guayaquil por la alimentación de los trabajadores	47
Figura 7. Trabajadores que mantienen una dieta alimentaria específica fuera la Empresa Hotelera de Guayaquil	48
Figura 8. Trabajadores que llevan alimentos preparados de la casa a la Empresa Hotelera de Guayaquil	49
Figura 9. Los alimentos que llevan los trabajadores y han generado dificultades en la Empresa Hotelera de Guayaquil.....	50
Figura 10. Tipo de alimentación influye en la eficacia de realizar actividades en la Empresa Hotelera de Guayaquil	51
Figura 11. Dificultades para acceder a alimentos saludables en la Empresa Hotelera de Guayaquil	52
Figura 12. Personas que preparan los alimentos en el hogar para los trabajadores de la Empresa Hotelera de Guayaquil.....	53
Figura 13. Trabajadores que presentan horarios habituales de consumo para cada comida en la Empresa Hotelera de Guayaquil	54
Figura 14. Empresa Hotelera de Guayaquil potencializa la calidad alimentaria	55

Figura 15. Trabajadores de la Empresa Hotelera de Guayaquil que consumen alimentos en casa con su familia56

Figura 16. Tipo de actividad que realizan los trabajadores fuera de la Empresa Hotelera de Guayaquil58

Figura 17. Trabajadores que sienten que el trabajo realizado en la Empresa Hotelera de Guayaquil disminuye el apetito en el hogar59

Figura 18. Trabajadores de la Empresa Hotelera de Guayaquil que tienen una alimentación saludable60

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.44

RESUMEN

La alimentación como riesgo psicosocial se encuentra presente en los entornos laborales ya que al contar con una alimentación inadecuada puede significar la disminución del desempeño laboral, es así que para el presente trabajo de titulación se ha considerado como objetivo principal identificar como influye la alimentación de los trabajadores en el bienestar psicosocial del entorno laboral de la empresa Hotelera de la ciudad de Guayaquil con el fin de generar estrategias de bienestar, para lo cual se estableció una metodología con enfoque cuantitativo mediante la aplicación de una encuesta a una muestra de 154 trabajadores, obtenido como principal resultado que la alimentación si influye al momento de realizar las actividades laborales, además que deben llevar alimentos de la casa al trabajo para poder acceder a la alimentación saludable, balanceada acorde a las necesidades laborales.

Palabras Clave: *Riesgo Psicosocial, Alimentación, Calidad Alimentaria, Alimentación Laboral, Factores de Riesgo, Empresa Hotelera*

ABSTRACT

Nutrition as a psychosocial risk is present in work environments since having inadequate nutrition can mean a decrease in work performance. Therefore, for this degree work, the main objective has been considered to identify how the diet of employees influences workers in the psychosocial well-being of the work environment of the Hotel company in the city of Guayaquil in order to generate well-being strategies, for which a methodology with a quantitative approach was established by applying a survey to a sample of 154 workers, obtained The main result is that food does influence when carrying out work activities, in addition, they must bring food from home to work to be able to access healthy, balanced food according to work needs.

Keywords: *Psychosocial Risk, Food, Food Quality, Occupational Nutrition, Risk Factors, Hotel Company*

INTRODUCCIÓN

En la formación de Trabajo Social se desarrollan y se adquiere conocimientos básicos en la gestión de Talento Humano, pero durante el tiempo de prácticas se desarrolla otros tipos de destrezas que son de suma importancia y ayuda para la formación profesional.

Además, esta experiencia brinda así una panorámica más clara de la realidad sociolaboral de las instituciones dentro del país dándonos a conocer así que tan sustentable pueden ser y es por medio de esta introducción que citare algunos pasos a llevar dentro de mis prácticas realizadas en una empresa Hotelera ubicada en la ciudad de Guayaquil en el área de Bienestar Social de Talento Humano.

La alimentación en el trabajo tiene relación con la productividad. Una inadecuada alimentación tiene consecuencias en el organismo y repercute sobre la conducta, el desarrollo del trabajo y la seguridad. Por ejemplo, una baja en los niveles de azúcar puede provocar fatiga física y/o mental y, por consecuencia, aumentar el riesgo mientras se opera una maquinaria. Es necesaria una adecuada alimentación durante la jornada laboral para el desarrollo del trabajo y la seguridad del trabajador. (OIT, 2012)

Es así que la presente investigación cuenta con los siguientes apartados: en el capítulo 1 sobre el planteamiento del problema se presentan los antecedentes contextuales, estadísticos e investigativos referente a la alimentación en espacios laborales, además del problema de investigación, los objetivos generales y específico y la justificación.

En el segundo capítulo se presenta los referentes teóricos que fueron utilizados para el respaldo de la investigación tales como, la teoría de las necesidades sociales y la teoría del capital humano y como referente conceptual la alimentación, hábitos alimenticios y productividad que permite

tener una mejor concepción del problema, además de contar con los referentes normativos y estratégicos.

En el tercer capítulo sobre la metodología utilizada consta el enfoque cuantitativo, instrumentos como la encuesta y la forma de análisis de la información fue a través del análisis crítico, la información obtenida de la encuesta.

En el capítulo de resultados, en este apartado se presenta la información recabada de la encuesta, la misma que será analizada por objetivos.

Y finalmente se presentan las conclusiones y recomendaciones generales de la presente investigación.

CAPÍTULO 1: DEFINICIÓN DEL PROBLEMA

1.1 Antecedentes

1.1.1 Antecedentes Contextuales

La inapropiada alimentación en el lugar de trabajo puede causar hasta un 20% de pérdida de productividad, ya sea por problemas como la desnutrición, que afecta a alrededor de mil millones de personas en los países en desarrollo, o porque un número similar de personas tienen sobrepeso. Ciudadanos de países industrializados destacan estudios publicados por la Oficina Internacional del Trabajo (OIT, 2005).

Es importante recordar que el mundo enfrenta una "escasez de alimentos", por lo que una de cada seis personas en el planeta está desnutrida y otra tiene sobrepeso u obesidad. La desnutrición puede provocar pérdidas de productividad de hasta el 20%. (OIT, 2005)

En un estudio realizado por la Organización Internacional de Trabajo (OIT, 2005) Los estudios muestran que la desnutrición reduce la productividad empresarial global en un 20%. La desnutrición cuesta enfermedades y muertes en los países más pobres como la India entre 10.000 y 28.000 millones de dólares al año. La deficiencia de hierro causa debilidad, fatiga y falta de coordinación, lo que le cuesta al sudeste asiático aproximadamente 5 mil millones de dólares anuales en pérdida de productividad. Estos acontecimientos a menudo llevan a trabajadores, empleadores y gobiernos a un círculo vicioso de desnutrición y mala salud, baja productividad y pobreza. Es importante destacar que Hungría tiene el mayor número de empleados per cápita del mundo en el programa de cupones para alimentos; Más del 80% de los 2,75 millones de trabajadores del país se benefician de estos sistemas. (OIT, 2005)

En 2001, las enfermedades no transmisibles relacionadas con la alimentación representaron el 46% de las enfermedades mundiales y el 60% de las

muertes, y las enfermedades cardiovasculares en particular representaron el 30% de las muertes. (OIT, 2005)

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2005) se dice que la escasez de mineral de hierro le está costando al sudeste asiático 5 mil millones de dólares en pérdida de productividad. En la India, las pérdidas de productividad debidas a enfermedades y muertes por desnutrición oscilan entre 10.000 y 28.000 millones de dólares, lo que representa entre el 3% y el 9% del PIB. En los países más ricos, la obesidad representa entre el 2% y el 7% de los costos totales de atención médica en Estados Unidos; la obesidad cuesta a las empresas 12.700 millones de dólares al año (lo que se refleja en costes de seguros, tiempo libre remunerado, etc.).

En los Estados Unidos, dos tercios de la población es obesa, lo que genera costos médicos de aproximadamente 51,6 mil millones de dólares y una pérdida de productividad de aproximadamente 3,9 mil millones de dólares, incluidos 392 millones de días de trabajo perdidos, 239 millones de días de actividad reducida, 89,5 días de cama. descanso y 62,6 millones de visitas al médico. (OIT, 2005)

En países en vías de desarrollo como Ecuador, los trabajadores a veces tienen descansos insuficientes o nulos para almorzar, mientras que en las regiones desarrolladas el número de trabajadores que toman descansos para almorzar está aumentando. Abreviatura inglesa SAD (stuckat-desk: pegado sobre la mesa). En el Reino Unido, una encuesta reciente encontró que el 70% de los trabajadores de oficina del país suelen comer en sus escritorios. (OIT, 2005)

Así también en un estudio realizado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2012) entre las empresas chilenas, esto muestra grandes deficiencias en el sistema alimentario de los trabajadores chilenos: el 39% no recibe beneficios, el 22% no tiene dónde comer, la limpieza no siempre es suficiente y las pausas para el almuerzo son insuficientes. La calidad de la comida no es la mejor. El 30% de los trabajadores se salta el almuerzo, lo que puede provocar malestar físico y psíquico (fatiga, dolor de cabeza, falta de concentración, irritabilidad, etc.) y afectar a la eficiencia en el trabajo. (OIT,

2012) El 17% de los trabajadores menores de 30 años ya padecen enfermedades crónicas relacionadas con la alimentación, y esta tasa se duplica entre los trabajadores mayores de 40 años. La mayoría de los empleados quieren tener las condiciones y el tiempo necesarios para comer sano durante la jornada laboral.

El sistema denominado Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT) refiere que el sistema, iniciado hace 30 años en Brasil para solucionar el problema de la desnutrición entre los trabajadores, permite solucionar este problema y beneficiar tanto a la empresa como a sus trabajadores al restablecer los servicios de alimentación durante la jornada laboral.

1.1.2 Antecedentes Investigativos

El estudio sobre la alimentación en el contexto laboral y la influencia en el bienestar psicosocial de los trabajadores en una empresa Hotelera de la ciudad de Guayaquil en el año 2023, en tal sentido se procedió a una revisión bibliográfica en temas referentes a la alimentación y el trabajo, encontrando varios estudios que se procede a presentar en orden cronológico.

Es así que, en 2011 la Revista chilena de nutrición publica un artículo de investigación titulado “Alimentación de los trabajadores dependientes residentes en Montevideo y ciudades cercanas” bajo la autoría de (Suárez, Echegoyen, Cerdeña, Perrone, & Petronio, 2011) que plantean como objetivo general; conocer las características nutricionales de los empleados dependientes residentes en el área metropolitana de julio a septiembre de 2009. Como medida especial, se pregunta a los encuestados a qué hora suelen comer durante la jornada laboral. Analizar el consumo y preparación de alimentos de los trabajadores. Estudio de enfermedades crónicas relacionadas con la alimentación en trabajadores.

Este estudio descriptivo y transversal nos permitió recopilar datos sobre el comportamiento alimentario mediante una encuesta telefónica (n = 295). Trabajadores dependientes de ambos sexos entre 18 y 65 años que viven en un área metropolitana y trabajan 8 horas o más por día. Luego de recibir un

servicio de alimentación por parte de la empresa, solo el 29% de los empleados mencionaron que brindan este servicio en el trabajo. La baja en las ofertas de las empresas puede deberse a los siguientes motivos: Los empresarios no valoran los beneficios de los servicios que estas características pueden aportar a los empleados tales como (acceso a alimentos, ahorro de tiempo y dinero, consumo conveniente de alimentos nutritivos y seguros) pueden beneficiar indirectamente también a la organización. Suárez et al (2011)

En Chile durante el (2014), los autores Judith Salinas, Lydia Lera, Carmen González, Elisa Villalobos, Fernando Vio realizan un estudio titulado “Estilos de vida, alimentación y estado nutricional en trabajadores de la construcción de la Región Metropolitana de Chile” se refiere a la epidemia de obesidad laboral en Chile debido a malos hábitos alimentarios. El objetivo de los autores fue diagnosticar el estado de salud nutricional, calidad de vida y condiciones laborales de los trabajadores de la construcción y compararlos con el estado general de los trabajadores y la población nacional para desarrollar recomendaciones de políticas sobre este tema. Para realizar adecuadamente este estudio, los autores propusieron un método de encuesta observacional, descriptivo y transversal, por lo que se comparó el período de diciembre de 2011 a marzo de 2012.

Con la aplicación de la encuesta los autores Salinas *et al* (2014) obtienen que, los trabajadores de la construcción son predominantemente hombres y su edad promedio es mayor (43 años), lo que representa un mayor riesgo para la salud, ya que los factores de riesgo y la probabilidad de enfermedades aumentan con la edad. En este grupo se observó mayor prevalencia de sobrepeso y obesidad, mayor que entre los hombres en la ENS 2009; y las tasas de tabaquismo eran altas, similares a las de la población chilena en general. El 14% respondió que realiza actividad física regularmente tres o más veces por semana, lo cual es similar a la ENS 2009 pero menor que la ENETS 201011.

Durante el año 2019 se llevaron a cabo diferentes estudios, tal es el caso de la autora mexicana Angélica Guzmán y su artículo titulado “Alimentación

laboral: la importancia que tiene este factor en la calidad de vida en el trabajo.” Planteando como objetivo general Identificar la relación existente entre alimentación y calidad de vida en el trabajo para lograr un desempeño óptimo en los trabajadores y de esta manera lograr los objetivos de la organización. Con lo que se presenta indagar sobre la salud forma parte del proceso evolutivo que atraviesa la sociedad, su concepto se ha modificado en función de los procesos a los que el ser humano ha tenido que responder y adaptarse. (Guzmán, 2019)

Para completar este trabajo de investigación, el autor se basó en teorías; teoría de la motivación, jerarquía de necesidades, teoría de dos factores de motivación y factores de higiene de Frederick, de donde concluyó que la mayoría de las personas pasan la mayor parte de su tiempo en el trabajo y consideran el trabajo como su segundo hogar. En el lugar de trabajo, algunas personas enfrentan múltiples cambios ambientales que pueden provocar niveles más altos de estrés y afectar su salud. En medio de estos cambios, múltiples exigencias dificultan seguir hábitos saludables, al disponer de menos tiempo para elegir y preparar los alimentos, así como ajustar prácticas, horarios y recursos disponibles. (Guzmán, 2019)

Así también en Chile, la autora Natacha Maturana lleva a cabo un estudio denominado “Significados de alimentación saludable durante la jornada laboral en oficinistas de la Región Metropolitana: una mirada integral desde la experiencia de los trabajadores.” con el objetivo fue determinar los efectos de una dieta saludable durante la jornada laboral entre trabajadores de oficina de un área metropolitana. Se basa en métodos de investigación exploratorios cualitativos. La recolección de datos se realizó a través de 8 entrevistas a personas que no recibían prestaciones alimentarias. Se obtuvo el consentimiento informado para las entrevistas y se protegió la confidencialidad. Todos los instrumentos utilizados fueron aprobados por el Comité de Ética en Ciencias Médicas en abril de 2019. (Maturana, 2019)

Entre los instrumentos utilizados para el desarrollo de la investigación se encuentra la entrevista y encuesta con las variables de edad, ingresos económicos, ocupación laboral, género y hábitos alimentarios. Se concluyó

que para los encuestados "seguir un plan de alimentación saludable durante la jornada laboral" significa una combinación de factores como la disponibilidad de alimentos saludables y su accesibilidad, la infraestructura alimentaria disponible en el lugar de trabajo, el tiempo, los incentivos de los empleados, etc. Los encuestados creen que la experiencia gastronómica cotidiana se puede mejorar mediante políticas públicas, directrices de las empresas y una mejor infraestructura. (Maturana, 2019)

En Ecuador, el autor Felipe Gallardo (2019) desarrolla una "Guía de alimentación y hábitos saludables en el ámbito laboral para el personal administrativo de Sistemas Médicos de la Universidad San Francisco de Quito" el objetivo es desarrollar pautas de alimentación y hábitos saludables que ayuden a los administradores del SIME-USFQ a tomar decisiones saludables sobre alimentación y actividad física en el lugar de trabajo. El método de investigación es descriptivo, y tiene como finalidad recolectar información para comprender los conocimientos, actitudes y prácticas del empleado específico en el ámbito administrativo del sistema de salud en relación a la nutrición y hábitos de salud en el trabajo. De la Universidad de San Francisco de Quito (SIME-USFQ).

Las categorías de análisis incluyeron conocimientos sobre alimentación y nutrición y actitudes hacia la alimentación y la nutrición; Los autores concluyeron que la promoción de hábitos saludables en el lugar de trabajo contribuye significativamente a la reducción de la incidencia de enfermedades crónicas en adultos y a la mejora de la calidad de vida. (Gallardo, 2019)

En Colombia durante el año 2020, simultáneamente se desarrollaron artículos tales como "Hábitos alimentarios según el cargo laboral, en trabajadores de los servicios de alimentación de la Pontificia Universidad Javeriana" bajo la autoría de Valery Peña (2020) con el objetivo general de caracterizar los hábitos alimentarios de los trabajadores de los servicios de alimentación de la Pontificia Universidad Javeriana, según el cargo laboral. Para ello, es necesario utilizar métodos de investigación descriptivos transversales donde el muestreo no es posible por conveniencia. Para realizar este estudio se definieron los temas y variables de mayor interés para asegurar un abordaje

completo del tema de investigación. Reconocer que las PUJ de food service tienen un perfil femenino general (72%) que caracteriza a la industria de food service. La mayoría de los trabajadores pertenecen al grupo de adultos, por lo que la mayor proporción de ocupados se concentra principalmente en el grupo de edad de 31 a 59 años (81%) y en el grupo de jóvenes de 19 a 30 años. la edad representa el 19 por ciento. En cuanto al estado civil, la mayoría de la muestra era soltera (41%), seguida de parejas de hecho (33%) y separadas/divorciadas (14%). (Peña, 2020)

Mientras que los autores Carmelo, Piñeros, & Chaves (2020) El trabajo académico titulado “Fomento de alimentación laboral saludable en América del sur” fue escrito con el único propósito de identificar investigaciones realizadas en Sudamérica y publicadas en revistas científicas relacionadas con la experiencia de implementación de programas de alimentación saludable para empleados. Administrado mediante un enfoque de revisión descriptiva. Para resolver estos artículos se realizó una revisión de las bases de datos Medline, Scielo y Ebsco. El área geográfica de la búsqueda de artículos fue América del Sur, y los artículos buscados fueron publicados entre 2010 y 2019. Los títulos y resúmenes contenían descripciones como "promoción de la salud", "trabajo" y "dieta saludable".

Con la revisión bibliográfica, Los autores concluyeron que los programas de nutrición en el lugar de trabajo son más efectivos cuando incluyen actividades individuales, ambiente de trabajo y componentes organizacionales. La implementación del programa, que incluyó actividades en diversos sectores, incrementó significativamente el consumo de frutas y verduras por parte de los trabajadores, así como el consumo de alimentos saludables en general. (Carmelo, Piñeros, & Chaves, 2020)

En 2021, en Colombia los autores Vélez, Caro, Martinez & Orozco (2021) realizan un estudio denominado “Condiciones de alimentación de trabajadores de un servicio de alimentación comercial. Medellín-Colombia” el objetivo fue describir las condiciones alimentarias laborales de los trabajadores del servicio comercial de alimentos en Medellín. Para ello, los autores consideraron un enfoque de estudio de caso descriptivo de métodos mixtos

utilizando entrevistas semiestructuradas, observación no participante, selección dietética y una encuesta de consumo diario de alimentos con 59 manipuladores de alimentos. Se utilizó SPSS-24 para el análisis estadístico y clasificación axial para el análisis cualitativo.

Los empleados del servicio comen dos comidas principales en el lugar de trabajo, una de las cuales la proporciona el empleador y hay un restaurante con bebidas calientes y agua gratuitas. En cuanto al IMC, el 62,87% tenía sobrepeso y obesidad, y en cuanto al porcentaje de grasa corporal, el 77,1% tenía sobrepeso y obesidad. Trabajan de 10 a 12 horas diarias, por lo que realizan poca actividad física y pasan la mayor parte del tiempo de pie en espacios reducidos. Su consumo de frutas y verduras era menor, su consumo de carbohidratos era mayor y algunos bebían y fumaban en su tiempo libre, todo lo cual los exponía a un mayor riesgo de enfermedades crónicas y una reducción de la productividad laboral. (Vélez, Caro, Martínez, & Orozco, 2021)

1.2 Definición del Problema

Una alimentación adecuada constituye un derecho humano básico en todo el mundo y, sin embargo, a menudo ha sido ignorado en el contexto de los derechos del trabajo. Igualmente, es una base importante para una fuerza laboral productiva, pero sorprendentemente se presta poca atención a mejorar la productividad y la competitividad empresarial. (OIT, 2012)

Por un lado, tener una alimentación completa y balanceada es clave para llevar una vida saludable, sin embargo, por el trajín que implica los contextos laborales, los horarios, la situación sociodemográfica entre otros hace que la alimentación en las jornadas laborales sea incompleta o desbalanceada, consumiendo cargas calóricas inadecuadas para el cuerpo y para el tipo de actividades que realiza, afectando así no solo en la salud física, sino también en su calidad de vida.

Es común observar que los trabajadores generalmente por falta de tiempo, se saltan la ingesta del desayuno, consumiendo comida poco saludable en el transcurso de la casa al trabajo o a su vez, durante el día consumen golosinas

o alguna clase de comida chatarra, casi lo mismo ocurre con la ingesta del almuerzo, denotando una incompatibilidad de la vida laboral con la alimentación.

La Federación Internacional del Trabajo Social (FITS, s.f) define al Trabajo Social como profesión y disciplina basada en la práctica, el trabajo social promueve la permuta y progreso social, el empoderamiento y la manumisión humana. Los principios de justicia social, derechos humanos, responsabilidad colectiva y respeto a la diversidad están en el centro del trabajo social. Basado en teorías sociales y humanísticas, el discernimiento indígena, el trabajo social involucra a personas e instituciones para resolver los problemas de la vida y mejorar el bienestar.

Es así que, desde Trabajo Social se debe prestar especial atención a este fenómeno que ha pasado desapercibido en las empresas, la alimentación laboral repercute no solo en la vida laboral sino también en el bienestar de los trabajadores, por lo que es preciso indagar a profundidad las consecuencias que acarrearán mantener una alimentación laboral inadecuada.

La nutrición como factor de riesgo psicosocial para los trabajadores se refiere sin duda a la desnutrición, que afecta al organismo y afecta el comportamiento, el desarrollo laboral y la seguridad. Por ejemplo, una bajada de azúcar en sangre puede provocar fatiga física y/o mental y, por tanto, aumentar los riesgos al trabajar con maquinaria. Una nutrición adecuada durante la jornada laboral es necesaria para el desempeño del trabajo y la seguridad de los empleados. (OIT, 2012)

La desnutrición en el lugar de trabajo puede provocar pérdidas de productividad de hasta el 20%, debido, por ejemplo, a problemas como la desnutrición, que afecta a alrededor de mil millones de personas en los países en desarrollo, o problemas como la obesidad, que afecta a un número similar. Ciudadanos de países industrializados destacan estudios publicados por la Oficina Internacional del Trabajo. (OIT, 2005).

Existen una serie de enfermedades provocadas por la inadecuada alimentación laboral, por un lado, la carencia alimentaria recae en casos de

escorbuto o raquitismo, anemia u obesidad, es así que una alimentación desequilibrada en el contexto laboral puede afectar en la salud física del trabajador, incluso puede ir más allá, a la parte psicológica generando en los trabajadores baja autoestima, depresión o estrés.

Hay que destacar que el estrés laboral puede alterar el apetito y el hambre y, como consecuencia, la correcta alimentación y nutrición; lo que equivale a decir que una fuente nada desdeñable de estrés lo constituye la manera en que nos alimentamos (Díaz, 2007).

En cuanto al sobrepeso-obesidad constituye un serio problema de salud pública (y laboral) por su alta prevalencia, por su tendencia al progresivo incremento y por su entidad como factor de riesgo que acorta la vida media y se asocia (o provoca) a otros factores de riesgo coronario y tensional. En este terreno forma una triada letal con el consumo excesivo de alcohol y el tabaquismo (Díaz, 2007).

En tal sentido, el objeto de estudio de la presente investigación es la calidad de la alimentación y la afectación en el bienestar psicosocial de los trabajadores en el entorno laboral de la Empresa Hotelera de la ciudad de Guayaquil. En tanto, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2005) se ha descubierto que los beneficios de una nutrición laboral adecuada ayudan a prevenir enfermedades crónicas, reducir los accidentes laborales y prevenir el ausentismo.

1.3 Preguntas

1.3.1. General

- ¿Cómo influye la calidad de la alimentación de los trabajadores en el bienestar psicosocial del entorno laboral de la empresa Hotelera de la ciudad de Guayaquil en el año 2023?

1.3.2. Específicas

- ¿Cómo afecta la calidad de la alimentación de los trabajadores en las actividades físicas e intelectuales en el entorno laboral de la empresa hotelera?
- ¿De qué manera influye la calidad de la alimentación de los trabajadores en las actividades operativas de la empresa hotelera?
- ¿Cuál es el nivel de incidencia de la calidad de la alimentación y el bienestar psicosocial en los trabajadores de la empresa hotelera?

1.4 Objetivos

1.4.1 General

- Identificar cómo influye la alimentación de los trabajadores en el bienestar psicosocial del entorno laboral de la empresa Hotelera de la ciudad de Guayaquil.

1.4.2 Específicos

- Caracterizar las condiciones alimentarias de los trabajadores y su influencia en las actividades operarias y administrativas en el entorno laboral de la empresa hotelera.
- Determinar la influencia de la alimentación de los trabajadores en el contexto de trabajo y el bienestar psicosocial de los trabajadores.

1.5 Justificación

La alimentación en el ámbito laboral juega un papel muy importante para la organización, es así que como tentativa de estudio está el análisis de cómo influye la alimentación de los trabajadores en el bienestar psicosocial en el entorno laboral de la empresa Hotelera, misma que fue motivada por la practica pre profesional realizada en el Área de Talento Humano de una empresa Hotelera de la ciudad de Guayaquil.

El abordaje de la presente investigación se encuentra estipulado por los Objetivos de Desarrollo Social (ODS) presentado en los objetivos 3 y 8 que

mantienen como intención, por un lado, garantizar una vida sana y promover el bienestar en todas las edades es esencial para el desarrollo sostenible. E impulsar el progreso, crear empleos decentes para todos y mejorar los estándares de vida (Naciones Unidas , 2015).

La interacción directa con el equipo de trabajo de esta organización me ha permitido tener una visión más amplia sobre la necesidad de indagar sobre la calidad de la alimentación y su influencia sobre el bienestar psicosocial de los trabajadores de la empresa hotelera, es así que el dominio institucional para el desarrollo de esta investigación que contempla la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil (UCSG, 2020) como dimensión y finalidad de dominio se establece en el numeral 4 sobre Dinámicas socio-políticas, instituciones jurídicas y demacración. En cuanto la línea de investigación para la carrera de Trabajo Social se encuentra en lo referente al Talento Humano con la intervención de Trabajo Social en contexto laborales.

El desarrollo de la investigación sobre la afectación de la alimentación como factor riesgo psicosocial de los trabajadores en una empresa Hotelera de la ciudad de Guayaquil en el año 2023, refiere a la calidad de alimentación de los trabajadores durante la productividad laboral en una empresa hotelera de Guayaquil, es de gran importancia para la profesión de Trabajo Social ya que otorga valiosa información para futuras investigaciones con este tipo de problemática que ha pasado desapercibida en las instituciones, y merece ser atendida por el bienestar psicosocial de los trabajadores y la productividad de la organización.

Para la Carrera de Trabajo Social realizar el estudio de los efectos de la alimentación como factor riesgo psicosocial de los trabajadores en una empresa Hotelera de la ciudad de Guayaquil en el año 2023 se encuentra en afinidad a los Objetivos de la Carrera de Trabajo Social de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil (2023) establece “Desarrollar capacidad de emprendimiento en intervenciones, sustentadas en los principios del Buen Vivir como concepción de desarrollo humano, promoviendo la actoría de los sujetos y el impulso de redes sociales, que incidan en marcos políticos e institucionales que apuntalen derechos sociales.”

Desde un punto de vista social, la inadecuada alimentación en el lugar de trabajo puede provocar pérdidas de productividad de hasta el 20%, debido a problemas como la desnutrición, que afecta a alrededor de mil millones de personas en los países en desarrollo como lo es Ecuador y otros países latinoamericanos por problemas como la obesidad, que afecta a un número similar personas en países industrializados, destacó un estudio publicado por la Oficina Internacional del Trabajo (OIT, 2005)

2. CAPÍTULO: Marco Referencial.

Este capítulo se centra en los referentes que son la base de la investigación, desde los modelos teóricos como la teoría de las necesidades sociales y la teoría del capital humano o definiciones de alimentación, hábitos alimenticios y productividad que permite tener una mejor concepción del problema. A esto se le añade un marco legal y estratégico, con leyes internacionales y locales, así como políticas que regulan la alimentación y la productividad laboral.

2.1 Referente Teórico

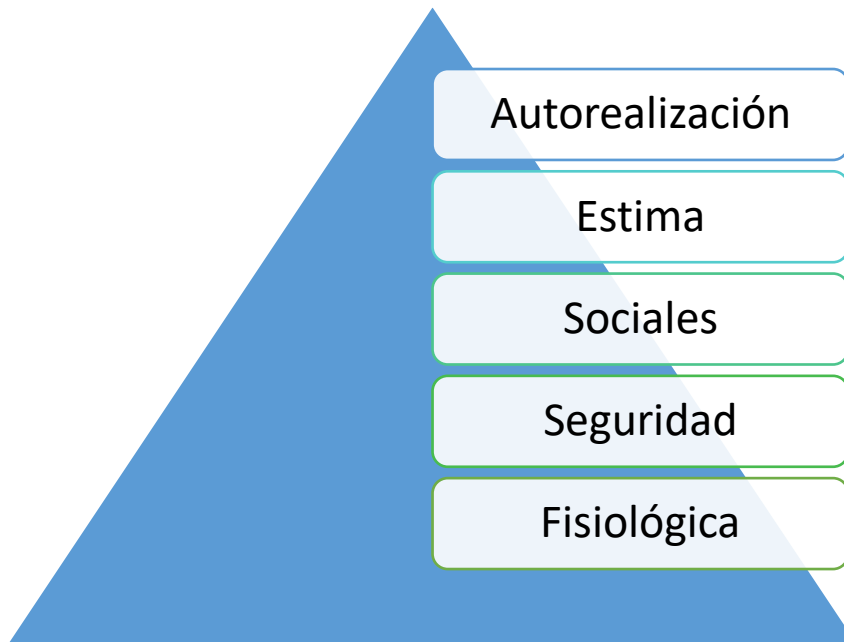
- **Teoría de las Necesidades Sociales**

La teoría más reconocida es el modelo de Jerarquía de Necesidades, donde Abraham H. Maslow afirma que los humanos tienen un conjunto complejo de necesidades inusualmente poderosas que pueden clasificarse en una jerarquía. Esta jerarquía se basa en los siguientes supuestos básicos. Una vez satisfecha una necesidad, su importancia como factor motivacional disminuye. (Hernández & Urbina, 2017).

Es así que para Jerson Hernández y Cesar Urbina, refieren que la red de necesidades de gran parte de las personas es muy compleja, y varias de ellas afecta el comportamiento en algún momento determinado. El modelo de Maslow señala que los seres humanos tenemos cinco necesidades, las misas que se subdividen en básicas y superiores; las necesidades básicas contemplan las necesidades fisiológicas y de seguridad; mientras que las necesidades consideradas superiores se contemplan a las sociales, de estima y de autorrealización.

Figura 1

Jerarquía de las Necesidades de Maslow



Elaborado por: Diseño Sujey Alonso

De acuerdo a la jerarquía de Maslow, las necesidades se sub dividen en dos categorías, tales como Superiores y Básicas:

Necesidades Superiores

- **Necesidades de autorrealización.** La satisfacción personal proviene de la satisfacción de las necesidades de autorrealización. Las personas que luchan por la autorrealización buscan mejorar sus habilidades para resolver problemas. Los gerentes que valoran la autorrealización pueden involucrar a los empleados en la planificación del trabajo y desarrollar tareas laborales específicas que utilicen las habilidades únicas de los empleados, o brindar a los equipos la libertad de planificar y ejecutar el trabajo. (Hernández & Urbina, 2017).
- **Necesidades de estima.** La necesidad de estima puede satisfacerse mediante un sentido de logro personal, respeto por uno mismo y reconocimiento o respeto de los demás. Las personas con necesidad

de estima quieren que los demás las acepten tal como son y se vean a sí mismas como capaces. Los gerentes se centran en estas necesidades y tratan de motivar a los empleados con recompensas y reconocimiento público de sus servicios. (Hernández & Urbina, 2017).

- **Necesidades sociales.** Las necesidades de amistad, amor y pertenencia son pertenencia. Una vez satisfechas las necesidades fisiológicas y de seguridad, surge la necesidad de pertenencia. Los líderes deben comprender que cuando la necesidad de pertenecer es la principal fuente de motivación, las personas ven el trabajo como una oportunidad para reunirse y construir relaciones cálidas y amistosas. (Hernández & Urbina, 2017)

Necesidades Básicas

- **Necesidades de seguridad.** La necesidad de seguridad, estabilidad y ausencia de dolor, peligro o enfermedad son necesidades de seguridad. Al igual que los valores fisiológicos, los valores insatisfechos hacen que las personas se preocupen por satisfacerlos. La gente valora sus trabajos principalmente por sus necesidades de seguridad y principalmente para evitar la pérdida de satisfacción de sus necesidades básicas. (Hernández & Urbina, 2017).
- **Necesidades fisiológicas.** La necesidad de alimento, agua, aire y refugio son necesidades fisiológicas y forman el nivel más bajo en la jerarquía de necesidades de Maslow. Las personas primero se concentran en satisfacer estas necesidades y luego pasan a necesidades de orden superior. Los gerentes deben comprender que, si los empleados están motivados por necesidades fisiológicas, no se concentrarán en el trabajo que están realizando. (Hernández & Urbina, 2017).

De acuerdo con Idalberto Chiavenato (2011) expresa que la satisfacción de ciertas necesidades es temporal y pasajera, es decir, la motivación humana es cíclica: la conducta es un proceso continuo de resolución de problemas y satisfacción de necesidades a medida que éstas surgen.

En este ciclo motivacional, se satisfacen las necesidades, a medida que el ciclo se repite, la conducta se vuelve más efectiva para satisfacer ciertas necesidades mediante el aprendizaje y la repetición (refuerzo). Una vez satisfecha, la necesidad deja de motivar la conducta porque no causa tensión ni malestar. (Chiavenato, 2011, pág. 60).

Las necesidades fisiológicas son el nivel más bajo de las necesidades humanas. Se trata de necesidades innatas, como la necesidad de alimento (hambre o sed), de sueño y descanso (fatiga), de refugio (protección del frío o del calor) o del deseo sexual (propagación de la especie). Éstas se denominan necesidades biológicas o básicas y deben satisfacerse de forma regular y repetida para garantizar la supervivencia del individuo. (Hernández & Urbina, 2017).

Teniendo en cuenta que la alimentación es considerada una necesidad básica, es así que, para el desarrollo de la presente investigación, en base a la teoría de las necesidades se considerara como la insatisfacción de la necesidad fisiológica de la alimentación en un contexto laboral puede convertirse en un factor de riesgo psicosocial para los trabajadores de una empresa hotelera de la ciudad de Guayaquil.

A pesar de tratarse de una necesidad básica, y por demás común, la alimentación en un contexto laboral no es la misma, y al no apegarse a una calidad de alimentación acorde a sus actividades puede recaer en un riesgo laboral. Con el abordaje de la teoría de las necesidades de Maslow es posible identificar el estado de las necesidades fisiológica, especialmente la alimentación de los trabajadores.

- **Teoría del Bienestar Organizacional**

Para (Sen, 1982), citado por Castañeda et al (2017) refieren que el bienestar humano es un estado en el que los individuos tienen la conformidad y la oportunidad de vivir una vida digna, en base a la satisfacción de sus necesidades. La capacidad de las personas para vivir la vida que valoran se define libremente mediante una variedad de instrumentos.

La calidad de vida laboral y el bienestar social son dos aspectos interrelacionados que aseguran un buen clima organizacional mediante la implementación de la mejora continua, el apoyo a los empleados, la capacitación, la educación y la importancia de la responsabilidad compartida, resultando en un sentido de pertenencia y desarrollo profesional. (Delgado, 2014).

En la teoría del bienestar organizacional se contempla temas referentes al bienestar en el contexto laboral, así como del contexto social, es decir abordan al talento humano como sujeto de necesidades y derechos, los mismos que son percibidos en la organización. Además, que el bienestar del ser humano implica la satisfacción de diversas necesidades, tener una buena salud, contar con buenas relaciones sociales, contar con una calidad de alimentación completa y balanceada.

Trabajar en el entorno empresarial crea un equilibrio entre la seguridad de la organización y el bienestar de los empleados, ya que existe codependencia para su correcto funcionamiento. Es así que un entorno saludable y seguro promueve la salud mental, la seguridad ocupacional y a su vez garantiza la productividad y la calidad de vida laboral. (Castañeda, Betancourt, Salazar, & Mora, 2017).

Para Berg, citado por Castañeda et al (2017) consideran que la teoría del bienestar organizacional se encuentra relacionada con tres factores:

- Características específicas del trabajo, estas tienen que ver con el nivel de autonomía para realizar una actividad, el trabajo significativo, además de la posibilidad que la organización brinda a sus colaboradores para usar sus conocimientos o habilidades.
- Prácticas de alto rendimiento en el trabajo, esto involucra al trabajo en equipo, la gestión de problemas y las formas de comunicación organizacional.
- Afectaciones en el entorno del trabajador, estas afectaciones se encuentran presentes en el contexto social del trabajador, es decir, el círculo social más cercano del trabajador.

De acuerdo con Paola Delgado (2014) la verdadera razón detrás de la teoría del bienestar organizacional es que la motivación de los empleados inspira la productividad, por lo que es fundamental promover buenas actitudes, apoyo a los empleados, actividades y programas en los que los empleados y sus familias puedan participar. procesos y asegurar un ambiente y ambiente de trabajo saludable, además se deben implementar planes de mejora continua, evaluación del desempeño, seguimiento y mejora para respaldar y garantizar la calidad de los productos y/o servicios proporcionados por la empresa.

Es así como la teoría del Bienestar Organizacional guarda relación con el abordaje de la presente investigación, en donde se considera al trabajador como un ser de motivación y requiere de un ambiente laboral sano, al igual de las condiciones laborales deben ser las más óptimas para el desarrollo de las actividades laborales, esto considerando a la alimentación como un factor de riesgo, desde la teoría de bienestar organizacional se estima abordar sus efectos para contrarrestarlos.

2.2 Referente Conceptual

- **Alimentación**

Para Martínez y Pedrón la alimentación es un elemento fundamental del ciclo de vida humano y está directamente relacionada con el desarrollo humano, la calidad de vida y el rendimiento en general, así como con la promoción de la salud y la prevención de enfermedades (Carmelo, Piñeros, & Chaves, 2020).

Para la Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2010) la alimentación proceso consciente y voluntario que consiste en el acto de ingerir alimentos para satisfacer la necesidad de comer.

La comida es un proceso voluntario en el que los humanos obtienen, transforman y descomponen, cocinan, se llevan a la boca, mastican y tragan sustancias comestibles. A partir de este punto, la alimentación se detiene y comienza la digestión, un proceso inconsciente e involuntario de recibir, transformar y utilizar los nutrientes (químicos simples) que se encuentran en los alimentos (Gobierno de Canarias , 2018).

También se cree que los alimentos de buena calidad pueden proporcionar todos los nutrientes y la energía esenciales que todo el mundo necesita para mantenerse sano, también conocida como dieta equilibrada. (ONU, 2010).

Para el Ministerio de Agricultura del Perú (2011) refiere a la calidad de los alimentos en su sentido más común puede equipararse con el concepto de utilidad alimentaria, todas las características que distinguen las unidades individuales de un producto y se utilizan para determinar la aceptabilidad por parte de los consumidores.

A su vez el Ministerio de Salud (2023) los alimentos de alta calidad se refieren a alimentos que proporcionan los nutrientes que el cuerpo humano que son necesarios para mantener las funciones corporales normales, mantener o restaurar la salud, minimizar el riesgo de enfermedades y asegurar la reproducción, el embarazo, la lactancia, el desarrollo y el crecimiento adecuado.

Mientras que la alimentación en el ámbito laboral Para Bejarano y Díaz, citado por (Carmelo, Piñeros, & Chaves, 2020) abordan la alimentación laboral con la visión de la OIT. Los autores señalan que la importancia de la nutrición en el ambiente laboral se menciona desde 1953, lo que significa que la nutrición ha comenzado a ser considerada como una estrategia para promover la salud y el bienestar de los trabajadores. En el entorno laboral, mantener una dieta saludable se ha vuelto muy importante en las últimas décadas, ya que las consecuencias económicas negativas se hacen evidentes cuando muchos trabajadores sufren un menor rendimiento laboral debido a la alteración del estado nutricional.

Mientras que para la Organización Internacional del Trabajo (2005) la "Nutrición en el trabajo" se refiere a comer alimentos de calidad en el trabajo en un ambiente tranquilo con colegas, ya que esto ayudará a los empleados a maximizar sus actividades.

Es así como para Jhon Bejarano y Mónica Díaz (2012) la nutrición en el lugar de trabajo incluye no sólo la provisión de alimentos para el consumo, sino también la interacción social relacionada con la alimentación, el espacio dispuesto para tal fin, el horario, las políticas de la empresa relacionadas con el proceso de alimentación, la visión que tiene el individuo de su dieta laboral, entre otros.

- **Salud Laboral**

Para la Organización Mundial de la Salud (2009) señala que la seguridad y salud en el trabajo es una estrategia para garantizar la salud de los trabajadores y la fortaleza de la economía nacional mediante la mejora de la productividad, la motivación y la calidad de los productos. A nivel global, el entorno laboral tiene una gran capacidad para reducir la desigualdad.

Según la OIT y la OMS (2009), la salud ocupacional es "promover y mantener la salud física, mental y social y el bienestar social de los empleados de todas las profesiones previniendo los trastornos de salud, controlando los riesgos, adaptando el trabajo a las personas y el trabajo de las personas".

El objetivo de esta actividad es, por un lado, promover y proteger la salud de los empleados y, por otro, gestionar y reducir los riesgos y controlar las enfermedades y accidentes laborales. (UNIR, 2021)

- **Bienestar Psicosocial**

La concepción de bienestar concierne a la calidad de vida laboral y busca superar el desarrollo general de las personas en las organizaciones debido a las preocupaciones sobre la naturaleza no remunerada del trabajo y la creciente insatisfacción con el empleo. (Castañeda, Betancourt, Salazar, & Mora, 2017).

El bienestar psicosocial desarrollado por Ryff (1989), citado por (Zubieta, Muratori, & Fernandez, 2012) hace referencia a los aspectos relacionados con la salud mental y social de los individuos, tales como:

- Autoaceptación, refiere que aquí las personas intentan sentirse bien consigo mismas, aunque sean conscientes de sus limitaciones.
- Construir relaciones positivas con los demás, las personas necesitan mantener relaciones sociales sólidas y tener amigos en quienes puedan confiar.
- Autonomía. Para mantener su individualidad en diferentes contextos sociales, las personas deben disfrutar del derecho a la autodeterminación y afirmar su independencia y poder personal.
- Dominio del entorno. La capacidad de un individuo para elegir o crear un entorno favorable para satisfacer sus deseos y necesidades.
- Propósito en la vida. Metas y objetivos que dan sentido a la vida.
- Crecimiento personal. Interesado en desarrollar potencial, crecer y aprovechar al máximo tus capacidades.

Es posible considerar al bienestar como algo subjetivo ya que responde a un conjunto de factores externos e internos, por lo que considerar aspectos individuales y sociales para considerar la existencia del bienestar psicosocial.

Mientras que, para Cobo Martín, José María y López Refojos, Lucía (2011), citado por Castañeda et al (2017) el bienestar psicosocial se refiere a las

condiciones de seguridad física, psicológica y social en las que los colegas se organizan para proporcionar controles diseñados para promover el bienestar y reducir o prevenir el riesgo de enfermedad. o un accidente.

- **Factores psicosociales**

Para la Organización Internacional del Trabajo (1986) define a los factores de riesgo psicosocial como aquellas interacciones que se dan entre el entorno laboral del trabajador, las condiciones de la organización, la satisfacción en el contexto laboral, las habilidades del trabajador, las necesidades y demás aspectos externos al contexto organizacional que tienen influencia en el bienestar y condición de salud del trabajador llegando incluso a afectar su desempeño laboral y la calidad de vida.

Los factores psicosociales son capaces de afectar negativamente al individuo, sin embargo, también es posible que le favorezca, pues de hecho los factores psicosociales representan un impacto positivo en la actividad laboral de la persona favoreciendo su desarrollo personal. Por el contrario, los denominados factores de riesgo psicosocial sí representan un perjuicio para el trabajador debido a que afectan a su salud y bienestar, convirtiéndose en causantes de estrés, condición más común desencadenada por factores de riesgo psicosocial (Gil-Monte, 2012).

- **Productividad laboral**

Los autores Robbins y Judge (2013), consideran que la productividad es el nivel más alto de análisis del comportamiento organizacional. Una empresa es eficiente cuando logra sus objetivos convirtiendo las materias primas en productos al menor coste posible. Por tanto, la productividad requiere eficiencia y eficacia.

- **Calidad**

La calidad se inició como una estrategia para resolver dificultades de producción y para reducir los costos asociados con la producción de bienes, aunque su comienzo está asociado a los costos, y es reconocido que fue retomada como una estrategia para establecerse cada vez más en los mercados (Escobar & Mosquera, 2013, pág. 210).

De acuerdo con lo referido por los autores podría decirse que la calidad en sus inicios era considerada como una estrategia de mercado para establecer soluciones de producción, es decir para la creación de un producto de calidad, ahora bien, esto se centra únicamente a la producción de bienes y no de los servicios como lo es la alimentación.

Según Joseph Juran define a la calidad como una “adecuación para el uso” (Juran, 1990, p.4), citado por (Escobar & Mosquera, 2013) señalar que las opiniones de los usuarios indican la calidad del producto o servicio durante su uso real, es decir, la capacidad de responder a las necesidades durante el uso del producto o servicio. Por otra implica, las acciones internas que la organización emprende para dar cuenta del cumplimiento de las especificaciones relativas al producto o servicio ofrecido, en las cuales inserta su noción de Espiral de la Calidad.

Así también el autor utilizó dos significados diferentes para calidad: el desempeño del producto y la ausencia de defectos. Una gestión de calidad eficaz de este tipo significa utilizar los conceptos aparentemente antiguos de la trilogía de la calidad. (Juran, 1986 en James, 1997, p. 46).

La incorporación de aspectos como servicios al concepto de calidad conlleva a considerar a la alimentación como un factor de calidad dentro de una organización.

- **Empresa Hotelera**

El sector hotelero forma parte de uno de los dos pilares básicos en la producción del servicio turístico, que podrían resumirse, desde un punto de

vista práctico, en el alojamiento y el transporte (Alcázar, 2003). Dentro del primer grupo el hotel constituye el tipo de establecimiento turístico por excelencia, siendo la empresa hotelera el sector económico más importante dentro de la industria turística en el Ecuador.

Las empresas hoteleras ahora se dan cuenta de que para permanecer en el mercado necesitan cambiar la calidad del servicio no solo a los clientes externos, sino también a sus socios comerciales, brindando servicios que históricamente han sido reconocidos por turistas y administradores. Una experiencia diferente a la de ser anfitrión (Veloz & Vasco, 2016).

2.3 Referente Normativo

2.3.1 Normas Nacionales

- **Constitución de la República del Ecuador**

En la carta magna del Ecuador de 2008 en la sección octava referente al trabajo y la seguridad social, es así que en el Art. 33 señala que, el trabajo es un derecho y un deber social, además de un derecho económico, fuente de realización personal y fundamento de la economía. El Estado garantizará el pleno respeto a la dignidad de los trabajadores, un modo de vida digno, remuneraciones y remuneraciones justas, así como un trabajo saludable, libremente elegido o aceptado. (Constitucion de la República del Ecuador , 2008).

Todas las personas que venden su fuerza de trabajo deben asumir responsabilidades establecidas en un contrato, así como los empleadores otorgar condiciones dignas para que los trabajadores puedan ejercer sus actividades laborales, en donde se considere prevenir los riesgos psicosociales tales como la alimentación en el contexto laboral.

En tal sentido, desde (Constitucion de la República del Ecuador , 2008) en el Art. 66 establece que se reconoce y garantiza el derecho de las personas a una vida digna que les proporcione salud, alimentación y nutrición, agua

potable, vivienda, saneamiento, educación, trabajo, empleo, recreación y esparcimiento, deportes, vestido, seguridad social y otros servicios sociales necesarios.

Considerando a la alimentación como un riesgo psicosocial para los trabajadores, desde este instrumento normativo considera en el Art. 34 establece que el derecho a la seguridad social, siendo éste para todas las personas y el Estado es responsable de su cumplimiento por parte de los empleadores. (Constitucion de la República del Ecuador , 2008)

Así también hace mención sobre el derecho a la seguridad laboral en su Art. 326, numeral 5: “Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.” (Constitucion de la República del Ecuador , 2008)

Desde la última carta magna del Ecuador hace referencia a varios artículos relacionados a la protección del trabajador, estableciendo que las organizaciones desde los empleadores brinden condiciones dignas y favorables para que los trabajadores puedan desarrollar sus funciones, consideran también las condiciones dignas que garanticen la salud y la integridad de los trabajadores.

- **Código de Trabajo**

Se trata de un instrumento normativo en el que constan artículos que regula la relación laboral, contempla derechos y obligaciones tanto para el empleado como para el empleador. Es así que en el Art. 2 del Código de Trabajo (2012) expresa que el trabajo es un derecho y un deber social.

Por otro lado, en el Capítulo V sobre la sección 410 impone a los empleadores el deber de garantizar que las condiciones laborales de sus empleados no pongan en peligro su salud o su vida. (Codigo de Trabajo , 2012)

Además, señala que los empleados están obligados a cumplir con las medidas preventivas, de seguridad e higiene previstas en la normativa y determinadas por el empleador. No hacerlo es motivo legítimo para resolver el contrato de trabajo. (Codigo de Trabajo , 2012).

2.3.2 Normas Internacionales

- **Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores 1981**

El Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores de 1981 es un instrumento normativo en el cual se busca prevenir accidentes o daños a la salud en un contexto laboral reduciendo los riesgos psicosociales en las organizaciones.

En tal sentido, en su Art. 16, numeral 2 hace referencia a la exigencia a los empleadores a garantizar que: “los agentes químicos, físicos y biológicos y sus sustancias bajo su control no suponen un riesgo para la salud si se toman las medidas de protección adecuadas” (OIT, s/f), este numeral tiene relación con el numeral 3 que indica que, a los empleadores deben suministrarles: “ropa y equipo de protección adecuados para prevenir el riesgo de accidentes o efectos adversos para la salud”, (OIT, s/f).

En este convenio hace mención a los agentes químicos que pueden ser considerados como factores de riesgo psicosocial, tal es el caso de la alimentación provenientes de sustancias biológicas y químicas que regulan la ingesta de los trabajadores.

- **Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo 1985**

El Convenio referido promulgado por la Organización Internacional del Trabajo en 1985, sobre los servicios de salud en el trabajo los define como: la función preventiva de asesoramiento al empleador, representantes y empleados, brindando un ambiente de trabajo seguro y protegido en salud física y mental en beneficio del trabajo. (OIT, 1985)

Es decir que, los servicios de salud deben involucrarse en la planificación y diseño del lugar de trabajo, así como el mantenimiento y estado de los instrumentos, maquinarias y sustancias utilizados por el personal. Entre sus funciones también se menciona el asesoramiento de los equipos de protección y la vigilancia de la salud de los trabajadores en relación a las funciones del trabajo. (OIT, 1985)

- **Acuerdo de Cartagena 584**

Decisión 584 Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo. Capítulo III – Artículo 11 Literal b) “Los riesgos se identifican y evalúan inicial y periódicamente para planificar en consecuencia las medidas preventivas, basándose en mapas de riesgos, utilizando sistemas especiales de vigilancia epidemiológica laboral u otros sistemas similares.” (Gobierno del Ecuador , 2018).

2.4 Referente Estratégico

- **Plan de Creación de Oportunidades**

De acuerdo a la (Plan de Creacion de Oportunidades , 2021), en su art. 280 señala como responsable a la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo de la elaboración, cumplimiento y seguimiento de las políticas, programas y proyectos públicos implementadas en el Plan Nacional de Desarrollo, vigente, el (Plan de Creación de Oportunidades 2021-2025 del Ecuador), es el instrumento al que se sujetarán dividido en cinco ejes y dieciséis objetivos con sus respectivas políticas (55) y metas (130), pretendiendo alcanzar un progreso óptimo que brinde libertad para satisfacer las necesidades de los ciudadanos (pág. 9).

En el Eje 1: Económico, se basa en el crecimiento y la generación de empleo de economía libre y de competencia.

“Objetivo 1: Incrementar y promover las oportunidades de empleo y las condiciones de trabajo de manera inclusiva” (pág. 51).

La relación existente con el desarrollo de la presente investigación aborda las oportunidades de empleo y las condiciones de trabajo, es decir brindar condiciones dignas para que el trabajador pueda desenvolverse en el entorno organizacional.

En el Eje 2: Social, se refiere a la atención gratuita y garantizada en salud y prevención de violencia, extrema pobreza, educación.

“Objetivo 6: Garantizar el derecho a la salud integral, gratuita y de calidad” (pág. 63). Persigue una visión de salud integral, inclusiva y de calidad sin costo, como primordial derecho humano.

Con este objetivo, el Plan de Creación de Oportunidades otorga el derecho a la salud integral en todos los contextos, este incluye el laboral, es así como la alimentación puede ser considerado como un riesgo psicosocial que estaría afectando a la salud física y mental de los trabajadores.

3 CAPITULO: METODOLOGÍA.

3.1 Enfoque de Investigación

El enfoque con el que se desarrollará el presente estudio de titulación es cuantitativo, de acuerdo con R. Hernández Sampieri, C. Fernández & M. P. Baptista (2010), en el enfoque cuantitativo, el punto de partida es la identificación y formulación de una pregunta científica, seguido de una revisión de la literatura relevante al tema, y con base en esto se establece un marco teórico de referencia, luego se determinan las principales variables del estudio. son obtenidas indicado y definición analizada conceptual y operativamente.

En la construcción de este último proceso, dan paso a los instrumentos de investigación, los mismo que serán cuantitativos con los que se pretende dar respuesta al objetivo general que es analizar cómo influye la calidad de la alimentación de los trabajadores en el bienestar psicosocial en el entorno laboral de la empresa Hotelera de la ciudad de Guayaquil, con lo que se obtendrá si se cumple o no con el objetivo.

Para David Neill, César Quezada & Juana Arce (2018, pág. 69) refieren que la investigación cuantitativa es una forma estructurada de recopilar y analizar datos obtenidos de distintas fuentes, lo que implica el uso de herramientas informáticas, estadísticas, y matemáticas para obtener resultados. Es concluyente en su propósito ya que trata de cuantificar el problema y entender qué tan generalizado está mediante la búsqueda de resultados proyectables a una población mayor.

Este tipo de investigación tiene como objetivo verificar o verificar deductivamente la proposición propuesta en la investigación, es decir construir una hipótesis basada en la relación entre variables y luego medirla para confirmarla o refutarla (Alan, Quezada, & Arce, 2018).

3.2 Tipo y nivel de Investigación

El presente estudio es de tipo descriptiva, ya que estaría describiendo las características de una población homogénea. De acuerdo con Carlos Sabino (1992), citado por (Guevara, Verdesoto, & Castro, 2020) se menciona que el propósito de la investigación descriptiva es describir algunas características básicas de un grupo homogéneo de fenómenos, utilizando criterios sistemáticos que permitan establecer la estructura o comportamiento del fenómeno en estudio, que proporcione información sistemática y comparable con otras fuentes:

Se basará en un estudio correlacional, ya que se pretende establecer la relación entre la variable independiente (riesgo psicosocial) con la variable dependiente (alimentación).

3.3 Método de Investigación

Considerando a los métodos de investigación con enfoque cuantitativo, y para el desarrollo de la presente investigación se considera al método científico, Dieterich (1999); Hernández et al. (2010), citado por Cadena et al. (2017) para demostrar que la investigación científica es un proceso, el término dinámico, cambiante y continuo, que consta de varias fases derivadas unas de otras, significa que existen al menos 10 fases en el proceso de investigación, desde la concepción de la idea hasta la ideación. investigación hasta la publicación de resultados y ofreciendo nuevas direcciones de investigación.

El método científico implica el siguiente proceso:

- a) Conceptualización de ideas de investigación;
- b) Especifique el problema a investigar;
- c) El marco teórico del desarrollo;
- d) Plantear la hipótesis;
- e) Elección de métodos de investigación apropiados;
- f) Selección muestral;

- g) Recolección de la información;
- h) Análisis de la información;
- i) Exposición de los resultados; y
- j) Nuevas propuestas de estudios.

En tal sentido, el método científico guarda relación con la presente investigación ya que, a más de contar con respaldo del enfoque cuantitativo, contara con respaldo científico.

3.4 Universo, Muestra y Muestreo

Al hablar del universo, se hace referencia al conjunto total de sujeto u objetos de estudio de una investigación específica que pasan a ser también un tipo de medida para esta, además, una vez que el universo es definido dentro de la investigación este grupo de personas pasa a llamarse población, es decir, se convierte en un conjunto delimitado y definido dentro del universo en general y que pasará a ser parte de la muestra (Fox, 1981).

Es decir, el universo es la cantidad general de personas, animales o cosas de los que se pretende extraer información, en tal sentido el universo para el presente estudio es de 256 colaboradores.

La muestra se trata de un subconjunto derivado del universo en la cual se desarrolla la investigación. Según Hernández, Fernández y Baptistas (2010) manifiestan que la muestra es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos, y que tiene que definirse y delimitarse de antemano con precisión, además de que debe ser representativo de la población.

De acuerdo con los autores, la muestra es una cantidad significativa del grupo total donde se extrae la información necesaria para su posterior análisis, para conseguir la cantidad exacta para la muestra se debe aplicar la fórmula muestral.

Formula de la muestra:

z= nivel de confianza 95% =1.96

n= Universo/población =256

p= Proporción de la población con la característica deseada 50% =0.5

q= Proporción de la población sin la característica deseada 50%=0.5

e= Nivel de erros 5% =0.05

m= Tamaño de la muestra

$$\frac{Z^2 (P*Q)}{E^2 + \frac{Z^2 (P*Q)}{N}}$$

$$\frac{1.96^2(0.50 * 0.50)}{0.05^2 + \frac{1.96^2 (0.50 * 0.50)}{256}}$$

$$\frac{3.8416 (0.25)}{0.0025+\frac{3.8416(0.25)}{256}}$$

$$\frac{0.9604}{0.0025 + \frac{0.9604}{256}}$$

$$\frac{0.9604}{0.0025 + 0.0037}$$

$$\frac{0.9604}{0.0062}$$

Es así como la muestra está representada por 154 trabajadores de la empresa hotelera de la ciudad de Guayaquil. Es así que los criterios de selección de la muestra serán los siguientes:

- Ser mayores de edad
- Trabajadores del Hotel de la ciudad de Guayaquil
- Trabajadores hombres y mujeres
- Trabajadores que lleven más de un año laborando en el hotel
- Colaborar con predisposición para el desarrollo del estudio

3.5 Categorías y Subcategorías

- Calidad de la Alimentación
 - Tipo de Alimentos
 - Tipo de dieta alimenticia
 - Hábitos Alimenticios
- Actividades físicas e intelectuales
 - Tipo de Actividades laborales
 - Nivel de Actividad Física
 - Nivel de Actividad Intelectual
- Factores Psicosociales
 - Exigencias Psicosociales
 - Control del Trabajo
 - Influencia Alimentaria
 - Apoyo Social
 - Calidad de Liderazgo

- Bienestar Psicosocial
 - Bienestar Psicológico
 - Bienestar Social
 - Bienestar Laboral

3.6 Formas de Recolección de Información

En todo estudio es fundamental la recolección de información, ya que de aquí se da el inicio a los resultados, es decir si contamos con información confiable y fructífera contaremos con resultados enriquecedores. Es así que seleccionar la forma más adecuada de recolectar la información es un punto importante durante la investigación.

De acuerdo con (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010) el instrumento de recolección de datos está orientado a crear las condiciones para la medición. Los datos son conceptos que expresan una abstracción del mundo real, de lo sensorial, susceptible de ser percibido por los sentidos de manera directa o indirecta, donde todo lo empírico es medible.

Las formas de recolección de información asemejan a las técnicas que se utilizaran para recabar información, es decir los procesos e instrumentos utilizados, los que permitirán obtener la información necesaria para poder establecer resultados, responder a las preguntas de investigación.

Existen múltiples y diferentes instrumentos útiles para la recolección de datos y para ser usados en todo tipo de investigaciones ya sean cuantitativas, cualitativas o mixtas (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010).

Para la presente investigación se considera instrumentos cuantitativos, según Muñoz Giraldo et al. (2001), citado por (Hernández & Duana, 2020) la investigación cuantitativa utiliza instrumentos tales como el cuestionario, que arrojará información de base cuantitativa, estadística y medible.

Es así que para la presente investigación se considera como forma de recolección de información cuantitativa al cuestionario bajo el método no

experimental sobre los efectos de la alimentación como factor riesgo psicosocial de los trabajadores en una empresa Hotelera de la ciudad de Guayaquil.

El cuestionario será aplicado a una población muestral de 154 trabajadores de una empresa hotelera de Guayaquil. Se aplicará una encuesta conformada por 15 ítems, organizado en dos dimensiones; contexto laboral y contextos social – familiar. La encuesta será aplicada de forma presencial, sin interrumpir en las labores diarias de los colaboradores.

3.7 Formas de Análisis de la Información

Para el análisis de la información cuantitativa recolectada mediante la aplicación de una encuesta, será necesario la tabulación de datos estadísticos que arroje la encuesta aplicada a los trabajadores de la empresa hotelera de la ciudad de Guayaquil, esto implica ordenar la información, organizarla de tal forma que dé respuesta a los objetivos establecidos.

Para la tabulación de datos será necesario la utilización del programa Microsoft Excel, con lo que, una vez ingresada la información obtenida de las encuestas en una base de datos, mediante la aplicación de fórmulas para obtener gráficos estadísticos.

De acuerdo con Norman Denzin (1970), expresa que el proceso analítico es necesario que se conviertan los datos en imágenes y cuadros estadísticos, para luego de esto pasar a la triangulación de la información numérica, con la realidad que se estudia y las teorías que expliquen dichos fenómenos.

Por otro lado, para darle mayor profundidad al análisis de la información se realiza la triangulación de información, es decir se combina la interpretación de los gráficos estadísticos, el análisis crítico personal y la teoría que funda la investigación.

La triangulación crea oportunidades para el descubrimiento, siendo flexible para la aplicación de diversos métodos, apoya la innovación, facilita un uso más creativo de las herramientas, mejorando así la eficiencia en la recopilación de información, de acuerdo con los objetivos establecidos. De hecho, la triangulación nos dirige indiscutiblemente al descubrimiento de fenómenos atípicos, dada la profundidad de análisis proporcionada por esta estrategia de investigación (Alzás & Casas, 2017).

4 CAPITULO: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

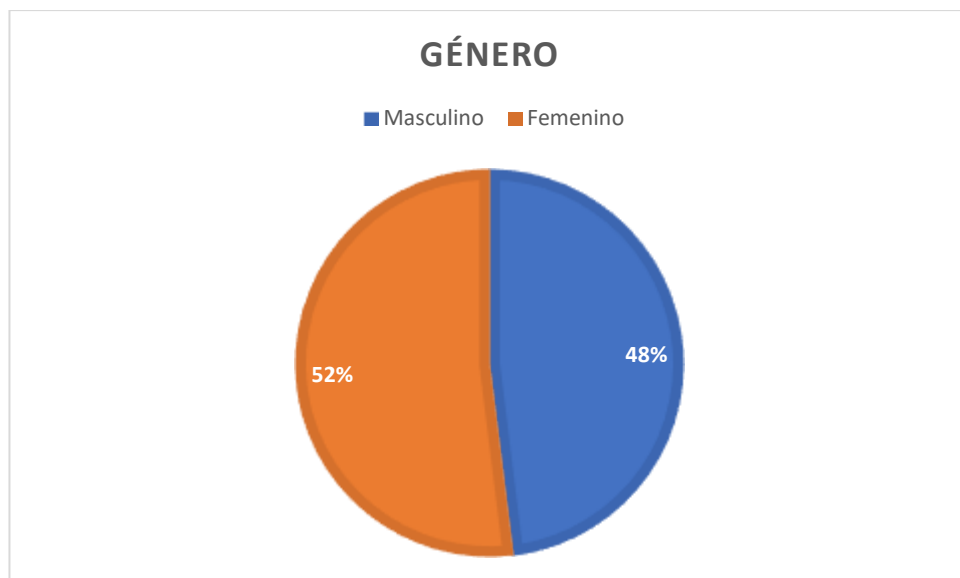
Los resultados de la investigación fueron obtenidos de la aplicación de la encuesta, la misma que fue aplicada a 154 colaboradores de la empresa hotelera de la ciudad de Guayaquil, teniendo un alcance cuantitativo identificando las variables de alimentación laboral y bienestar psicosocial, los cuales direccionan a las respuestas de los objetivos planteados para la presente investigación.

4.1 Características de la Población Encuestada

La población de estudio de la presente investigación son los colaboradores de la Empresa Hotelera de la ciudad de Guayaquil, a quienes se aplicó el instrumento de la encuesta para la recolección de la información, identificando características tales como el género, nivel educativo y área de trabajo a la que pertenecen.

Género de los trabajadores de la Empresa Hotelera de Guayaquil.

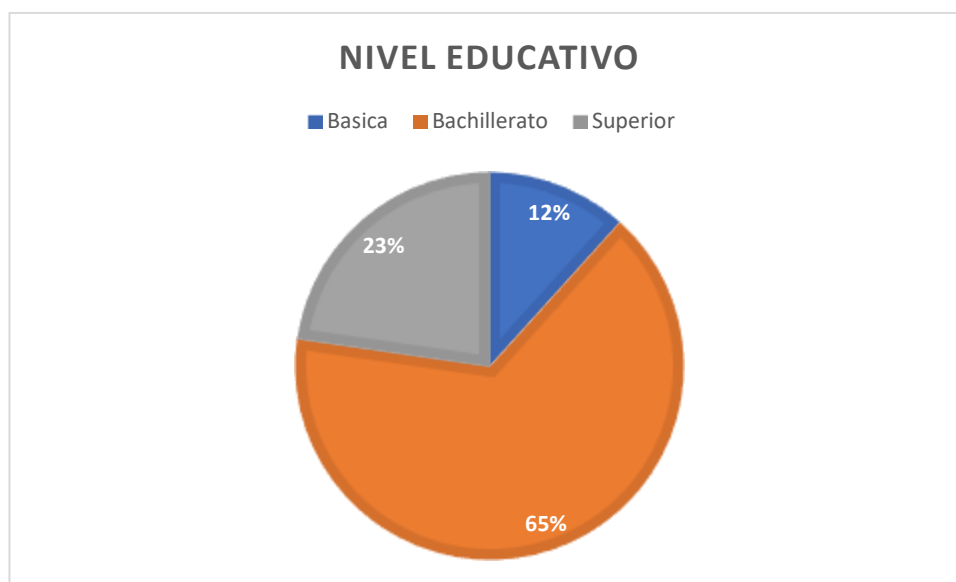
Figura 2



El principal dato característico de la población es el género de los trabajadores de la Empresa Hotelera de Guayaquil, es así que en la figura 2 se observa que los géneros se encuentran repartidos en una forma bastante pareja ya que consta de 52% de los trabajadores son de género femenino y el 48% son de género masculino, siendo estos ubicados estratégicamente para la realización de actividades laborales.

Nivel educativo de los trabajadores de la Empresa Hotelera de Guayaquil

Figura 3



La educación y la formación en el lugar de trabajo pueden potenciar y mejorar el capital humano de una persona, aumentando así su productividad. El aumento de la productividad beneficia a todos los actores económicos: empresas, trabajadores, sector público y sociedad en su conjunto (García & Montuenga, 2008).

Es así que, como segunda característica de la población estudiada, es el nivel educativo, este aspecto es muy importante ya que para la ubicación del personal para ciertas áreas en la que se requiere de cierto nivel educativo, es así que de acuerdo a la figura 3 se evidencia que 65% de los trabajadores de la Empresa Hotelera de Guayaquil son bachilleres, el 21% de los trabajadores

poseen un título de educación superior y el 12% de los trabajadores cuentan con educación básica.

Área de trabajo a la que pertenecen los trabajadores de la Empresa Hotelera de Guayaquil.

Figura 4



El área de trabajo se refiere a la ubicación física dentro de la organización en la que el trabajador desarrolla sus actividades laborales, estas áreas pueden comprender de forma individual o grupal, cada área esta encargada de funciones y actividades específicas para el funcionamiento correcto de la empresa.

En tal sentido, en la figura 4 referente al área de trabajo es posible detectar que 81% de los trabajadores de la Empresa Hotelera corresponde al área operativa; mientras que el 19% de los trabajadores pertenece al área administrativas; estas áreas están repartidas de acuerdo a los siguientes sub grupos:

Tabla 1.

División de los trabajadores por áreas

Área Operativa	
Limpieza	45
Recepción	9
Personal de Apoyo (Mantenimiento)	20
Cocina Hotelera	25
Seguridad	25
Área Administrativa	
Gerencia	2
Talento Humano	8
Marketing y Publicidad	6
Compras	6
Total	154

4.2 Resultados por objetivos

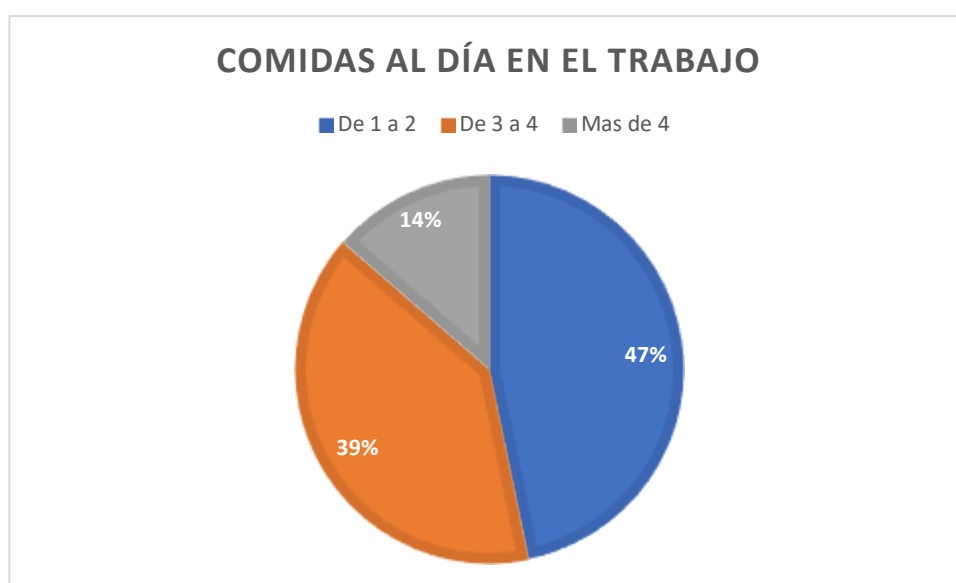
4.2.1 Objetivo 1: Caracterizar las condiciones alimentarias de los trabajadores y su influencia en las actividades operativas y administrativas en el entorno laboral de la empresa hotelera.

Para el cumplimiento de este objetivo y en base a los resultados arrojados de la encuesta aplicada a los trabajadores de la Empresa Hotelera de Guayaquil, se consideró caracterizar las condiciones alimentarias de los trabajadores y como puede influir en las actividades físicas e intelectuales en el contexto

laboral, resaltando aspectos tales como; cuantas comidas al día realizan los trabajadores, requieren de algún tipo de alimentación específica para desarrollar sus actividades laborales, preocupación de la Empresa Hotelera de Guayaquil por la alimentación de los trabajadores, dieta específica fuera del contexto laboral, o si tienen que llevar algún tipo de alimento desde la casa a la empresa Hotelera de Guayaquil.

Cantidad de comidas realizadas en la jornada de trabajo en la Empresa Hotelera de Guayaquil.

Figura 5



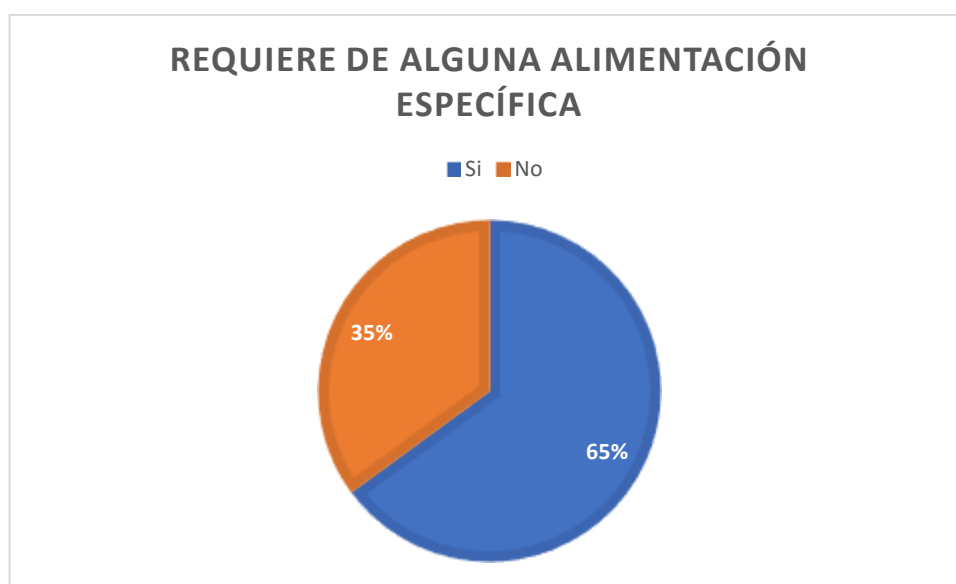
De acuerdo a la figura 5, se observa que casi la mitad de los trabajadores consumen de 1 a 2 comidas al día, es decir el 47% de los trabajadores de la Empresa Hotelera de Guayaquil realizan de 1 a 2 comidas al día durante la jornada laboral, el 39% de trabajadores consumen de 3 a 4 comidas al día en la jornada laboral y 14% de los trabajadores realizan mas de 4 comidas al día durante la jornada laboral.

El teórico Maslow, la alimentación es una necesidad fisiológica fundamental para el desarrollo del ser humano, es así que de acuerdo a la necesidad humana de alimentarse requiere de cinco comidas al día para la vida cotidiana

(Guzmán, 2019). Es así que en el contexto laboral en donde la jornada laboral dura 8 horas al día, se considera una ingesta alimentaria de 1 a 2 como un aspecto alimentario equilibrado, lo cual concuerda con los resultados de la figura 5, denotando que casi la mitad de los trabajadores consumen de 1 a 2 comidas al día durante la jornada laboral.

Consideración de requerir algún tipo de alimentación específica en la Empresa Hotelera de Guayaquil

Figura 6

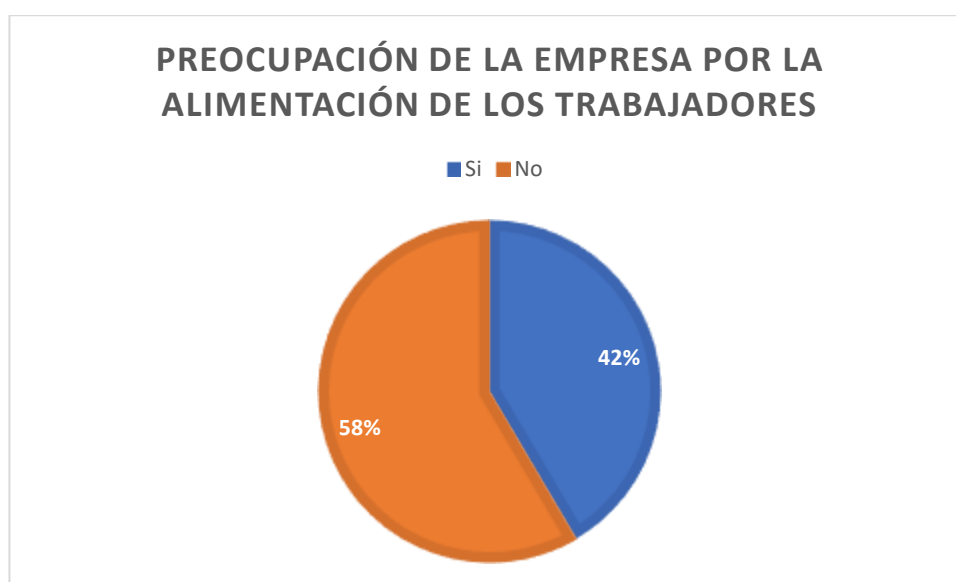


Para Carmela De Pablo (2011) refiere que una dieta equilibrada y variada va a contribuir a mantenernos sanos, representa un desarrollo físico suficiente mejorando al mismo tiempo nuestro rendimiento y productividad, destaca que todos deben controlar el consumo alimentario con respecto al tipo de actividad laboral, ya que cada actividad precisa de una cantidad de energía y nutrientes específica.

En tal sentido, en la figura 6, se evidencia que el 65% de los trabajadores de la Empresa Hotelera de Guayaquil consideran que si se requiere de un tipo específico de alimentación para realizar las actividades laborales; mientras que 35% de los trabajadores considera que no se requiere de un tipo específico de alimentación para el desarrollo de sus actividades laborales.

Considerar a la alimentación como influyente al tipo de actividades laborales que realizan los trabajadores es un aspecto que debe tomarse en cuenta, tomando en que el 81% de los trabajadores pertenece al área de trabajo operativo, realizando actividades principalmente físicas. Este tipo de actividades, en la que el desgaste principalmente es físico, el consumo alimentario requerirá de calorías para la compensación del desgaste energético.

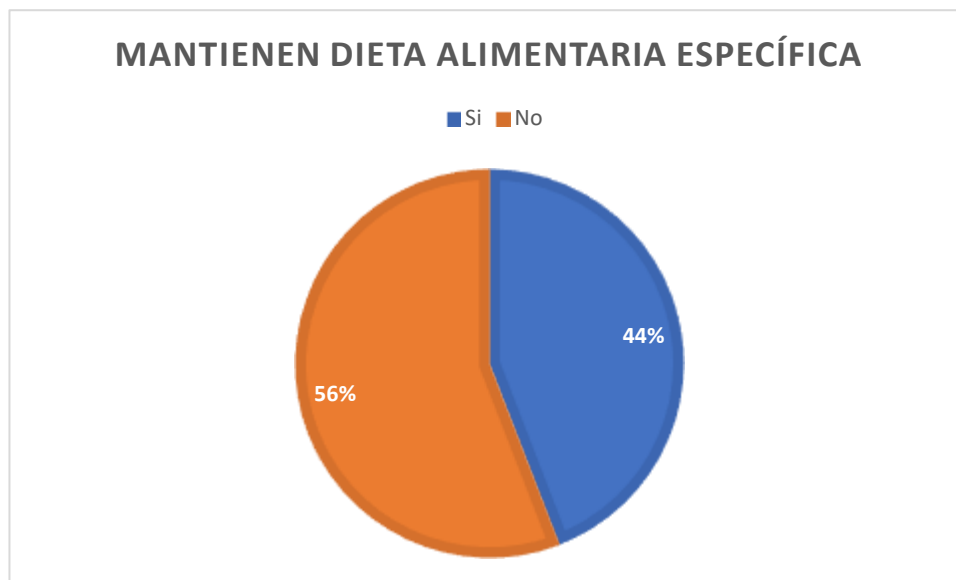
Figura 7



En la figura 7, se logró determinar que la Empresa Hotelera de Guayaquil no se preocupa por la alimentación de los trabajadores, es decir el 58% de los trabajadores consideran que la institución no se preocupa por la alimentación de los trabajadores dentro y fuera de la institución, sin embargo, el 42% de los trabajadores consideran que la institución si se preocupa por la alimentación de los trabajadores dentro y fuera de la empresa.

Trabajadores que mantienen una dieta alimentaria específica fuera la Empresa Hotelera de Guayaquil

Figura 8



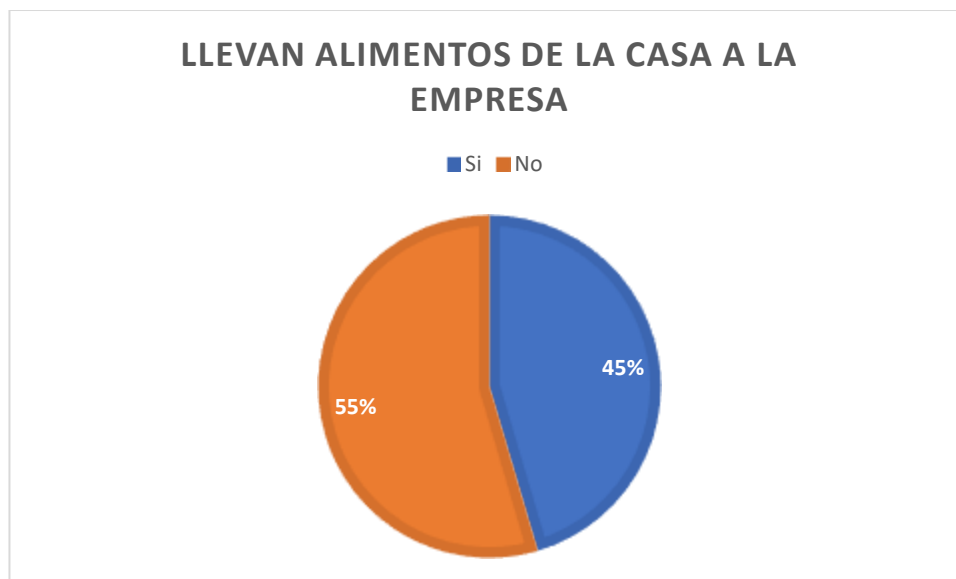
La pirámide de Maslow guarda una relación directa con la pirámide alimentaria, en la que presenta como debería ser una dieta alimentaria balanceada. En la pirámide alimentaria detalla en la parte inferior los alimentos que el ser humano debe consumir todos los días para mantener un estilo de vida saludable, a medida que la pirámide sube de nivel se presentan las categorías y cantidad necesaria de alimentos para mantener una condición saludable (Madero, 2023).

Es así que en la figura 8, se encontró 44% de los trabajadores si mantiene una dieta alimentaria especifica fuera de la Empresa Hotelera de Guayaquil, mientras que le 56% de los trabajadores no lleva una dieta específica.

Llama la atención que, pese a que la mayoría no mantiene una dieta alimentaria específica, en la figura 6 más de la mitad de los trabajadores consideran que se necesita de una dieta específica para realizar sus actividades laborales.

Trabajadores que llevan alimentos preparados de la casa a la Empresa Hotelera de Guayaquil.

Figura 9



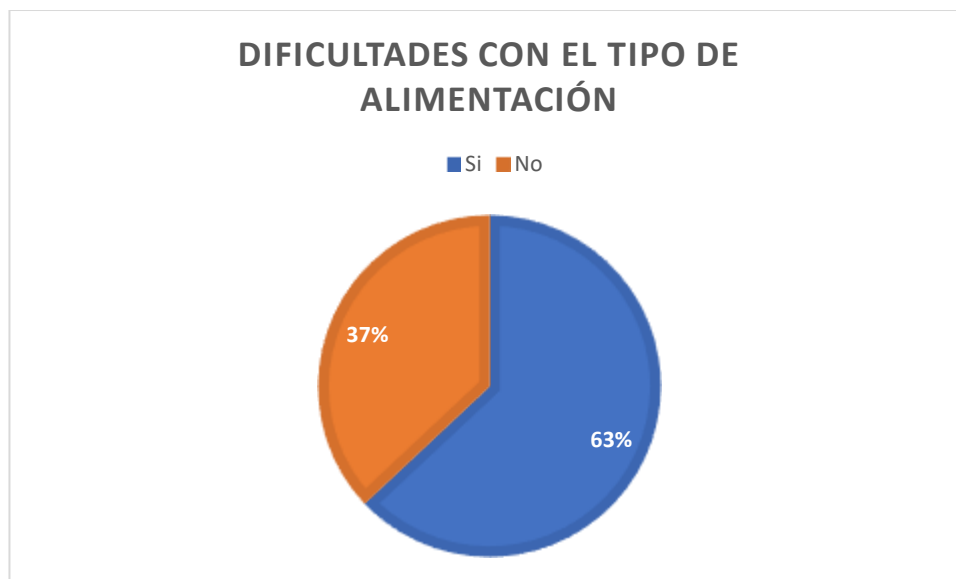
De acuerdo a la figura 9, se encuentra que el 55% de los trabajadores de la Empresa Hotelera de Guayaquil llevan alimentos preparados en el hogar para ser consumidos en la empresa, mientras que el 45% de los trabajadores si llevaban alimentos preparados en la casa a la Empresa Hotelera de Guayaquil.

Denotando la necesidad de consumir alimentos durante la jornada laboral, lo cual guarda relación con la figura 5, referente a la cantidad de comidas que consumen los trabajadores durante la jornada laboral, teniendo en cuenta que la Empresa Hotelera ofrece alimentación a sus trabajadores.

Las condiciones alimentarias en los trabajadores al momento de ejecutar actividades de operatividad de la Empresa Hotelera de Guayaquil analizan varios aspectos, para lo cual se considera el análisis de los siguientes aspectos; la alimentación y generación de dificultades para realizar alguna actividad, dificultades para acceder a los alimentos, personas encargadas de preparar los alimentos en el hogar y los horarios habituales para el consumo de cada comida.

Los alimentos que llevan los trabajadores y han generado dificultades en la Empresa Hotelera de Guayaquil.

Figura 10



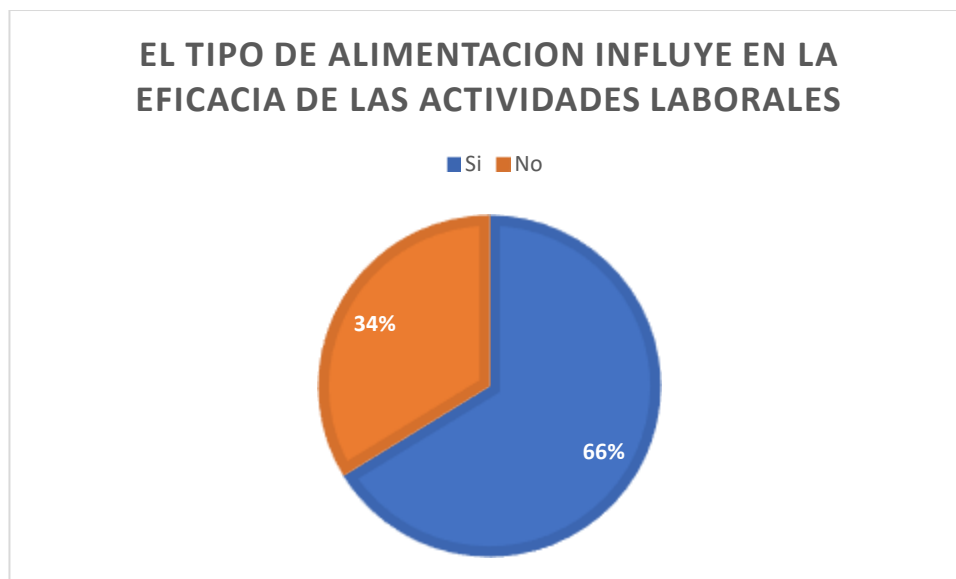
En la figura 10, se observa que el 63% de los trabajadores de la Empresa Hotelera de Guayaquil considera que el tipo de alimentación que mantiene si le ha generado dificultades en el trabajo, mientras un porcentaje inferior considera que el tipo de alimentos que consume no le ha generado dificultades en el trabajo.

Algunos trabajadores no pueden quemar suficientes calorías para realizar las tareas estresantes que se esperan de ellos. Aquellos que trabajan en turnos nocturnos tienen opciones limitadas de comida durante el horario laboral (OIT, 2005).

Razón por la cual, se puede considerar que el principal grupo de trabajo que lleva alimentos de la casa al trabajo son el personal de seguridad y recepción, ya que, al tratarse de personal con turnos rotativos entre el día y la noche, especialmente con el personal que trabaja en la noche.

Tipo de alimentación influye en la eficacia de realizar actividades en la Empresa Hotelera de Guayaquil.

Figura 11



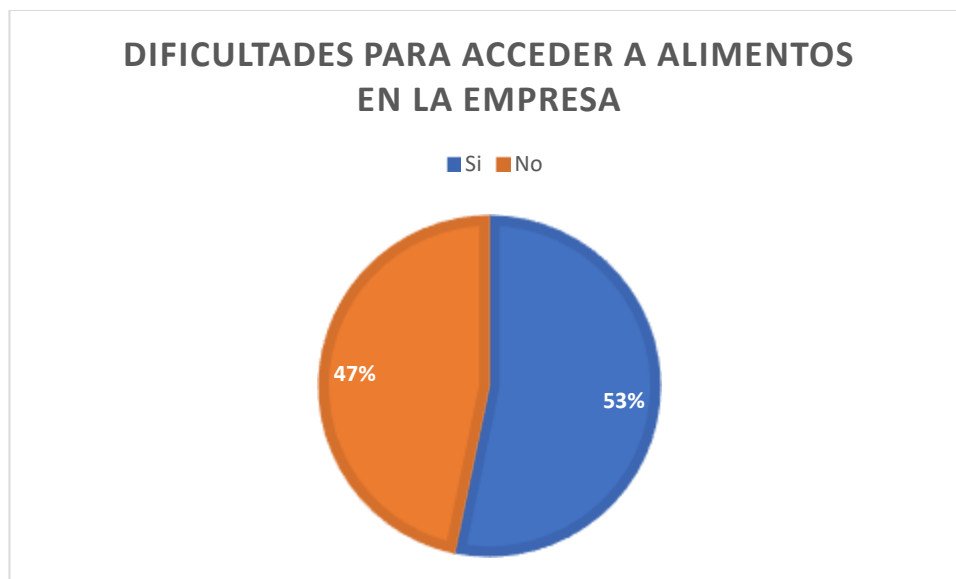
Respecto como influye la alimentación en la efectividad laboral se puede evidenciar en la figura 11, que el 66% de los trabajadores de la Empresa Hotelera de Guayaquil considera que el tipo de alimentación si influye en la forma de eficacia para realizar las actividades laborales.

La eficacia laboral es considerada como el resultado de alto nivel que tiene los trabajadores ante la ejecución de las actividades laborales y el cumplimiento de los objetivos organizacionales (Peña, 2020).

Mientras que los trabajadores de la Empresa Hotelera de Guayaquil que consideran que la alimentación no influye en la eficacia de realizar las actividades laborales. Los nutricionistas han determinado el consumo de energía de hombres y mujeres durante diversas actividades. El trabajo de oficina sentado requiere 1,8 kcal por minuto; sentarse requiere 1,39 kcal por minuto (OIT, 2005).

Dificultades para acceder a alimentos saludables en la Empresa Hotelera de Guayaquil.

Figura 12



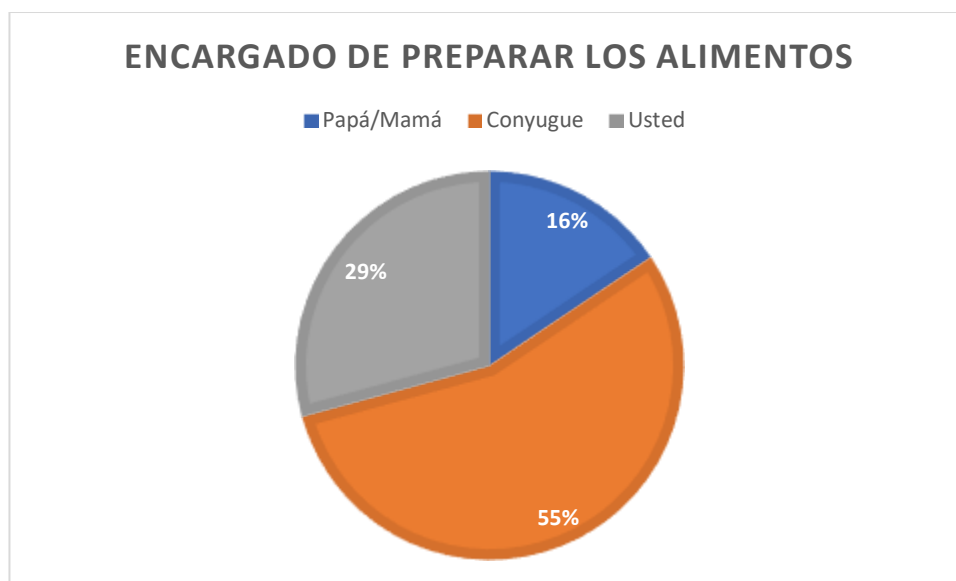
En la figura 12, se observa que más de la mitad de los trabajadores se le presentan dificultades para acceder a alimentos saludables dentro de la institución, específicamente el 53% de los trabajadores presentan este inconveniente, mientras que el 47% de los trabajadores responde que no se les presenta dificultades para acceder a alimento saludables.

Consumir alimentos saludables durante la jornada laboral es un factor importante que puede influir directamente en el desempeño laboral, ya que se contaría con un trabajador saludable.

De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2005) Afirmar que los empleadores deben comprender que la desnutrición está asociada con un mayor ausentismo, enfermedades, baja moral y accidentes, razón por la cual debe gestionarle la accesibilidad para adquirir alimentos saludables para los trabajadores de la Empresa Hotelera de Guayaquil.

Personas que preparan los alimentos en el hogar para los trabajadores de la Empresa Hotelera de Guayaquil.

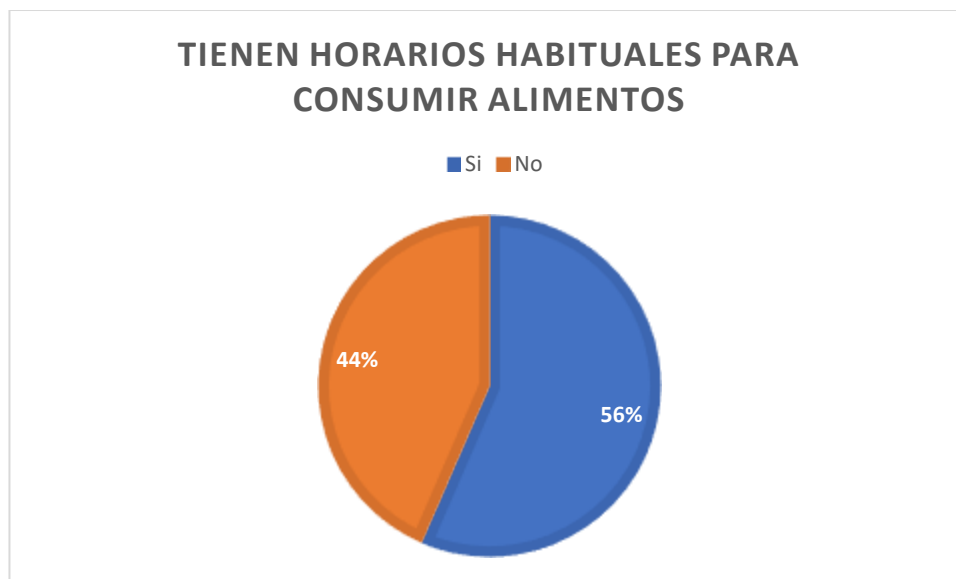
Figura 13



La preparación de los alimentos involucra varios aspectos que pueden influir en la ejecución de las actividades operativas de la empresa, es así que de acuerdo a la figura 13, se encontró que las personas encargadas de preparar los alimentos de los trabajadores el 55% son los conyugues o parejas para el caso de los trabajadores que son casados o se encuentren en unión de hecho, mientras que el 29% de trabajadores encuestados respondieron que son ellos mismo los que preparan sus alimentos, y el 16% de trabajadores manifestaron que son sus padres las personas encargadas de preparar sus alimentos.

Trabajadores que presentan horarios habituales de consumo para cada comida en la Empresa Hotelera de Guayaquil.

Figura 14



Idealmente, las pausas para el almuerzo deberían ser un momento para relajarse, rejuvenecer, conectarse con colegas, liberar tensiones y desconectarse físicamente del lugar de trabajo (OIT, 2005).

Es así que en la figura 14, se puede observar que el 56% de los trabajadores de la Empresa Hotelera de Guayaquil manifiestan que, si tiene horarios habituales para el consumo de cada comida, considerando a estos horarios habituales como pausas para comer.

Por otro lado, se observa que el 44% de los trabajadores hacen referencia que no tienen horarios habituales para el consumo de sus alimentos, lo cual podría provocar la omisión de consumos de alimentos generando quebrantos en la salud al no mantener una ingesta de alimentos adecuada durante la jornada laboral.

El resultado es un ciclo: la desnutrición conduce a una mala salud, lo que conduce a un aprendizaje reducido, lo que conduce a una fuerza laboral de baja calidad, productividad reducida, pérdida de competitividad, altos costos de hacer negocios, un crecimiento económico más lento, salarios más bajos

y una mayor desigualdad. en la distribución de la riqueza, regreso al inicio del ciclo, desnutrición y mala salud (OIT, 2005).

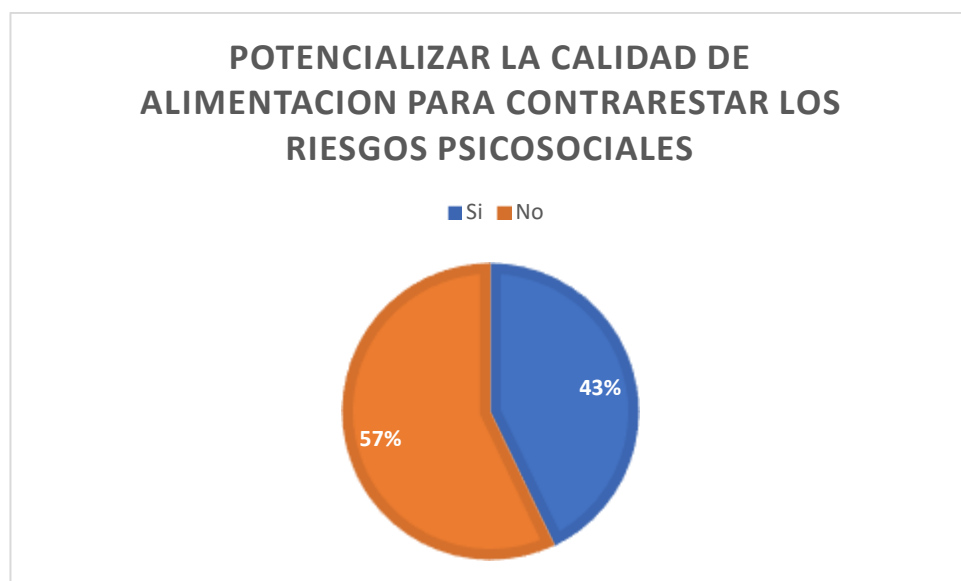
4.2.2 Objetivo 2: Determinar la influencia de la alimentación de los trabajadores en el contexto de trabajo y el bienestar psicosocial de los trabajadores.

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2005) menciona una nutrición adecuada y un descanso adecuado como elementos esenciales para un lugar de trabajo saludable y la salud mental de los empleados.

Es así que para el cumplimiento del presente objetivo se consideraron aspectos de análisis tales como; la intención que tiene la empresa de potenciar la calidad alimentaria, el consumo de alimentos con la familia, tipo de actividades que realiza fuera de la empresa, actividades laborales disminuyen el apetito en el hogar, alimentación saludable.

Empresa Hotelera de Guayaquil potencializa la calidad alimentaria

Figura 15



La nutrición profesional no tiene por qué ser una inversión costosa. Los gobiernos y los empleadores pueden tomar una serie de medidas para

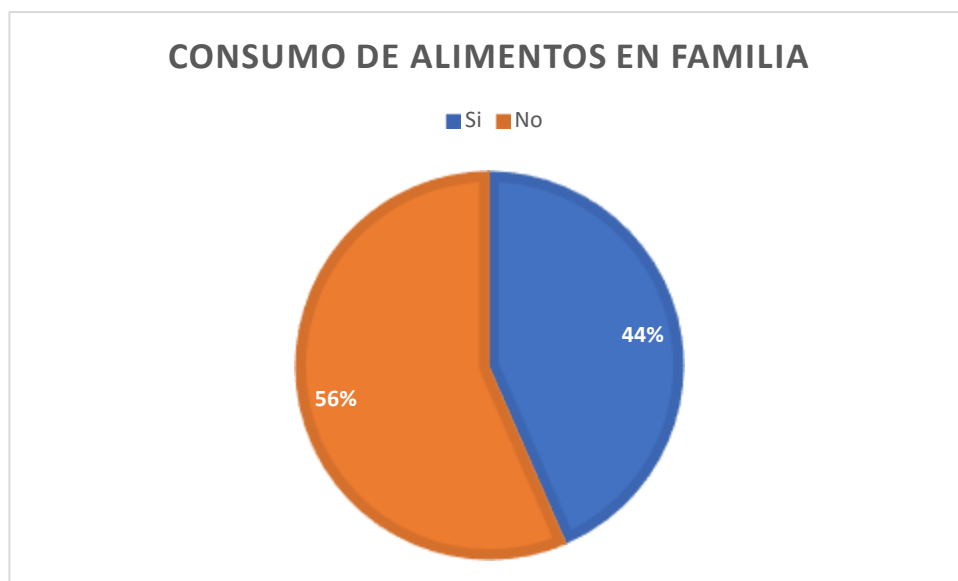
mejorar el acceso de los trabajadores a las comidas y los descansos durante la jornada laboral (OIT, 2005). Es así que la potencialización de la calidad alimentaria de los trabajadores en la empresa puede influir positivamente en la disminución de los riesgos psicosociales.

En la figura 15, se observa que el 57% de los trabajadores de la Empresa Hotelera de Guayaquil refiere que no se potencializa en el interior de la empresa la calidad alimentaria para de algún modo contrarrestar los riesgos psicosociales, mientras que el 43% de los trabajadores consideran que la empresa si potencializa la calidad alimentaria para contrarrestar los riesgos psicosociales.

Para Vidal (2022) la manifestación a riesgos psicosociales a largo plazo conlleva efectos negativos, principalmente en la salud cardiovascular y mental, entre los principales trastornos de salud poco estudiados tenemos la inadecuada alimentación laboral, dando lugar a la adopción de hábitos alimenticios poco saludables para los trabajadores.

Trabajadores de la Empresa Hotelera de Guayaquil que consumen alimentos en casa con su familia.

Figura 16



El factor familiar es un aspecto de suma importancia e influye en el bienestar psicosocial de los trabajadores, por lo que en la figura 15, se encontró que el

56% de los trabajadores de la Empresa Hotelera de Guayaquil refieren que cuando están en casa no consumen los alimentos en familia.

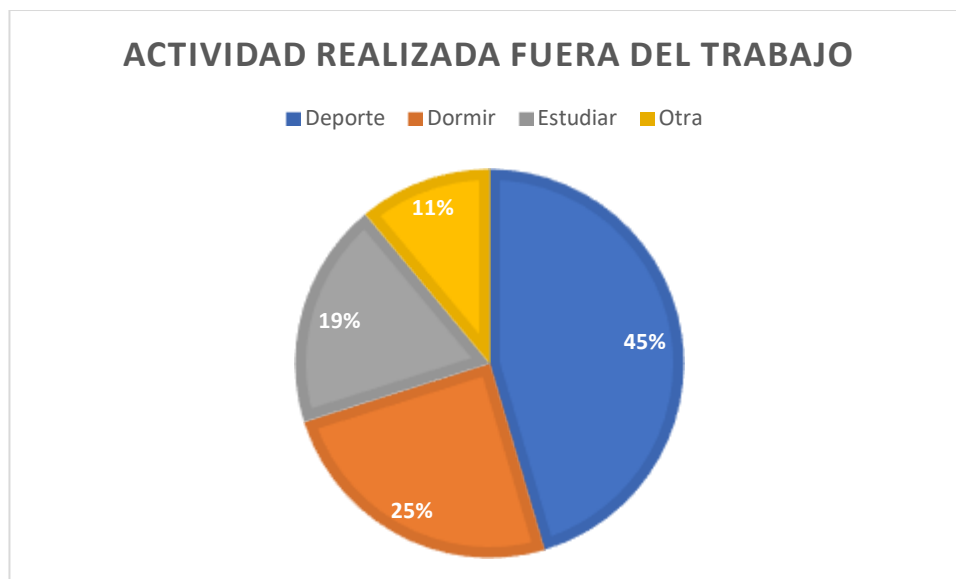
De acuerdo a un estudio realizado por INFOBAE (2021) entre los beneficios que brinda el consumir alimentos en familia se considera los siguientes:

- Fomenta buenos hábitos alimenticios
- Previene problemas psicosociales
- Ayuda a mantener un peso adecuado
- Mejora el autoestima y comunicación entre todos los miembros de la familia
- Es un complemento de terapia psicosocial.

Tomando en cuenta uno de los beneficios detectados por INFOBAE sobre las ventajas de consumir alimentos en familia, en la prevención de riesgos psicosociales especialmente aquellos relacionados con trastornos alimenticios, tal es el caso de la calidad alimentaria en entornos laborales, sin embargo, se evidencia que el 44% de los trabajadores si consume sus alimentos en familia.

Tipo de actividad que realizan los trabajadores fuera de la Empresa Hotelera de Guayaquil

Figura 17



En cuanto al tipo de actividad que realizan los trabajadores fuera del contexto laboral, en la figura 17, se puede observar que el 45% de los trabajadores realiza deporte, el 25% de los trabajadores se dedica a dormir cuando no esta trabajando, el 19% de los trabajadores de la empresa hotelera se dedica a estudiar y el 11% de los trabajadores se dedican a otras actividades.

Realizar deporte acompañado de una adecuada alimentación aporta en el bienestar psicosocial de las personas que se encuentran realizando actividades laborales, considerando que casi la mitad de los trabajadores de la empresa hotelera de Guayaquil realiza algún tipo de deporte cuando no se encuentra trabajando.

Trabajadores que sienten que el trabajo realizado en la Empresa Hotelera de Guayaquil disminuye el apetito en el hogar

Figura 18



Según estudios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2005) es más probable que los países pobres dependan del trabajo manual, y los trabajadores de estos países a menudo consumen calorías insuficientes para hacer frente a tareas tan intensivas en mano de obra, lo que provoca pérdida de peso, disminución del apetito, fatiga, baja productividad y accidentes.

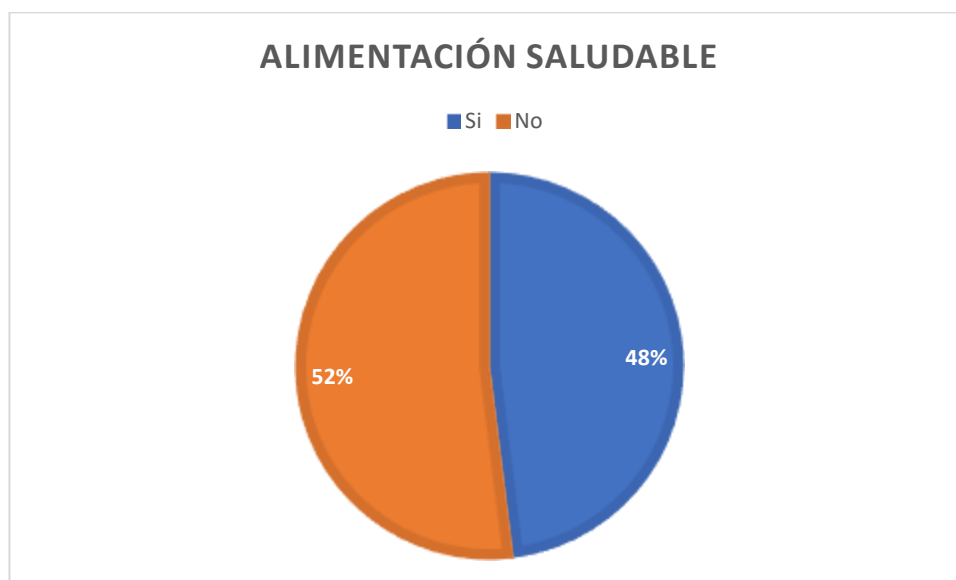
En tal sentido, en la figura 18, se detecta que el 61% de los trabajadores de la empresa hotelera sienten que el trabajo que realizan si ha disminuido el apetito en el hogar, lo que concuerda con el estudio realizado por la OIT referente al consumo inadecuado de alimentos para el cumplimiento de las actividades laborales puede dar lugar a la pérdida del apetito y consecuentemente baja de peso y esto se verá reflejado en la productividad laboral y riesgos psicosociales.

Se debe considerar también que el 39% de los trabajadores sienten que la ejecución de las actividades laborales no disminuye el apetito en el hogar, esto debido a que las actividades va de acuerdo al área y puesto de trabajo, en la que el personal que se encuentra en el área administrativa tiene menor

desgaste físico y mayor desgaste mental, por lo que el consumo alimentarios dentro y fuera de la empresa no estaría afectado; sin embargo el personal que se encuentra en el área operativa de la empresa realizan actividades de desgaste físico, lo que conlleva a un desequilibrio en el apetito alimentario dentro y fuera de la empresa.

Trabajadores de la Empresa Hotelera de Guayaquil que tienen una alimentación saludable.

Figura 19



Para Organización Panamericana de la Salud (OPS, s/f) refiere que la composición exacta de una dieta diversa, equilibrada y saludable varía según las características individuales de cada persona (edad, sexo, estilo de vida y grado de actividad física), contexto cultural, alimentos disponibles localmente y hábitos alimentarios. Sin embargo, los principios básicos de lo que constituye una alimentación saludable siguen siendo los mismos para todos.

Es así que en la figura 19, se evidencia que el 52% de los trabajadores de la Empresa Hotelera de Guayaquil considera que no tiene una alimentación saludable, mientras que 48% de los trabajadores son quienes manifiestan si tener una alimentación saludable.

5 CAPITULO: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

Una vez recabada la información a través de la aplicación de la encuesta a 154 trabajadores de la Empresa Hotelera de la ciudad de Guayaquil, la información es analizada mediante la triangulación de información cuantitativa, aporte de los referentes teóricos y el análisis crítico personal se llega a la conclusión de:

- La población estudiada de la presente investigación presenta características tales como que existe mayor presencia femenina entre los trabajadores pese a que los porcentajes están bastantes parejos, se cuenta con trabajadores en la que la mayoría son bachilleres considerando que el 81% de los trabajadores corresponde al área operativa de la empresa hotelera y 19% restante al área administrativa que es justamente donde se encuentran los perfiles profesionales de tercer y cuarto nivel de educación.
- En cuanto a lo que se refiere en el primer objetivo específico en la que se plantea caracterizar las condiciones alimentarias de los trabajadores y su influencia en las actividades operativas y administrativas en el entorno laboral destaca que la mayoría de los trabajadores consumen alimentos de 1 a 2 veces al día, llama la atención que el 65% de los trabajadores consideran que si se requiere de una alimentación específica para poder desarrollar las actividades laborales en la empresa Hotelera, el 58% de los trabajadores manifiestan preocupación debido a que la empresa no prestan mayor atención al consumo dietético que requieren los trabajadores por lo que mas de la mitad de los trabajadores debe llevar alimentos de la casa al trabajo.

- La influencia de las condiciones alimentarias de los trabajadores en las actividades operativas de la Empresa Hotelera de Guayaquil en la que destacan que mas de la mitad de los trabajadores encuestados ha presentado dificultades para desarrollar sus actividades labores debido al tipo de alimentación de consumen lo que concuerda en que el 66% de los trabajadores aceptan que la alimentación si influye en la eficacia en la que realizan sus actividades laborales, así también, refieren que se les ha presentado dificultades para acceder a los alimentos en la empresa hotelera.
- Para el segundo objetivo específico referente a determinar la influencia de la alimentación de los trabajadores en el contexto de trabajo y el bienestar psicosocial de los trabajadores, mencionan que la empresa no hace nada la potencializar la calidad alimentaria entre sus colaboradores, más de la mitad de los trabajadores no logra consumir alimentos en familia por diversas razones, se puede considera que no logran consumir los alimentos en el grupo familiar debido a que gran parte de los trabajadores de la empresa hotelera en sus tiempos libres realiza deporte, un aspecto de suma importancia es que al 61% de los trabajadores les ha disminuido el apetito alimentario debido al tipo de actividades que desarrolla en la empresa hotelera.

5.2 Recomendaciones

- Crear una cultura alimentaria acorde al puesto de trabajo o al área de trabajo a la que pertenece, esto bajo la coordinación de profesionales en nutrición, psicología y trabajo social.
- Crear un espacio salubre para el consumo de alimentos de los trabajadores, en el que cuenten con los equipos de línea blanca necesario para que puedan consumir sus alimentos de forma armoniosa.
- Brindar capacitaciones en temas referentes a la calidad alimentaria y la alimentación laboral generando un impacto positivo entre los trabajadores de la Empresa Hotelera.
- A la carrera de Trabajo Social de la Universidad de Santiago de Guayaquil a fomentar en los estudiantes próximos a realizar el proyecto de investigación a realizar un análisis mas profunde en temas relevantes a la alimentación como riesgo psicosocial en el entorno laboral.

Bibliografía

- Alan, D., Quezada, C., & Arce, J. (2018). *Investigación cuantitativa y cualitativa*. Obtenido de Repositorio UT Machala: <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/14232/1/Cap.4-Investigacion-cuantitativa-y-cualitativa.pdf>
- Alcázar, B. (2003). *Situación actual y perspectivas del marketing en la industria hotelera española*. Obtenido de Estudios y Perspectivas en Turismo Volumen 12 (2003) pp. 93 - 115: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6946049.pdf>
- Alzás, T., & Casas, L. (2017). *La evolución del concepto de triangulación en la investigación social*. Obtenido de Revista Pesquisa Qualitativa, 395 - 418: https://www.researchgate.net/profile/Teresa-Alzas-Garcia/publication/320700886_La_evolucion_del_concepto_de_triangulacion_en_la_investigacion_social/links/59f5ac0a458515547c21e3a3/La-evolucion-del-concepto-de-triangulacion-en-la-investigacion-social.pdf
- Bejarano, J., & Díaz, M. (2012). *Alimentación laboral una estrategia para la promoción de la salud del trabajador*. Obtenido de Revista de la Facultad de Medicina vol.60 supl.1: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-00112012000500009
- Cadena, P., Rendón, R., Aguilar, J., Salinas, E., & Cruz, F. D. (2017). *Métodos cuantitativos, métodos cualitativos o su combinación en la investigación: un acercamiento en las ciencias sociales*. Obtenido de Revista mexicana de ciencias agrícolas, vol. 8, núm. 7: <https://www.redalyc.org/journal/2631/263153520009/html/>
- Carmelo, L., Piñeros, G., & Chaves, L. (2020). *Fomento de alimentación laboral saludable en América del Sur*. Obtenido de Revista Científica Ciencia Médica, vol. 23, núm. 1: <https://www.redalyc.org/journal/4260/426064021009/html/>

- Castañeda, Y., Betancourt, J., Salazar, N., & Mora, A. (2017). *Bienestar Laboral y Salud Mental en las Organizaciones* . Obtenido de Revista Electrónica Psiconex Vol. 09 N° 14: <https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/download/328547/20785360/130295>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de los Recursos Humanos; el capital humano de las organizaciones* . Obtenido de The McGraw-Hill Octava Edición:https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_chiavenato.pdf
- Código de Trabajo . (2012). *Código de Trabajo*. Obtenido de Ministerio del Trabajo:<https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/Codigo-de-Tabajo-PDF.pdf>
- Constitución de la República del Ecuador . (2008). *Constitución de la República del Ecuador* . Obtenido de Asamblea Nacional Constituyente: https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
- Delgado, P. (2014). *Motivación organizacional y bienestar laboral* . Obtenido de Repositorio Uni Militar: <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/12781/Ensayo-Final-Jenny-Delgado-Pardo.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=Esta-teoria-afirma-que-las,el-medio-en-el-cual>
- Denzin, N. (1970). *Sociological Methods: a Source Book*. Chicago: Aldine Publish.
- Díaz, J. J. (2007). *Estrés alimentario y salud laboral vs. estrés laboral y alimentación equilibrada*. Obtenido de Revista Medicina y seguridad del trabajo vol.53 no.209 : https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2007000400012
- Escobar, M., & Mosquera, A. (2013). *El marco conceptual relacionado con la calidad: una torre de Babel*. Obtenido de Cuadernos de Administración, vol. 29, núm. 50: <https://www.redalyc.org/pdf/2250/225029797010.pdf>

- FITS. (s.f). *Definición global del trabajo social*. Obtenido de Federación Internacional del Trabajo Social : <https://www.ifsw.org/what-is-social-work/global-definition-of-social-work/definicion-global-del-trabajo-social/>
- Fox, D. (1981). *El proceso de investigación en Educación*. Pamplona: Eunsa. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=136158>
- Gallardo, F. S. (2019). *Guía de alimentación y hábitos saludables en el ámbito laboral para el personal administrativo de Sistemas Médicos de la Universidad San Francisco de Quito*. Obtenido de Repositorio USFQ: <https://repositorio.usfq.edu.ec/bitstream/23000/8868/1/144616.pdf>
- García, M., & Montuenga, V. (2008). *Nivel educativo y formación en el empleo de la población activa*. Obtenido de Fundación Economía Aragonesa (FUNDEAR), ISSN 1696-2125, N°. 44: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2862649>
- Gil-Monte, P. (2012). *Riesgos Psicosociales en el trabajo y en la salud ocupacional*. Obtenido de Rev. perú. med. exp. salud publica vol.29, n.2, pp.237-241: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=s1726-46342012000200012&script=sci_abstract
- Gobierno de Canarias . (2018). *Nutrición y alimentación*. Obtenido de Gobierno de Canarias : <https://www3.gobiernodecanarias.org/medusa/ecoblog/sartgon/nutricion-y-alimentacion/>
- Gobierno del Ecuador . (2018). *Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo* . Obtenido de Ministerio de Relaciones Exteriores : https://www.gob.ec/sites/default/files/regulations/2018-11/Documento_Decision-Acuerdo-Cartagena-584.pdf
- Guevara, G., Verdesoto, A., & Castro, N. (2020). *Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción)*. Obtenido de Revista RECIMUNDO Vol. 04 N°03 163-173: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7591592.pdf>

- Guzmán, A. (2019). *Alimentación laboral: la importancia que tiene este factor en la calidad de vida en el trabajo*. Obtenido de Repositorio UAE MEXICO: <http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/99938/Tesina-Final.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hernández, J., & Urbina, C. (2017). *Recursos Humanos: Motivación laboral y compensaciones*. Obtenido de Repositorio UNAN:<https://repositorio.unan.edu.ni/8149/1/18287.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2010). *Metodología de la Investigación*. México : McGRAW-HILL.
- Hernández, S., & Duana, D. (2020). *Técnicas e instrumentos de recolección de datos*. Obtenido de Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA, Vol. 9, No. 17: <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/icea/article/download/6019/7678>
- INFOBAE. (2021). *Los siete beneficios de comer juntos en familia, según la ciencia*. Obtenido de INFOBAE: <https://www.infobae.com/america/tendencias-america/2021/08/30/los-siete-beneficios-de-comer-juntos-en-familia-segun-la-ciencia/>
- Lewis, A. (1980). *The slowing down of the engine of growth*. Ithaca: ournal of Health Economics.
- Ley Orgánica de Salud. (2006). *Ley Orgánica de Salud*. Obtenido de Ministerio de Salud Pública : <https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2017/03/Ley-Organica-de-Salud4.pdf>
- Madero, S. (2023). *Percepción de la jerarquía de necesidades de Maslow y su relación con los factores de atracción y retención del talento humano*. Obtenido de Contaduría y Administración 68 (1): <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8721849.pdf>
- Maturana, N. (2019). *Significados de alimentación saludable durante la jornada laboral en oficinistas de la Región Metropolitana : una mirada integral desde la experiencia de los trabajadores*. Obtenido de Repositorio U.Chile: <https://repositorio.uc.cl/xmlui/bitstream/handle/>

11534/27029/Significados-alimentacion-saludable-Natacha-Maturana.pdf?sequence=1&is Allowed=y

Ministerio de Agricultura. (2011). *El concepto de calidad en los alimentos I*. Obtenido de Ministerio de Agricultura: https://www.midagri.gob.pe/portal/download/pdf/direccionesyoficinas/dgca/concepto_calidad_alimentosI.pdf

Ministerio de Salud. (2023). *¿Qué es una alimentación saludable?* Obtenido de Ministerio de Salud Colombia: <https://www.minsalud.gov.co/salud/publica/HS/Paginas/que-es-alimentacion-saludable.aspx>

Naciones Unidas . (2015). *Los Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Obtenido de Naciones Unidas : <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/economic-growth/>

OIT. (1985). *C161 - Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161)*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312306:NO

OIT. (2005). *La alimentación en el trabajo: Resumen* . Obtenido de Organización Internacional del Trabajo : https://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/download/s_foodatwork.pdf

OIT. (2005). *La alimentación en el trabajo: una revolución nutricional en el menú*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo : https://www.ilo.org/global/publications/world-of-work-magazine/articles/WCMS_081446/lang--es/index.htm

OIT. (2005). *Una deficiente alimentación en el trabajo afecta la salud y la productividad Nuevo informe de la OIT*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo : https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_006116/lang--es/index.htm

OIT. (2012). *Un enfoque integral para mejorar la alimentación y nutrición en el trabajo: Estudio en empresas chilenas y recomendaciones adaptadas*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo:

https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/alimentacion.pdf

- OIT. (s/f). *C155 - Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155)*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155
- OMS. (2009). *Salud de los Trabajadores: Recursos*. Obtenido de Organización Mundial de la Salud: https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=1527:workers-health-resources&Itemid=1349&showall=1&lang=es#gsc.tab=0
- ONU. (2010). *Glosario de Terminos* . Obtenido de Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura: <https://www.fao.org/3/am401s/am401s07.pdf>
- OPS. (s/f). *Alimentación saludable*. Obtenido de Organización Panamericana de la Salud : <https://www.paho.org/es/temas/alimentacion-saludable>
- OTI. (2019). *La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227402.pdf
- Pablo, C. D. (2011). *La alimentación acorde a nuestro tipo de trabajo*. Obtenido de Salon Internacional de Seguridad: https://www.seguridad-laboral.es/especiales-prl/la-alimentacion-acorde-a-nuestro-tipo-de-trabajo_20110428.html
- Peña, V. (2020). *Hábitos alimentarios según el cargo laboral, en trabajadores de los servicios de alimentación de la Pontificia Universidad Javeriana*. Obtenido de Repositorio Javeriana : <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/49806/Trabajo-de-grado-final.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pérez, D., & Castillo, J. (2016). *Capital humano, teorías y métodos: importancia de la variable salud*. Obtenido de Econ. soc. territ vol.16

no.52: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-84212016000300651

Plan de Creacion de Oportunidades . (24 de 05 de 2021). *Plan de Creación de Oportunidades 2021-2025* . Obtenido de Gobierno de Ecuador : <https://observatorioplanificacion.cepal.org/es/planes/plan-de-creacion-de-oportunidades-2021-2025-de-ecuador>

Polanco, A., & García, M. (2017). *Revisión conceptual de los factores de riesgo psicosocial laboral y algunas herramientas utilizadas para su medición en Colombia*. Obtenido de Revista Libre Empresa Vol. 14 No. 1: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6467888.pdf>

Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo. (2016). *Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo*. Obtenido de Agua Quito: <https://www.aguaquito.gob.ec/wp-content/uploads/2018/01/IE-7-Reglamento-del-seguro-general-de-riesgos-del-trabajo.pdf>

Salinas, J., Lera, L., González, C., Villalobos, E., & Vio, F. (2014). *Estilos de vida, alimentación y estado nutricional en trabajadores de la construcción de la Región Metropolitana de Chile*. Obtenido de Rev. méd. Chile vol.142 no.7: https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0034-98872014000700003&script=sci_arttext&tlng=en

Suárez, C., Echegoyen, A., Cerdeña, M., Perrone, V., & Petronio, I. (2011). *Alimentación de los trabajadores dependientes residentes en Montevideo y ciudades cercanas*. Obtenido de Rev. chil. nutr. vol.38 no.1: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-75182011000100007

Trabajo, Organización Internacional del. (1986). *Factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y contro*. Chicago: OIT.

UCSG. (2020). *Lineas de Investigación*. Obtenido de Universidad Catolica Santiago de Guayaquil : <https://www.ucsg.edu.ec/institutos/lineas-de-investigacion/>

- UNIR. (2021). *¿Qué es la salud ocupacional y cuáles son sus beneficios?* Obtenido de UNIR La Universidad en Internet: <https://ecuador.unir.net/actualidad-unir/salud-ocupacional/>
- UNIR. (2021). *¿Qué son los riesgos laborales y qué tipos existen?* Obtenido de UNIR La universidad en internet: <https://ecuador.unir.net/actualidad-unir/riesgos-laborales/#:~:text=El-riesgo-laboral-es-todo,las-gravedades-tambien-son-diferentes.>
- Universidad Católica Santiago de Guayaquil. (2023). *Objetivo*. Obtenido de Universidad Católica Santiago de Guayaquil: <https://www.ucsg.edu.ec/jur/c010429/objetivo/>
- Vélez, M., Caro, M., Martínez, G., & Orozco, D. (2021). *Condiciones de alimentación de trabajadores de un servicio de alimentación comercial. Medellín-Colombia*. Obtenido de Med. segur. trab. vol.66 no.258 : https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2020000100003
- Veloz, C., & Vasco, J. (2016). *Calidad en el servicio de las empresas hoteleras de segunda categoría*. Obtenido de Revista Ciencia UNEMI Vol. 9 - N° 18: <https://www.redalyc.org/pdf/5826/582663825004.pdf>
- Vidal, M. (2022). *Influencia del estrés en la satisfacción con la vida en policías ecuatorianos*. Obtenido de Repositorio Institucional de la UNLP: <https://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/141073>
- Zubieta, E., Muratori, M., & Fernandez, O. (2012). *Bienestar subjetivo y psicosocial: explorando diferencias de género*. Obtenido de Salud & Sociedad vol.3 no.1 : http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-74752012000100005

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Alonso Mora Sujey Jessenia Apellidos**, con C.C: # **0940743289** autor/a del trabajo de titulación: **Alimentación en el contexto laboral y la influencia en el bienestar psicosocial de los trabajadores en una empresa Hotelera de la ciudad de Guayaquil en el año 2023** previo a la obtención del título de **Licenciada en Trabajo Social** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, **7 de febrero de 2024**



f. _____

Nombre: **Alonso Mora Sujey Jessenia**

C.C: **0940743289**

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA Y SUBTEMA:	Alimentación en el contexto laboral y la influencia en el bienestar psicosocial de los trabajadores en una empresa Hotelera de la ciudad de Guayaquil en el año 2023.		
AUTOR(ES)	Sujey Jessenia Alonso Mora		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Pricila Francia Sanchez Ube		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas		
CARRERA:	Carrera de Trabajo Social		
TÍTULO OBTENIDO:	Licenciada en Trabajo Social		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	7de febrero del 2024	No. DE PÁGINAS:	71
ÁREAS TEMÁTICAS:	Talento Humano, Bienestar Social		
PALABRAS CLAVES:	Riesgo Psicosocial, Alimentación, Calidad Alimentaria , Alimentación Laboral , Factores de Riesgo, Empresa Hotelera		

ABSTRACT

Nutrition as a psychosocial risk is present in work environments since having inadequate nutrition can mean a decrease in work performance. Therefore, for this degree work, the main objective has been considered to identify how the diet of employees influences workers in the psychosocial well-being of the work environment of the Hotel company in the city of Guayaquil in order to generate well-being strategies, for which a methodology with a quantitative approach was established by applying a survey to a sample of 154 workers, obtained The main result is that food does influence when carrying out work activities, in addition, they must bring food from home to work to be able to access healthy, balanced food according to work needs.

ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593-4-	E-mail: Sujey.alonso@cu.ucsg.edu.ec
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN(COORDINADOR DEL PROCESO UTE):	Nombre: Valenzuela Triviño, Gilda Martina	
	Teléfono: +593-4-2206957 ext. 2206	
	E-mail: gilda.valenzuela@cu.ucsg.edu.ec	

SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA

Nº. DE REGISTRO (en base a datos):	
Nº. DE CLASIFICACIÓN:	
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):	